



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital
de San Bartolo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:

Martínez Haro, Julio Rodrigo (ORCID: 0000-0003-3897-5615)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres que honro, porque me apoyaron abriéndome las puertas en todo momento, a mi esposa que me alentó a seguir adelante y a todos los futuros profesionales en administración.

Agradecimientos

A Dios, ya que sin él no pudiera vivir en estos tiempos, a su vez agradecer a mi familia que me apoyaron incondicionalmente todo este tiempo de investigación y por último al profesor Edgard Francisco Cervantes Ramón por su calidad docente y profesionalismo.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenido	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURA.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	
viii I. INTRODUCCIÓN.....	
1 II. MARCO TEÓRICO	
6 III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
IV. RESULTADOS	22
4.1 Estadística descriptiva.....	22
4.2 Estadística inferencial	33
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	62

índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	<i>Validación por juicio de expertos para la variable: Liderazgo</i>	18
<i>Tabla 2</i>	<i>Validación por juicio de expertos: Clima Organizacional</i>	18
<i>Tabla 3</i>	<i>Grado, Nombre y Apellidos de los expertos</i>	19
<i>Tabla 5</i>	<i>Estadísticas de fiabilidad del Alfa Cronbach general</i>	19
<i>Tabla 6</i>	<i>Confiabilidad Alfa Cronbach: Liderazgo</i>	19
<i>Tabla 7</i>	<i>Confiabilidad Alfa Cronbach: Clima organizacional</i>	20
<i>Tabla 8</i>	<i>Estadística descriptiva variable Liderazgo</i>	22
<i>Tabla 9</i>	<i>Estadística descriptiva variable clima organizacional</i>	23
<i>Tabla 10</i>	<i>Estadística descriptiva de Estructura</i>	24
<i>Tabla 11</i>	<i>Estadística descriptiva de Responsabilidad</i>	25
<i>Tabla 12</i>	<i>Estadística descriptiva de Recompensa</i>	26
<i>Tabla 13</i>	<i>Estadística descriptiva Desafío en el trabajo</i>	27
<i>Tabla 14</i>	<i>Estadística descriptiva de Relaciones sociales</i>	28
<i>Tabla 15</i>	<i>Estadística descriptiva de Cooperación</i>	29
<i>Tabla 16</i>	<i>Estadística descriptiva de rendimiento laboral</i>	30
<i>Tabla 17</i>	<i>Estadística descriptiva de Conflictos</i>	31
<i>Tabla 18</i>	<i>Estadística descriptiva de Sentido de pertenencia</i>	32
<i>Tabla 19</i>	<i>Liderazgo y Clima Organizacional prueba de normalidad</i>	33
<i>Tabla 21</i>	<i>Hipótesis de liderazgo y clima organizacional</i>	35
<i>Tabla 22</i>	<i>Liderazgo y estructura</i>	36
<i>Tabla 23</i>	<i>Liderazgo y responsabilidad</i>	37
<i>Tabla 24</i>	<i>Liderazgo y recompensa</i>	38
<i>Tabla 25</i>	<i>Liderazgo y desafío en el trabajo</i>	39
<i>Tabla 26</i>	<i>Liderazgo y Relaciones sociales</i>	40
Tabla 27	Hipótesis de liderazgo y cooperación	41
Tabla 28	Liderazgo y Rendimiento laboral	42
Tabla 29	Liderazgo y conflictos	43
Tabla 30	Liderazgo y sentido de pertenencia	44
Tabla 4	Escala de confiabilidad Alfa Cronbach	62
Tabla 20	Coeficiente de correlación	63

Índice de figuras

<i>Figura 1. Variable Liderazgo</i>	22
<i>Figura 2. Variable Clima organizacional</i>	23
<i>Figura 3. Dimensión: Estructura</i>	24
<i>Figura 4. Dimensión responsabilidad</i>	25
<i>Figura 5. Dimensión Recompensa</i>	26
<i>Figura 6. Dimensión Desafío en el trabajo</i>	27
<i>Figura 7. Dimensión Relaciones sociales</i>	28
<i>Figura 8. Dimensión Cooperación</i>	29
<i>Figura 9. Dimensión rendimiento laboral</i>	30
<i>Figura 10. Dimensión Conflictos</i>	31
<i>Figura 11. Sentido de pertenencia</i>	32

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. La metodología que se aplicó fue de tipo aplicada con nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal. Donde se tomó una población de 35 colaboradores, considerado un muestreo censal ya que es el total de la población. Así mismo, para recolectar datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario compuesto por 51 preguntas donde un jurado de expertos le dio validez al instrumento. A su vez, los datos fueron procesados a través del software SPSS V25 donde se procedió a analizar los datos obtenidos producto del instrumento donde se pudo observar con un Sig. (bilateral) de 0,354 y $\rho = 0,162$ donde evidencia que no hay una correlación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Municipio Distrital de San Bartolo puesto que es débil dicha correlación, mostrando que el clima organizacional de esta institucional no depende necesariamente del liderazgo.

Palabras clave: Liderazgo, Clima Organizacional, estructura, recompensa, conflictos.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between leadership and the organizational climate in the District Municipality of San Bartolo, 2021. The methodology applied was of type applied with correlational level, type of non-experimental cross-sectional design. Where a population of 35 employees was taken, considered a census sampling since it is the total population. Likewise, the survey was used as a technique to collect data and as an instrument the questionnaire composed of 51 questions where a jury of experts gave validity to the instrument. In turn, the data were processed through the SPSS V25 software where the data obtained from the instrument where it could be observed with a Sig. (bilateral) of 0.354 and rho x 0.162 was analyzed where it shows that there is no correlation between leadership and the organizational climate in the District Municipality of San Bartolo since such correlation is weak, showing that the organizational climate of this institutional does not necessarily depend on leadership.

Keywords: Leadership: Organizational Climate, structure, reward, conflicts.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional de acuerdo Ascendo (2019) en Estados Unidos más del 60% de trabajadores en las organizaciones estarían dispuestos renunciar a sus empleos debido al mal liderazgo aplicado por parte de sus jefes entre otras razones por las que sus superiores no le dan importancia a su potencial y crecimiento, así lo manifestó el 69% de empleados encuestados y estarían más satisfechos si así lo hicieran sus jefes.

A nivel nacional, el clima organizacional para los que laboran en una organización es de mucha importancia y es un aspecto que no dejan de lado, según el diario Gestión (2018) en un estudio hecho por el portal de empleo Aptitus, muestra que el 68% de colaboradores de distintas organizaciones estarían dispuestos a renunciar a sus trabajos por un mal clima organizacional, ya que según el blog de La elección del genio (2013) afirma que el gerente del Banco Estado Microempresas, Rodrigo Rojas, afirma que los colaboradores no renuncian a sus empleos, sino a sus malos jefes es por eso que los colaboradores renuncian a sus empleos y las organizaciones se ven obligadas a contratar nuevos colaboradores incurriendo en más gastos.

A nivel local, el municipio Distrital de San Bartolo, ubicado en Lima, Perú. Institución dedicada a mantener y mejorar el orden, ornato, seguridad y limpieza del distrito, cuya máxima autoridad es el alcalde elegido por voto popular. El municipio de San Bartolo está compuesto por Alcaldía, Gerencias y Subgerencias para su correcto funcionamiento. Así mismo, en esta institución, específicamente a los colaboradores de las áreas administrativas, se identificó una diversidad de problemas asociados a un mal manejo del entorno explicado a través de burocracia existente que hacen incurrir en un constante error de documentación y por ende subsanar esos errores gastando recursos, la responsabilidad con respecto a la autonomía que tienen los colaboradores, desafío del trabajo con el fin de cumplir los objetivos y de cómo imponen carga laboral, así mismo, si reciben recompensa o reconocimiento por un trabajo bien hecho, problemas en las relaciones sociales que se fomentan por la carga o puesto laboral encontrándose falta de cooperación, rendimiento laboral, conflictos y sentido de pertenencia que afectan a los que laboran en el Municipio de San Bartolo dañando su imagen como institución. Es por

eso que si los que ejercen jefaturas y además ejercen un correcto liderazgo se podría generar un mejor clima, pero de continuar con el desconocimiento de estas dimensiones se podría tener más rotación de personal o hacer que no rindan en el trabajo incurriendo en errores de documentación, errores en ejecuciones de trabajos. Esto se debe a que el liderazgo de la institución en algunas de gerencias y subgerencias son autocráticos puesto que solo se dedican a dar órdenes más que a motivar a los colaboradores controlando o tratando de controlar todo. De proseguir con esta problemática esto puede incurrir en falta de limpieza pública, seguridad ciudadana, mantenimiento de parques y jardines, poca recepción de impuestos prediales, falta de pago al personal, quejas constantes de los vecinos y por consiguiente una posible revocatoria, así como despidos. Es por eso, que esta investigación pretendió determinar cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de San Bartolo

Por lo tanto, de esta manera surge el planteamiento del problema general.

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021?

A continuación, se plantea también, lo problemas específico:

- ¿Cuál es la relación del liderazgo y la estructura en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y la responsabilidad en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y la recompensa en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desafío del trabajo en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y las relaciones sociales en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y la cooperación de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?

- ¿Cuál es la relación del liderazgo y los conflictos en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del liderazgo y el sentido de pertenencia de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021?

A continuación, se presentará las justificaciones del estudio que donde se demostró la relación que hay entre la influencia del liderazgo con el clima organizacional.

La justificación teórica, se hace basado en autores serios donde hubo estudios sobre el clima organizacional y sus dimensiones, que hace comprender como pueden modernizar las organizaciones en materia de clima, tomando al Municipio de San Bartolo como objeto de estudio.

En la justificación práctica, se centró en mejorar la institución para con los colaboradores mediante el estudio de la relación que hay entre la influencia del liderazgo y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de San Bartolo. Esta investigación permite que la institución pueda tomar decisiones que permitan modernizar o enriquecer su clima organizacional.

La justificación social, al comprender la relación y como esta afecta el clima organizacional se puede comprender como ejercer y mejorar el liderazgo en las organizaciones donde gerentes y subgerentes padecen al dirigir a los colaboradores y así poder aportar conocimientos para hacer mejoras.

En la justificación metodológica, se usó de técnica la encuesta, a su vez, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, con enfoque cuantitativo de tipo aplicable no experimental, nivel correlacional.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el liderazgo y la estructura en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y la recompensa en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y el desafío del trabajo en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y las relaciones sociales en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y la cooperación de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y los conflictos en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y el sentido de pertenencia de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021

En ese sentido se establece la hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Existe relación entre el liderazgo y la estructura en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y la recompensa en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y el desafío del trabajo en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021

- Existe la relación entre el liderazgo y las relaciones sociales en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y la cooperación de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Existe la relación entre el liderazgo y los conflictos en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo y el sentido de pertenencia en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos Internacionales Herrán y Carrera (2018) En su artículo *“Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la escuela técnica de aviación civil”*. El neutral fue definir los estilos de dirección de los líderes de la institución y determinar su influencia. Fue un estudio de tipo correlacional, descriptivo, cuantitativa. La muestra fue 47 funcionarios y 4 jefes de áreas que suman 51 empleados en total. Los resultados en varones tanto como en mujeres en un 58% y 42% en cada sexo, que nos dice que hay un buen clima organizacional los resultados con menor puntaje son 23% y 40% de en los sexos masculino y femenino, ambos convienen en situarse totalmente de acuerdo que la investigación corresponde a un óptimo clima organizacional; En los colaboradores de sexo femenino existe una armonía en los resultados (44% y 40%), así mismo, en hombres, casi todos muestra un 58% donde mencionan estar de acuerdo, lo que significa un buen clima organizacional, es decir, que es adecuado el clima organizacional. La investigación pone en evidencia que hay relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo.

Para Cevallos (2016) en su artículo científico titulado *“liderazgo y clima organizacional, en Las empresas industriales de la ciudad y Provincia de Loja”*. Se centró en definir la relación entre liderazgo y clima organizacional, en Las empresas industriales de la ciudad y Provincia de Loja. La metodología que se aplicó en el artículo científico fue descriptiva, correlacional, aplicado a un total de 148 colaboradores de 12 instituciones industriales que se encuentran en la Cámara de la Loja. El producto de la investigación mostró una relación significativa ($p < 0,05$), entre el liderazgo generativo nutritivo, liderazgo racional, liderazgo emotivo libre y liderazgo emotivo indócil, con el clima organizacional. La investigación demostró que la correlación es Sig. (bilateral) del 0,01 entre el liderazgo y el clima organizacional.

Para Vergara (2019) en su artículo científico *“Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco – Nariño”*. El objetivo general fue definir la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional. La metodología de investigación fue de corte transversal correlacional, estudio observacional. La técnica de que se aplicó por cuestionario a un universo de 121 colaboradores. Tuvo como resultado la correlación de los estilos

de liderazgo y el clima organizacional en un nivel positivo que permite tener un buen clima laboral debido al buen liderazgo permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.

Muñoz, Hernández, Torres, García & Arango (2017) en su artículo científico "*La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo*". Tuvo como objetivo analizar la influencia de la comunicación organizacional y el liderazgo en el clima organizacional. Su metodología es cuantitativa, descriptiva de corte transversal. Su población fue de 245 trabajadores de las pymes que laboran en el sector textil, logrando tener un nivel de confianza del 95%. Se obtuvo como resultados, después del estudio a las 30 empresas más importantes de la región donde participaron 150 colaboradores y 50 jefes arrojaron que la puntuación de comunicación de jefe y trabajadores es de 18.64 indicando que es pobre, lo que muestra que el subordinado percibe como falta de libertad para hablar con su jefe. En referencia a la información que se le da al trabajador en cuanto a los objetivos y el trabajo de la organización la puntuación es del 11.80, la percepción de trabajadores que no puede expresar con libertad a su superior lo que siente en la organización es de 12.59, la percepción de los trabajadores a que si pueden aportar y que estos sean escuchados por su jefe es de 8.93, la percepción de la confiabilidad de la información que el líder al trabajador es de nivel medio con una puntuación de 14.47, las sensaciones del trabajador en cuanto a información que se da entre compañeros es de nivel medio con una puntuación de 9.16. Por lo tanto, en estos datos los colaboradores perciben que el clima organizacional es pobre a comparación de los jefes que perciben que tienen un buen clima laboral.

Para Seguel, M., Gallegos & Carlos (2019) en su artículo científico "*El liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos*". El propósito fue buscar analizar la relación, el compromiso organizacional y satisfacción laboral. La metodología de la investigación fue descriptiva, correlacional y causal, el instrumento de medición fue el cuestionario ad hoc SLENGG-22 con 400 colaboradores como población, 366 observaciones como muestra, lo que equivale en un 92% de marco muestral. Los resultados identifican que el liderazgo transformacional rebasa la media de la organización que es el 2.42, se observó que sus niveles en cuanto al compromiso

y satisfacción son más prominentes. Por lo tanto, la conclusión fue que el liderazgo transformacional influye de una manera afirmativa en la apreciación del bienestar laboral de los colaboradores generando un mejor compromiso con la organización.

Se presenta las investigaciones previas a nivel nacional.

Cornelio y Ortega (2018) en la investigación titulado “*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*”. El fin de esta investigación es determinar la relación significativa del liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la Red Educativa N°22 Unidad de Gestión N°1. La metodología fue de tipo básica de naturaleza cuantitativa de diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional aplicado a un universo de 6282 donde el estrato fue de 935 personas encuestadas. Los resultados más significativos fueron que existía entre liderazgo directivo y desempeño organizacional del docente una relación alta, con coeficiente chi cuadrado de 27.13 en las distintas dimensiones encontrando con una correlación $\rho = 0,557$ y valor $p < 0,05$, La conclusión Determina también lo fundamental que es el liderazgo directivo con el nivel de compromiso del docente en la organización y que por lo general la mejora de los resultados en el clima y el compromiso organizacional tiene que ver con el liderazgo de los directivos de las instituciones y esta relación es moderada.

Para Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019) en el artículo científico “*Liderazgo y Clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred en Huaraz*”. El fin de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. Tiene una metodología de estudio descriptivo, transversal y correlacional. Los resultados en el análisis con la rho con un nivel de sig. del 5% aplicado una encuesta a 88 trabajadores de la microred evidenciando la relación positiva que hay en el liderazgo transaccional y el clima organizacional ($\rho = 0,644$; $p < 0,05$) y liderazgo transformacional ($\rho = 0,660$; $p < 0,05$). Se llegó que a mayor nivel de liderazgo el clima organizacional mejora.

Para Gallegos & Cáceres (2016) en su artículo científico “*Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*” cuyo objetivo fue valorar la relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral en una empresa en Arequipa usando una metodología como diseño correlacional en una muestra de 45 trabajadores, en un conjunto de 25 hombres y 20 mujeres y como instrumento se utilizó la encuesta. El resultado indicó que el clima organizacional con la satisfacción laboral tiene una relación moderada ($r= 0,0229$) pero que esta no es de manera significativa. Asu vez también una correlación de mucha significancia ($r= 0,459$; $< 0,01$) en cuanto a la flexibilidad que les dan a los trabajadores donde perciben un mejor clima laboral. Así mismo, se pudo observar que la satisfacción laboral se da por el reconocimiento del trabajador ($r= 0,357$). La investigación concluyó que las variables tienen relación y que los distintos grados de satisfacción es dependiendo del grado de instrucción y sexo, así como el área donde se labora.

Para Rojo (2018) en su tesis titulada “*El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de carga internacional en el contexto*”. cuyo objetivo fue averiguar la relación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral, con diseño de investigación de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados fueron en la dimensión de la variable de clima organizacional, el 33.3% manifiesta como inapropiado, involucramiento laboral (60% encuestados), en la variable supervisión (53.3% encuestados), en la variable comunicación (46.7% de encuestados), en la dimensión condiciones laborales (53.3% de encuestados), afirmaron que no es apropiada. En conclusión, hay relación en la investigación planteada.

Para Príncipe (2018) en su tesis “*Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Industria Metal Mecánica de Lima Norte, 2016*”. Cuyo objetivo fue precisar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño laboral. La metodología a emplear fue de descriptiva, con enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional, el instrumento que se utilizó fue encuesta a una muestra de 139 personas entre gerentes, jefes y operarios. El resultado muestra que la correlación entre las variables es alta (0.999) por lo tanto hay relación.

A su vez se presentan las distintas teorías de liderazgo.

Según la revista Forbes (2013) en su artículo “¿Que es liderazgo?”, nos dice que el liderazgo se deriva de la influencia social más que de la autoridad o poder que el individuo pueda obtener, esta influencia tiene la capacidad de persuadir a otros en su comportamiento para lograr objetivos para una organización, es por eso que según el portal educativo MSG Management Study Guide (2015) en su artículo “Bases del liderazgo”, no dice que el que ejerce liderazgo debe de tener una visión del futuro y que la motivación o influencia que ejerza al personal subordinado es vital para que pueda lograr la visión que se haya plasmado. De acuerdo con Cote (2017). Los cambios en la organización pueden verse reflejados en la motivación de los trabajadores al influir positivamente en ellos por parte de los jefes, al ejercer un liderazgo transformacional comunicando de mejor manera las filosofías de la organización e inspirando confianza. Así mismo, nos dice Foti, Hansbrough, Epitropaki y Coyle (2017) que, si el jefe intenta tener una influencia positiva para con los colaboradores, pero esto no se traduce, en pocas palabras, en seguidores, entonces no estamos hablando de liderazgo ya que esto debe de tener una visión y perspectiva dinámica que respondan y estén orientadas a los sistemas para que pueda ser efectivo. Asimismo, para García-Allen (2017) nos dice que el que haya un liderazgo de manera positiva hace que los colaboradores tengan mejor rendimiento en sus labores, en cambio sí se posee un liderazgo negativo puede ocasionar un estrés laboral afectando las emociones de ellos ocasionando para la empresa pérdidas. Es por eso que durante años esto ha sido tema de investigación donde se propone 5 dimensiones que tiene el liderazgo.

La primera dimensión es el liderazgo laissez-faire y para Zacher (2019) este estilo de liderazgo no se denomina un liderazgo en si ya que el que está al mando evita la comunicación con los colaboradores incurriendo en errores en el trabajo al no haber una retroalimentación para la mejora de procesos y/o clima organizacional.

La segunda dimensión es el liderazgo autocrático y la revista tiempo económico (2021) nos dice que el que preside toma las decisiones en el equipo de trabajo basado en sus creencias evitando involucrarse con otros para evitar las sugerencias.

La tercera dimensión Lee (2020) nos dice que el liderazgo democrático consiste en que el líder, en las tomas de decisiones, promueve la participación del equipo permitiendo que se involucren en los procesos de la organización.

La cuarta dimensión es el liderazgo transaccional, para Cherry (2020) es un equilibrio del líder que ofrece a sus colaboradores entre recompensas y castigo permitiendo que estos se esfuercen al máximo para el fin de los objetivos ya que es de importancia las políticas de trabajo, procedimientos y modo trabajo.

La quinta dimensión es el liderazgo transformacional y White (2018) nos dice que liderazgo transformacional implica inspirar a los colaboradores a desarrollar su potencial y a desarrollar su sentido de pertenencia para con la organización, logrando así agregar valor a la organización por medio de los colaboradores.

También se presenta las teorías de Clima Organizacional.

De acuerdo con Álvarez (2020) El clima Organizacional comprende las experiencias en conjunto de todos los talentos de una organización donde el trabajador tiene una percepción del entorno donde labora basado en cómo se siente, cuáles son las acciones del liderazgo de los jefes, cual es la cultura de la organización, estados de ánimos del mismo y de los compañeros entre otras cosas. A su vez para Chen (2019) El clima organizacional está representado por la motivación de los trabajadores en sus labores en la organización y que esta se relaciona con el ambiente donde trabaja y el respaldo que sienten cuando la organización los apoya afectando de manera positiva o negativa el rendimiento o desempeño laboral del trabajador. Así mismo, Ehrhart & Schneide (2016) nos dicen que ante las experiencias compartidas de los miembros de las organizaciones en cuanto a políticas, prácticas, eventos y procedimientos laborales se encuentra hallado la definición del clima organizacional, cuando se ven recompensados y apoyados por parte de la organización de acuerdo a su desempeño y comportamiento. Además, De acuerdo a Das (2017) lo que experimentan y perciben los colaboradores dentro de su organización donde influye en su comportamiento debido a un conjunto de características en el lugar que labora, se le puede llamar clima organizacional y esta es una cualidad duradera en el ambiente interno. Por último, para ESAN (2015) los profesores Litwin y Stinger

postulan 9 dimensiones del clima organizacional donde podemos estudiar ya que repercuten en el comportamiento directo o indirecto de los colaboradores de las organizaciones.

La primera dimensión ESAN (2015) nos dice que la estructura tiene que ver todo con las reglas, procesos, procedimientos, jerarquía que tiene toda empresa donde hace que los colaboradores perciban el clima de la organización.

La segunda dimensión es la responsabilidad tiene que ver con la función que cumplen los colaboradores y para Aular (2018) esto se traduce en que el líder da autoridad y responsabilidad a sus colaboradores (empowerment) de tal manera que tengan autonomía y se sientan responsables en su trabajo produciendo resultados aumentando así la satisfacción del trabajo que se realiza. Eso conlleva a que el compromiso con la organización y las tareas a realizar crezcan, así como también pueden tener adaptación ante el cambio afrontándolo con una actitud positiva y entusiasmo.

La tercera dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es la Recompensa. Para Assessment Center México (2018) la recompensa tiene que ver con el reconocimiento de la labor hecha, dicho reconocimiento no necesariamente se traduce en un salario que sea justo sino, en flexibilidad de horarios, premios o mejoras de crecimiento dentro de la organización.

La cuarta dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es el desafío en el trabajo que tiene que ver con la competitividad en la organización y la producción propiamente dicha Para Opere (2018) los directivos de las organizaciones deben de fomentar una sana competencia entre colaboradores evitando la mala práctica o competencia desleal para no causar enfrentamientos donde la elección de personas idóneas para el puesto, fomentar la colaboración entre compañeros de trabajo, reconocer las diferencias, eliminar la competencia innecesaria, así como establecer límites permitirán que el clima organizacional se optimice y de sana competencia.

La quinta dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger son las relaciones sociales dentro de la organización. Para Heathfield (2019) las relaciones en la organización es la clave del éxito cuando estas son

efectivas, sin embargo, cuando no lo son, estas pueden dañar el clima y también la carrera en la organización afectando la misión que se tiene y estas relaciones son las que forman la parte angular de la satisfacción laboral y personal convirtiéndose en la llave para el éxito.

La sexta dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es la cooperación que no es otra cosa que cuando los colaboradores trabajan en equipo. Para Deakinco (2016) el trabajo en equipo es esencial para que toda organización sea exitosa porque este genera bienestar y compromiso por parte de los colaboradores de una organización encontrando estos un clima de colaboración, respeto mutuo, tolerancia y comunicación fluida generando un equipo fuerte.

La séptima dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es el rendimiento laboral y este afecta si no se tiene de manera equitativa los niveles de exigencia entre áreas y estas siempre deben ser razonables y que puedan medirse.

La octava dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger son los conflictos. Para Moran (2018) el tratar con los empleados que tienen conflictos o que no se llevan tiene que seguir pasos y mucho tino para no fomentar más discordias ya que puede desencadenar despidos y otras agravantes, ya que se desencadena por una mala comunicación por lo general. Es por eso que el manejo por parte de los superiores debe estar evaluado por niveles según las políticas y cultura de la organización afrontando dicho conflicto con una comunicación abierta.

La novena dimensión que propone ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es el sentido de pertenencia a la organización. Para Fraser (2019) el sentido de pertenencia que el ser humano tiene hacia una organización es porque este experimenta satisfacción con lo que hace y siente estabilidad. Cuando estos tienen sentido de pertenencia afirma Fraser (2019) que se reduce en un 75% los permisos por salud que los empleados que se sienten realmente excluidos. Los que tienen sentido de pertenencia desarrollan en un 56% sus capacidades de producción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

El enfoque fue cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista. (2014) Porque es medible ya que se recolecta datos cuyo impreciso es interesar hipótesis basado en tiente numérica y afirmación estadística para agradar teorías y establecer pautas de comportamientos.

3.1.2 Tipo

Esta investigación fue de tipo aplicada, ya que Según Ñaupas, Valdivia, Palacion, & Romero (2018) se afirma que se basa en el resultado de investigaciones hechas ya que se interesa por la aplicación de teorías o situaciones concretas de las ciencias sociales o naturales.

3.1.3 Nivel

La investigación fue de nivel correlacional, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) en el nivel correlacional se levanta datos y tiene como fin formular propuestas para la mejora de instituciones con el fin de relacionar los objetos de investigación, en este caso, las variables de liderazgo y clima organizacional de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

3.1.4 Diseño

El tipo de diseño fue no experimental ya que de acuerdo a Hernández et al. (2014) no se manipulan las variables, observando puramente los fenómenos para su comprensión y análisis. A su vez es de corte transversal, Hernández et al. (2014) nos dice que el instrumento de la encuesta recolecta datos para su análisis en un solo momento.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables en esta investigación (ver anexo 2) fueron cualitativas con enfoque cuantitativo porque son medibles a partir de la recolección de datos, de acuerdo con Hernández et al. (2014). El enfoque es cuantitativo cuando se puede medir a través de instrumentos

3.2.1 El liderazgo (variable 1)

Definición conceptual. De acuerdo la revista Forbes (2013) en su artículo ¿Qué es Liderazgo?, nos dice que el liderazgo se deriva de la influencia social más que de la autoridad o poder que el individuo pueda obtener, esta influencia tiene la capacidad de persuadir a otros en su comportamiento para lograr objetivos para una organización.

Definición operacional. Fue mediante encuesta, aplicando el cuestionario como instrumento, dicho instrumento es de escala Likert.

3.2.2 Clima organizacional (variable 2)

De acuerdo con Álvarez (2020) El clima Organizacional comprende las experiencias en conjunto de todos los talentos de una organización donde el trabajador tiene una percepción del entorno donde labora basado en cómo se siente, cuáles son las acciones del liderazgo de los jefes, cual es la cultura de la organización, estados de ánimos del mismo y de los compañeros entre otras cosas.

Definición operacional. Fue mediante encuesta aplicando el cuestionario como instrumento, dicho instrumento es de escala Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población que se toma en cuenta son 35 colaboradores que comprenden las áreas administrativas que laboran en la Municipalidad Distrital de San Bartolo que están bajo el liderazgo de las gerencias y subgerencias. De acuerdo a Hernández et al. (2014) es un conjunto de elementos que poseen características que concuerdan con ciertas especificaciones.

La investigación tuvo como muestra censal menos de 100 colaboradores, como la población es mínima no se hará el cálculo de la muestra y muestreo ya que los datos involucran el total de la población. Hernández et al. (2014).

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión. La presente investigación toma como población a los colaboradores que trabajan como personal permanente, locadores y personal CAS en el área administrativa del municipio de San Bartolo.

Exclusión. La presente investigación no ha estimado como población a los gerentes y sub gerentes, así como el personal de serenazgo, obrero y practicantes de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

3.3.3 Unidad de Análisis

Se tomó como unidad de análisis al colaborador del área administrativa en condición de locador y CAS.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de datos, es la encuesta. De acuerdo con López & Fachelli (2015) esta tiene como objetivo recolectar datos de acuerdo a lo que se está investigando.

3.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario de Likert, según Salas (2020) este instrumento hace preguntas a los sujetos de acuerdo a un fenómeno específico.

Validez

Se hizo a través del juicio de expertos de la especialidad de administración evaluando y validando el cuestionario presentado. Salinas, Chandia y Rojas (2017) nos dice que esta validación de expertos es para poder dar validez a la medición de las variables que se investigan. Es la medición de la característica de la investigación que está relacionada con las dimensiones.

Tabla 1*Validación por juicio de expertos para la variable: Liderazgo*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	TOTAL
Claridad	88%	91%	92%	271%
Objetividad	88%	91%	92%	271%
Pertinencia	88%	91%	92%	271%
Actualidad	88%	91%	92%	271%
Organización	88%	91%	92%	271%
Suficiencia	88%	91%	92%	271%
Intencionalidad	88%	91%	92%	271%
Consistencia	88%	91%	92%	271%
Coherencia	88%	91%	92%	271%
Metodología	88%	91%	92%	271%
			Total	2710%
			CV	90,33%

En la *tabla 1*, para la primera variable podemos ver la valoración por el juicio de expertos donde el promedio del coeficiente de validación es de 90.33%, por lo tanto, es aplicable.

Tabla 2*Validación por juicio de expertos: Clima Organizacional*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	88%	89%	92%	269%
Objetividad	88%	89%	92%	269%
Pertinencia	88%	89%	92%	269%
Actualidad	88%	89%	92%	269%
Organización	88%	89%	92%	269%
Suficiencia	88%	89%	92%	269%
Intencionalidad	88%	89%	92%	269%
Consistencia	88%	89%	92%	269%
Coherencia	88%	89%	92%	269%
Metodología	88%	89%	92%	269%
			Total	2690%
			CV	89,67%

De la misma manera para la *Tabla 2* para la segunda variable podemos ver que la valoración por el juicio de expertos donde el promedio del coeficiente de validación es de 89.67%, por lo tanto, es aplicable.

Tabla 3

Grado, Nombre y Apellidos de los expertos

Datos de los expertos	
Experto 1	Dr. Navarro Tapia Javier Félix
Experto 2	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto 3	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine

Confiabilidad

Para su medición se empleó el software estadístico SPSS con el coeficiente Alfa de Cronbach, Yirda (2021) nos dice que se utiliza el coeficiente para precisamente medir el grado de confiabilidad (ver tabla 4 en anexos), es demostrar que el instrumento pueda medir cuantas veces se requiera el mismo objeto siempre y cuando tenga como resultado el mismo.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad del Alfa Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	51

Se realizó el análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach donde el resultado fue 0,954 que según la escala como se menciona en la tabla 4, nos dice que el instrumento es excelente para su aplicación.

Tabla 6

Confiabilidad Alfa Cronbach: Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,953	29

Para la tabla 6 en la variable 1 que es liderazgo, se tuvo una confiabilidad de 0.953, lo que indica que es excelente el instrumento aplicado a esta variable.

Tabla 7

Confiabilidad Alfa Cronbach: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	22

La variable Clima organizacional en la tabla 7, muestra que el nivel del alfa de Cronbach es de 0,840 lo cual indica que el instrumento que se aplicó para esta variable es de un nivel bueno.

3.5 Procedimientos

Para hacer la operacionalización de variables en la presente investigación se procedió a hacerlo en una matriz donde se descompuso las variables por una serie de dimensiones e indicadores donde se planteó interrogantes que ayudaron a elaborar el cuestionario lo que llevo a ejecutarse en los coladores del municipio de San Bartolo. De manera siguiente se procedió a colocar los datos en de manera ordenada en una tabla en Microsoft Excel, luego, se procedió enviar esos datos al programa estadístico SPSS para que la información sea entendible en tablas y gráficos para su lectura e interpretación.

3.6 Método y análisis de datos

Los datos han sido analizados mediante el análisis descriptivo e inferencial.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

Es expresar de forma práctica a través de datos y figuras, según Martínez (2015) nos dice que los datos analizados se presentan de forma ordenada para su comprensión identificando el comportamiento de los datos analizados, esto se hace mediante la agrupación de los mismos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Consistió en trabajar con los datos estadísticos obtenidos, la inferencia en la población así mismo la prueba de hipótesis y medir el grado de correlación de las variables que Santillán (2016) el análisis de datos inferencial intenta extraer conclusiones de la población estudiada examinando las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se ha desarrollado bajo principios éticos que dicta la Universidad de acuerdo a sus estatutos. Así mismo toda información que se obtuvo ha sido referenciada debidamente mediante las normas APA para una redacción ordenada en cuanto a la investigación se refiere. A su vez se cuenta con el permiso del Municipio para realizar el cuestionario a los colaboradores.

Para garantizar la confidencialidad de los datos brindados ha sido reservada y hecha de forma anónima.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Resultado descriptivo de la variable liderazgo

Tabla 8

Estadística descriptiva variable Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
En desacuerdo	9	25,7	25,7	34,3
Válido De acuerdo	21	60,0	60,0	94,3
Totalmente de acuerdo	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

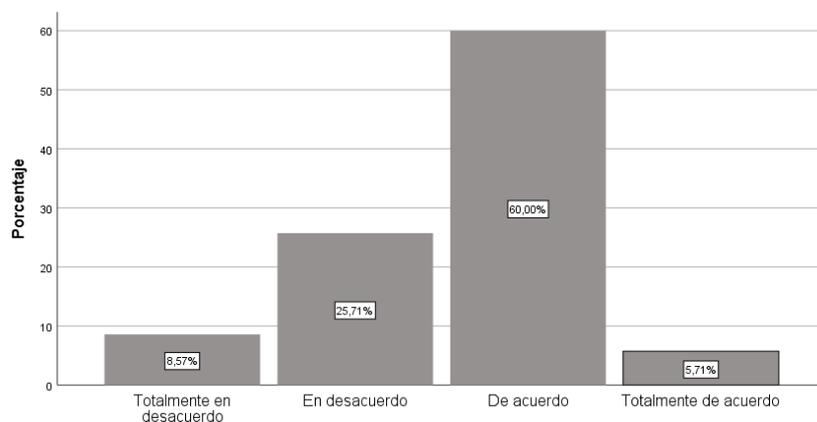


Figura 1. Variable Liderazgo

En la tabla 8 y figura 1, de un total de 35 encuestados, con respecto a la primera variable, respondieron de la siguiente manera: 60% de encuestados respondieron: De acuerdo, lo que representa 21 personas. Mientras que el 25.71% respondieron: En desacuerdo, donde representa 9 personas. En cambio, Totalmente en desacuerdo respondieron 3 personas lo que significa 8.57%. A su

vez el 5.71% de colaboradores marcaron totalmente de acuerdo, lo que representa solo 2 personas.

4.1.2 Resultado clima organizacional

Tabla 9

Estadística descriptiva variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
Válido En desacuerdo	2	5,7	5,7	8,6
De acuerdo	31	88,6	88,6	97,1
Totalmente de acuerdo	1	2,9	2,9	100,0

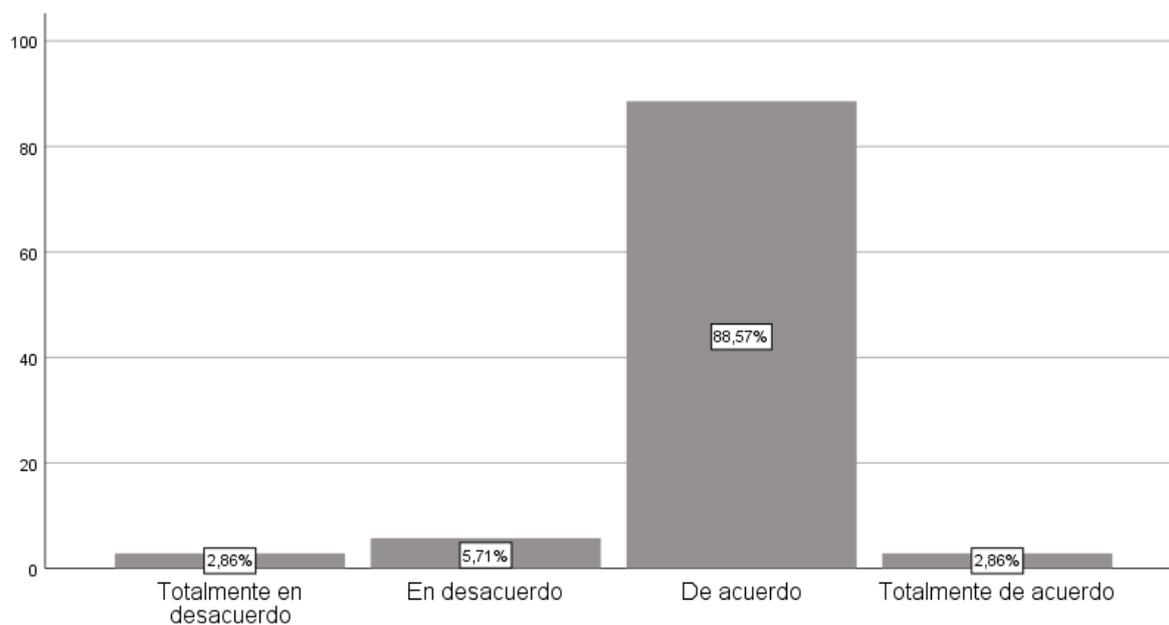


Figura 2. Variable Clima organizacional

En la tabla 9, figura 2 de un total de 35 colaboradores, mostró que 88.57% de colaboradores marcaron de acuerdo, representado en 31 personas, así mismo el 5.71% marcó en desacuerdo lo que representa solo 2 colaboradores, a su vez el

2.86% de colaboradores marcaron totalmente en desacuerdo, así como el totalmente de acuerdo lo que representa solamente un colaborador.

4.1.3 Resultado de estructura

Tabla 10

Estadística descriptiva de Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	3	8,6	8,6	14,3
	De acuerdo	19	54,3	54,3	68,6
	Totalmente de acuerdo	11	31,4	31,4	100,0

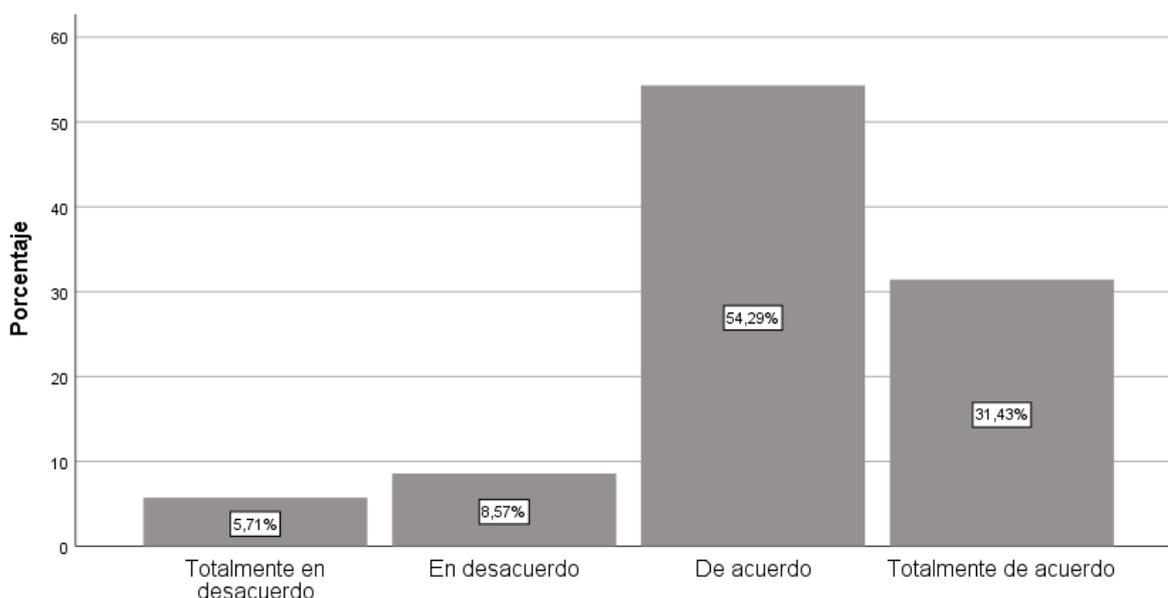


Figura 3. Dimensión: Estructura

En la tabla 10 figura 3 para la primera dimensión, de un total de 35 colaboradores, el 54.59% marcaron: De acuerdo, lo que representa 19 colaboradores, mientras que el 31.43% marcó: Totalmente de acuerdo donde es representado por 11 colaboradores. A su vez el 8.57% marcaron: En desacuerdo,

lo que representa solo a 3 personas, así como totalmente de acuerdo representado por el 5.71% que viene a ser 2 colaboradores.

4.1.4 Resultado de responsabilidad

Tabla 11

Estadística descriptiva de Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
Válido En desacuerdo	5	14,3	14,3	22,9
De acuerdo	18	51,4	51,4	74,3
Totalmente de acuerdo	9	25,7	25,7	100,0

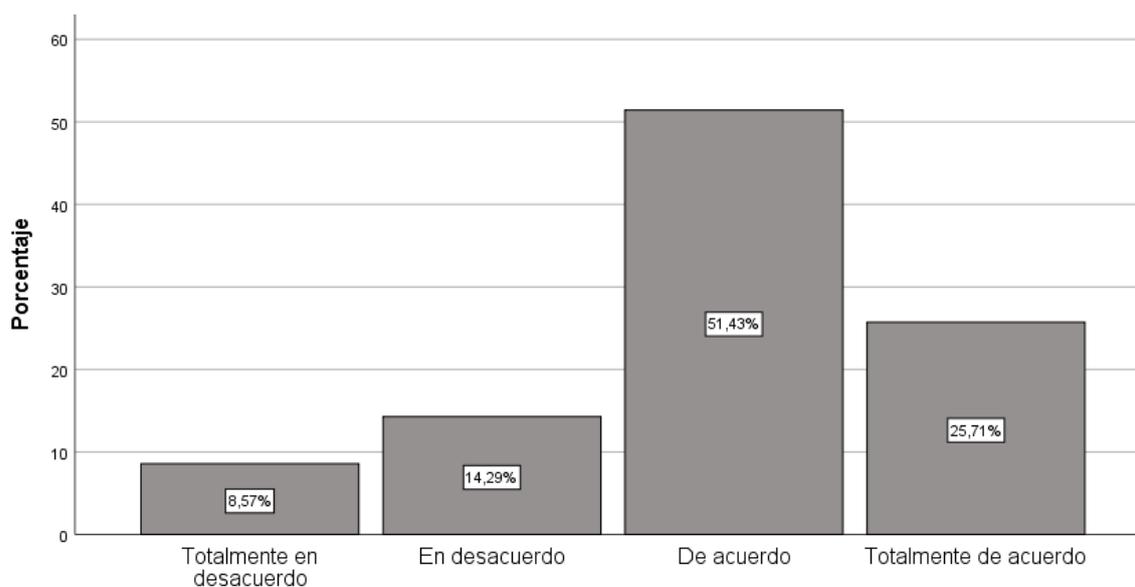


Figura 4. Dimensión responsabilidad

En la tabla 11, en la figura 4 de un total de 35 colaboradores 51.43% marcaron: De acuerdo, lo que representa a 18 colaboradores, mientras el 25.71% marcaron: Totalmente de acuerdo, lo que representa a 9 colaboradores. A su vez el 14.29% marcaron: En desacuerdo, lo que representa 5 colaboradores y el 8.57% marcaron: Totalmente en desacuerdo, que está representado por 3 colaboradores.

4.1.5 Resultado de Recompensa

Tabla 12

Estadística descriptiva de Recompensa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
Válido En desacuerdo	14	40,0	40,0	45,7
De acuerdo	16	45,7	45,7	91,4
Totalmente de acuerdo	3	8,6	8,6	100,0

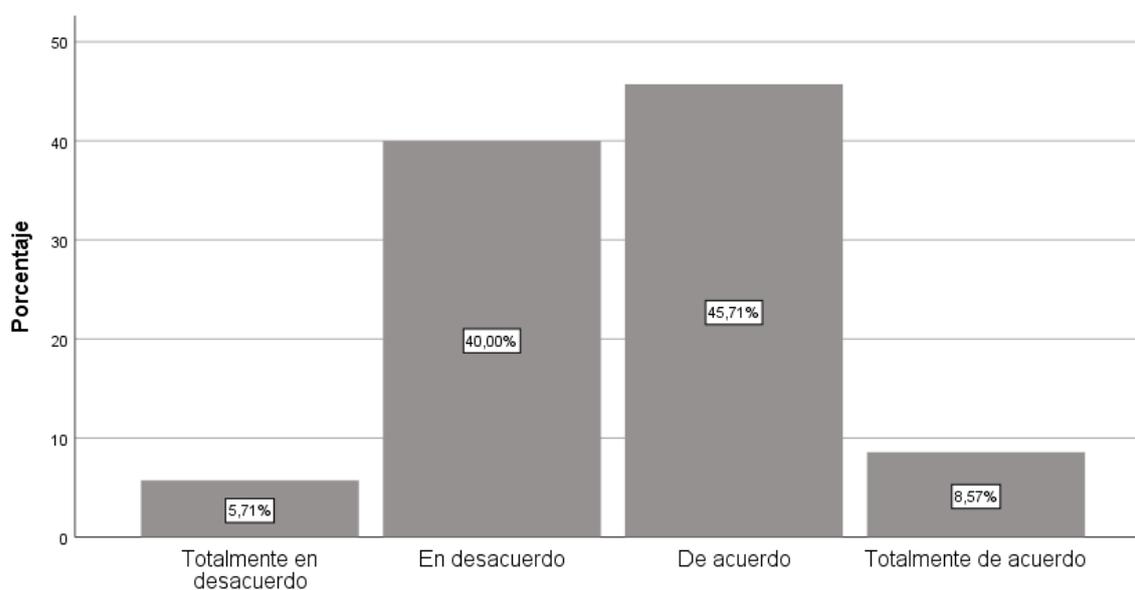


Figura 5. Dimensión Recompensa

Para la tabla 12, figura 5 de un total de 35 colaboradores, el 45.71% marcó: De acuerdo, lo que representa 16 colaboradores, mientras que el 40% marcó: En desacuerdo, lo que está representado por 14 colaboradores. A su vez el 8.57% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que está representado por 3 colaboradores y el 5.71% marcó: Totalmente en desacuerdo lo que está representado por 2 colaboradores.

4.1.6 Resultado de desafío en el trabajo

Tabla 13

Estadística descriptiva Desafío en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	De acuerdo	8	22,9	22,9	28,6
	Totalmente de acuerdo	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

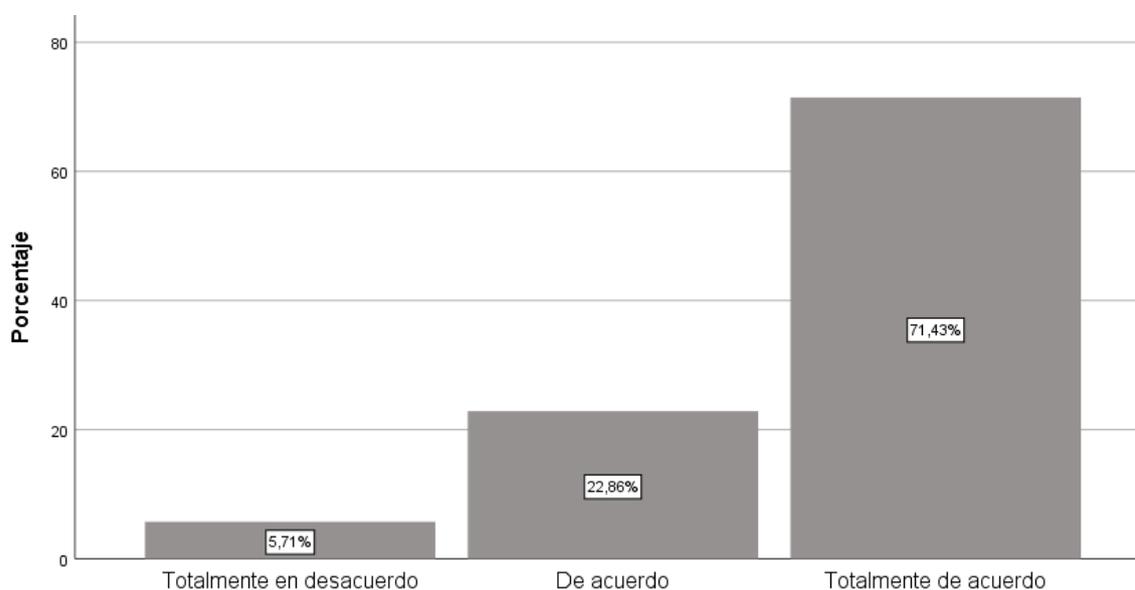


Figura 6. Dimensión Desafío en el trabajo

En la tabla 13, figura 6 de un total de 35 colaboradores el 71.43% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que representa 25 colaboradores, mientras que el 22.86% marcó: De acuerdo, lo que representa 8 colaboradores y el 5.71% marcó: Totalmente en desacuerdo, lo que representó 2 colaboradores.

4.1.7 Resultado de relaciones sociales

Tabla 14

Estadística descriptiva de Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	7	20,0	20,0	25,7
	De acuerdo	17	48,6	48,6	74,3
	Totalmente de acuerdo	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

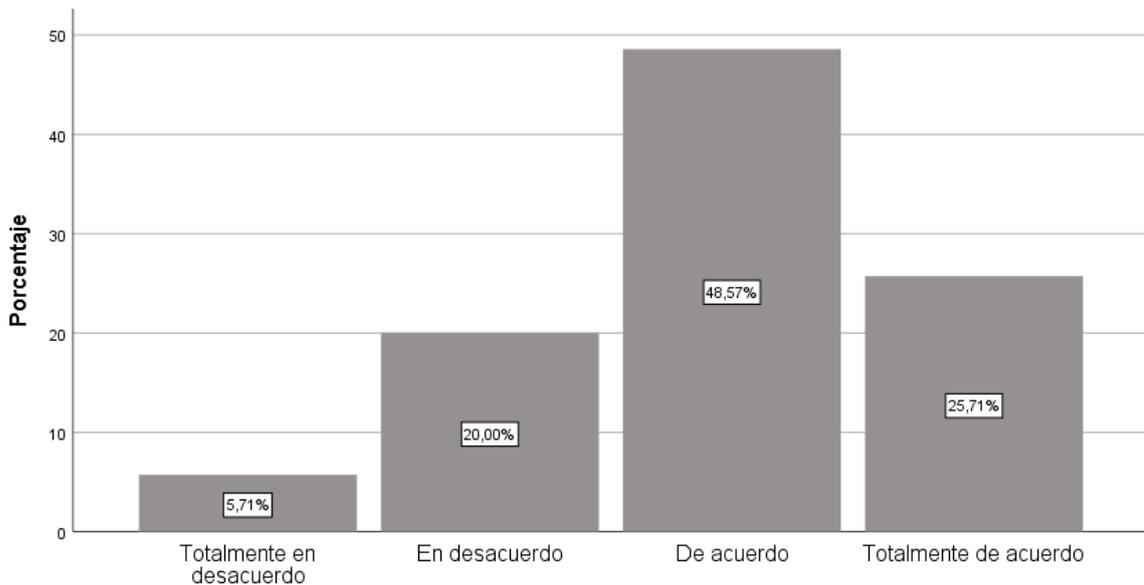


Figura 7. Dimensión Relaciones sociales

Para la tabla 14, figura 7 de un total de 35 colaboradores muestra que el 48.57% marcó: De acuerdo, lo que representa 17 colaboradores, mientras que el 25.71% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que representa 9 colaboradores a su vez, en desacuerdo marcó el 20%, lo que representa 7 colaboradores y el 5.71% marcó: Totalmente en desacuerdo, lo que representa 2 colaboradores.

4.1.8 Resultado de Cooperación

Tabla 15

Estadística descriptiva de Cooperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
En desacuerdo	4	11,4	11,4	17,1
Válido				
De acuerdo	20	57,1	57,1	74,3
Totalmente de acuerdo	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

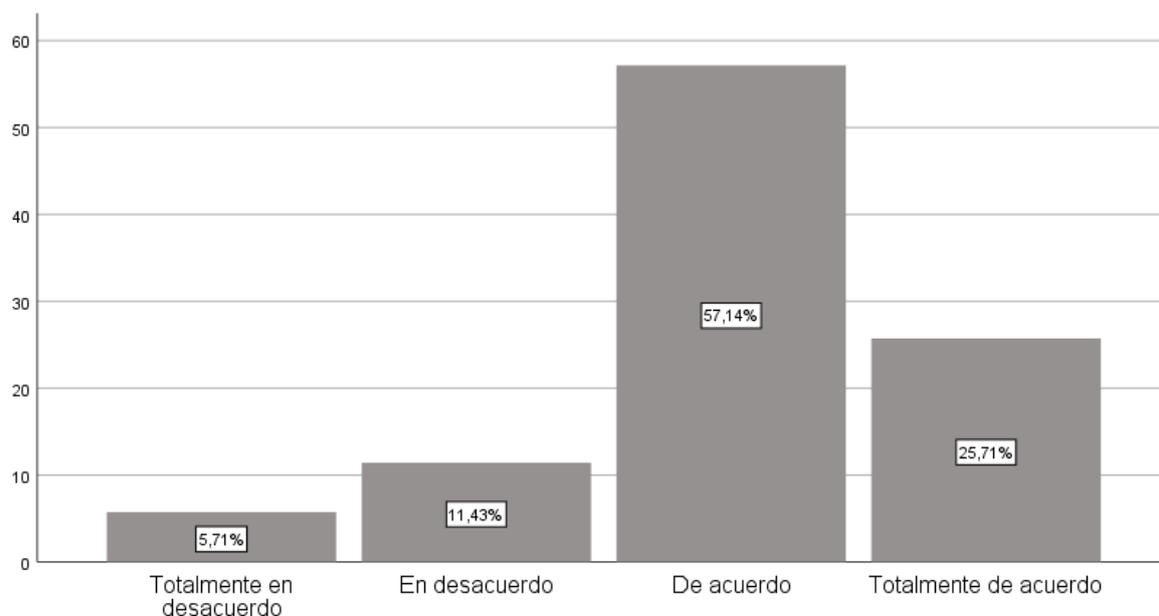


Figura 8. Dimensión Cooperación

En la tabla 15, figura 8 de un totalmente de 35 colaboradores mostró que el 57.14% marcó: De acuerdo, lo que representa a 20 colaboradores, el 25.71% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que representa a 9 colaboradores, mientras que en desacuerdo marcó el 11.43%, lo que representó a 4 colaboradores y el 6.71% marcó: Totalmente en desacuerdo, lo que representó 2 colaboradores.

4.1.9 Resultado de Rendimiento laboral

Tabla 16

Estadística descriptiva de rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	1	2,9	2,9	11,4
Válido	De acuerdo	16	45,7	45,7	57,1
	Totalmente de acuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

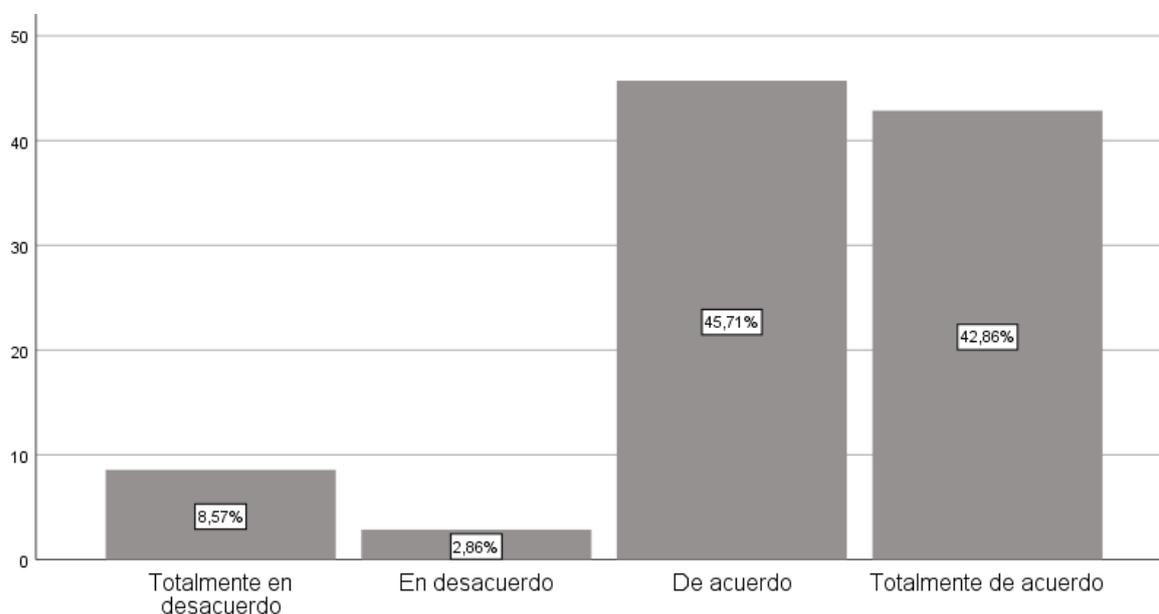


Figura 9. Dimensión rendimiento laboral

En la tabla 16, figura 9 de un total de 35 colaboradores, el 45.71% marcó: De acuerdo, lo que representó 16 colaboradores, mientras que el 42.86% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que está representado por 15 colaboradores. A su vez, marcó: Totalmente en desacuerdo el 8.57%, lo que representa 3 colaboradores y el 2.86%, En desacuerdo, lo que está representado por solo un colaborador.

4.1.10 Resultado de Conflictos

Tabla 17

Estadística descriptiva de Conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
Válido	De acuerdo	15	42,9	42,9	48,6
	Totalmente de acuerdo	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

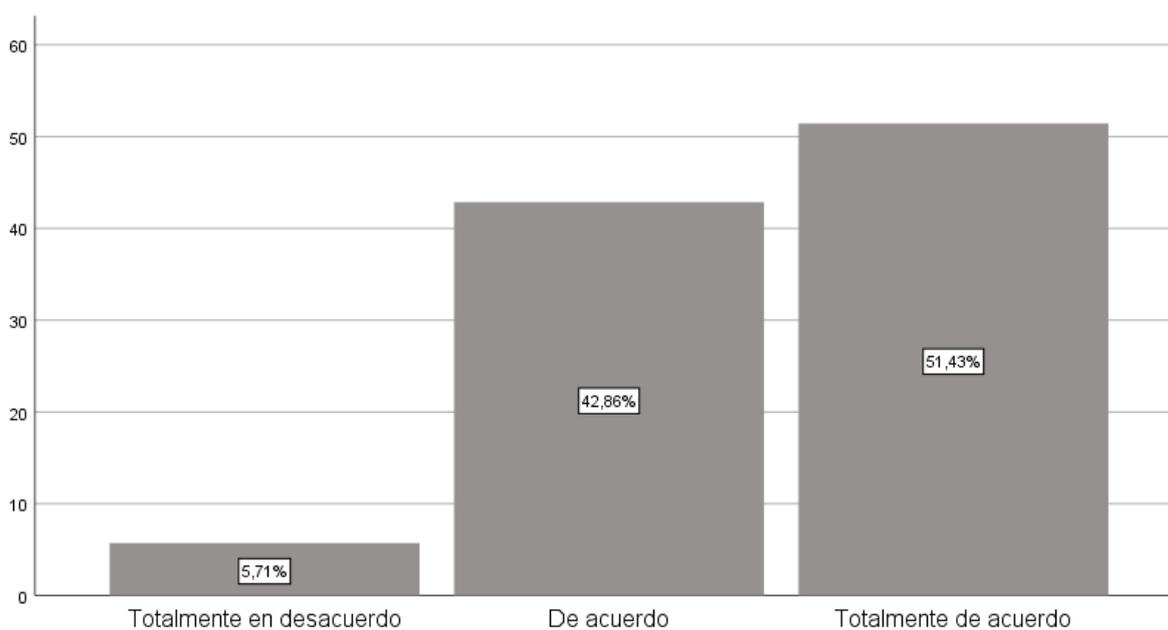


Figura 10. Dimensión Conflictos

En la tabla 17, figura 10 de un total de 35 colaboradores, el 51.43% marcó: Totalmente de acuerdo, lo que representa 18 colaboradores, el 42.86% marcó: De acuerdo, lo que representa 15 colaboradores y el 5.71%, Totalmente en desacuerdo, lo que representa solo 2 colaboradores.

4.1.11 Resultado de Sentido de pertenencia

Tabla 18

Estadística descriptiva de Sentido de pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
Válido	En desacuerdo	4	11,4	11,4	20,0
	De acuerdo	12	34,3	34,3	54,3
	Totalmente de acuerdo	16	45,7	45,7	100,0

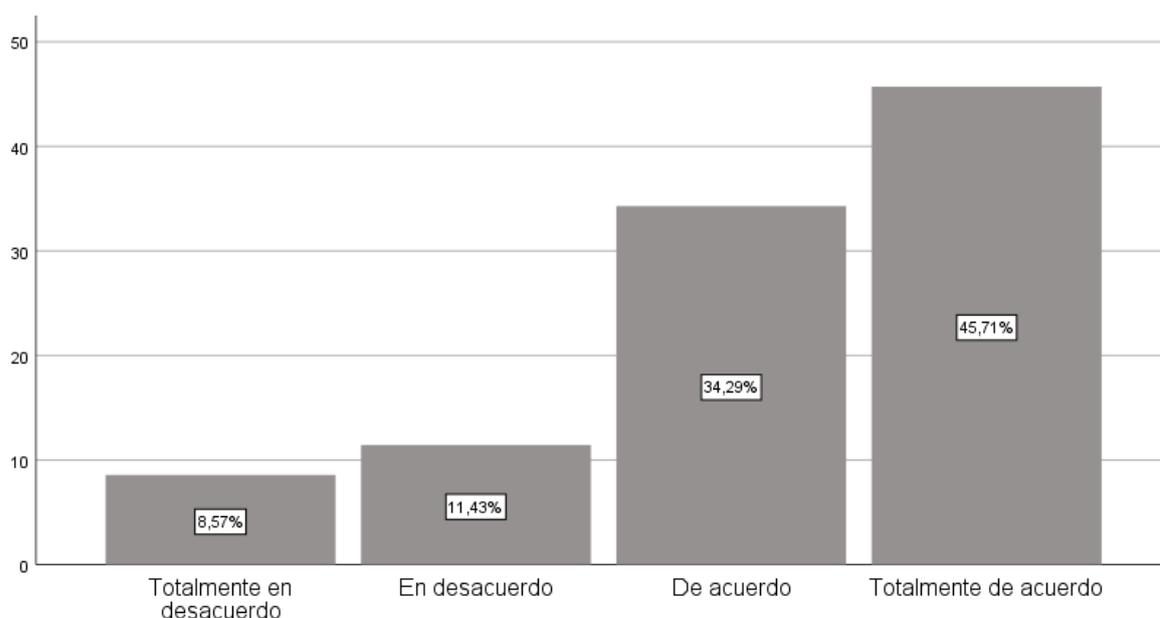


Figura 11. Sentido de pertenencia

En la tabla 18, figura 11 de un total de 35 soles, marcaron: Totalmente de acuerdo el 45.71%, lo que representa 16 colaboradores, el 34.29% marcó: De acuerdo, lo que representa 12 colaboradores, a su vez, el 11.43% marcó: En desacuerdo lo que representa 4 colaboradores y el 8.57% marcó: Totalmente en desacuerdo, lo que representa 3 colaboradores.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Hipótesis

- H₀: La distribución no es normal
- H₁: La distribución es normal

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 19

Liderazgo y Clima Organizacional prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,351	35	0,000	0,793	35	0,000
Clima Organizacional	0,491	35	0,000	0,441	35	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la hipótesis de la investigación que se planteó, se evaluó mediante el test Shapiro-Wilk la prueba de normalidad a 35 colaboradores mediante el software SPSS V25, para Diestrichson (2019) nos dice que el tamaño de la muestra debe ser menor a 50 para poder utilizar el test Shapiro-Wilk. Así mismo, en la tabla 19 de acuerdo al nivel de significancia nos da un valor de 0,000 que es menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo tanto, la distribución no es normal y no paramétrico, así mismo se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho Spearman para determinar el nivel de correlación entre variables y sus dimensiones.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Para Minitab18 (2019) consiste en medir dos proposiciones opuestas para aseverar si un planteamiento es verdadero o no mediante una medición en una población con ciertas características a estudiar mediante evidencia de datos. Es por eso que se plantea una escala en la tabla 20 (ver anexos).

- **Prueba de hipótesis general:**

- H_0 : El liderazgo no tiene relación con el clima organizacional en el municipio del distrito San Bartolo, 2021.
- H_1 : El liderazgo tiene relación con el clima organizacional en el municipio del distrito San Bartolo, 2021.

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H_0
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 21

Hipótesis de liderazgo y clima organizacional

Correlaciones		Liderazgo	Clima Organizacional
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,162
	Sig. (bilateral)		0,354
	N	35	35
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,162	1,000
	Sig. (bilateral)	0,354	
	N	35	35

En la tabla 21, en la hipótesis general, donde se quiso determinar la correlación entre variables, liderazgo y clima organizacional, el nivel de Sig. bilateral es 0,354 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ya que, de acuerdo a la rho (0,162), mostró que hay una correlación positiva débil del el liderazgo y el clima organizacional del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Estructura**
- Ho: El liderazgo no se relaciona con la estructura en el municipio del distrito San Bartolo, 2021.
- H1: El liderazgo se relaciona con la estructura en el municipio del distrito San Bartolo, 2021.

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta Ho
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 22

Liderazgo y estructura

Correlaciones		Estructura	Liderazgo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
	Estructura		
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	35	35
	Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	35	35

En la tabla 22, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión estructura, el nivel de Sig. bilateral es 0,003 quiere decir que $p < 0.05$, por lo tanto, al rechazar hipótesis nula y se termina aceptando la hipótesis alterna.

Por lo tanto, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ya que, de acuerdo a la rho (0.484), mostró que hay una correlación positiva del liderazgo y la estructura del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Responsabilidad**

- H₀: El liderazgo no se relaciona con la responsabilidad
- H₁: El liderazgo se relaciona con la responsabilidad

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 23

Liderazgo y responsabilidad

Correlaciones		Responsabilidad	Liderazgo
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,295
		N	35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,295
		Sig. (bilateral)	0,086
		N	35

En la tabla 23, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre variables, liderazgo y responsabilidad, el nivel de Sig. bilateral es 0,086 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ya que de acuerdo a la rho (0,295), mostró que hay una correlación positiva media del liderazgo y la responsabilidad en el municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Recompensa**

- Ho: El liderazgo no tiene relación con la recompensa
- H1: El liderazgo tiene relación con la recompensa

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta Ho
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 24

Liderazgo y recompensa

Correlaciones		Recompensa	Liderazgo
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,157
	Liderazgo	N	35
		Coeficiente de correlación	0,244
		Sig. (bilateral)	0,157
		N	35

En la tabla 24, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación la variable liderazgo y la dimensión recompensa, el nivel de Sig. bilateral es 0,157 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, ya que de acuerdo a la rho (0,244), mostró que hay una correlación positiva débil del liderazgo y la recompensa del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Desafío en el trabajo**

- H₀: El liderazgo no se relaciona con el desafío en el trabajo
- H₁: El liderazgo se relaciona con el desafío en el trabajo

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 25

Liderazgo y desafío en el trabajo

Correlaciones		Desafío en el trabajo	Liderazgo
Rho de Spearman	Desafío en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,250
		N	35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,200
		Sig. (bilateral)	0,250
		N	35

En la tabla 25, en la hipótesis específica, donde pretendió determinar la correlación entre variables, liderazgo y desafío en el trabajo, el nivel de Sig. bilateral es 0,250 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se ha aceptado la hipótesis nula.

Por lo tanto, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, ya que, de acuerdo a la rho (0,200), se mostró que hay una correlación positiva débil del liderazgo y el desafío en el trabajo del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Relaciones sociales**

- H₀: El liderazgo no tiene relación con las relaciones sociales
- H₁: El liderazgo tiene relación con las relaciones sociales

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 26

Liderazgo y Relaciones sociales

Correlaciones		Relaciones sociales	Liderazgo
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,427*
		N	35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,427*
		Sig. (bilateral)	0,011
		N	35

En la tabla 26, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre el liderazgo y las relaciones sociales, el nivel de Sig. bilateral es 0,011 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

Por lo tanto, hay evidencia suficiente de correlación ya que, de acuerdo a la rho (0,427), mostró que hay una correlación positiva media del liderazgo y las relaciones sociales del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión cooperación**

- H₀: El liderazgo no tiene relación con la cooperación
- H₁: El liderazgo tiene relación con la cooperación

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 27

Hipótesis de liderazgo y cooperación

Correlaciones		Cooperación	Liderazgo
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,523**
	Liderazgo	N	35
		Coeficiente de correlación	0,001
		Sig. (bilateral)	,523**
		N	35

En la tabla 27, en la hipótesis específica, donde pretendió determinar la correlación entre liderazgo y cooperación, el nivel de Sig. bilateral es 0,001 quiere decir que $p < 0,05$, por lo tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

Por tanto, hay evidencia suficiente de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, ya que, de acuerdo a la rho (0,523), mostró que hay una correlación positiva considerable del liderazgo y la cooperación del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión Rendimiento laboral**

- H₀: El liderazgo no tiene relación con el rendimiento laboral
- H₁: El liderazgo tiene relación con el rendimiento laboral

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 28

Liderazgo y Rendimiento laboral

Correlaciones		Rendimiento Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,348*
	Sig. (bilateral)		0,041
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,348*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,041	
	N	35	35

En la tabla 28, en la hipótesis específica, donde se quiso determinar la correlación entre variables, liderazgo y el rendimiento laboral, el nivel de Sig. bilateral es 0,041 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

Por lo tanto, hay evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna, ya que, de acuerdo la rho (0,348), mostró que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y el rendimiento laboral del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión conflictos**

- Ho: El liderazgo no tiene relación con los conflictos
- H1: El liderazgo tiene relación con los conflictos

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta Ho
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 29

Liderazgo y conflictos

Correlaciones		Conflictos	Liderazgo
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,034
		N	35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,360*
		Sig. (bilateral)	0,034
		N	35

En la tabla 29, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación del liderazgo y conflictos, el nivel de Sig. bilateral es 0,034 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, ha aceptado la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

Por lo tanto, hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna, ya que, de acuerdo a la rho (0,360) mostró que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y conflictos del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

- **Hipótesis Especifica de la variable Liderazgo y la dimensión sentido de pertenencia.**

- H₀: El liderazgo no tiene relación con el sentido de pertenencia
- H₁: El liderazgo tiene relación con el sentido de pertenencia

Decisión

- Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta H₀
- Si el valor $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 30

Liderazgo y sentido de pertenencia

Correlaciones		Sentido de pertenencia	Liderazgo	
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,304
		Sig. (bilateral)		0,075
	Liderazgo	N	35	35
		Coeficiente de correlación	0,304	1,000
		Sig. (bilateral)	0,075	
		N	35	35

En la tabla 30, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre liderazgo y el sentido de pertenencia, el nivel de Sig. bilateral es 0,075 quiere decir que $p > 0,05$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula.

Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, ya que, de acuerdo la rho (0,304), mostró que hay correlación positiva media entre el liderazgo y el sentido de pertenencia del municipio del distrito de San Bartolo, 2021.

V. DISCUSIÓN

Se hizo una comparación con trabajos previos en los resultados que obtuvieron cada uno de ellos.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Municipio de San Bartolo, 2021, los resultados que se obtuvieron En la tabla 21, en la hipótesis general, donde se quiso determinar la correlación entre variables, liderazgo y clima organizacional, el nivel de Sig. bilateral es 0,354 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Por tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ya que, que de acuerdo a la rho (0,162), mostró que hay una correlación positiva débil del el liderazgo y el clima organizacional del municipio del distrito de San Bartolo, 2021. Sin embargo, al comparar con Castillo, Medina, Bernardo, Reyes & Ayala (2019) en su artículo científico "*Liderazgo y Clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred en Huaraz*" Los resultados en el análisis con el coeficiente de Spearman con un nivel de significancia del 5% aplicado una encuesta a 88 trabajadores de la microred evidenciando la relación positiva que hay entre el liderazgo transaccional ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y el clima organizacional y transformacional ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$). La conclusión a la que llegó es que más alto el liderazgo, mejora el clima organizacional. Con estos resultados hay discrepancia que el liderazgo no afecta al clima organizacional ya que puede deberse a otros factores dependiendo de la organización y esto es por estructuras, cooperación y/o conflictos entre los colaboradores más que por el propio liderazgo, además Álvarez (2020) El clima Organizacional comprende las experiencias en conjunto de todos los talentos de una organización donde el trabajador tiene una percepción del entorno donde labora basado en cómo se siente.

El primer objetivo específico fue de Identificar la relación entre el liderazgo y la estructura del municipio de San Bartolo, 2021. En la tabla 22, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre la variable liderazgo y la dimensión estructura, el nivel de Sig. bilateral es 0,003 quiere decir que $p < 0.05$, por lo tanto, al rechazar hipótesis nula y se termina aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ya que, de acuerdo a la rho (0.484), mostró que hay una correlación positiva del liderazgo y la estructura del municipio del distrito de San Bartolo, 2021. Datos que al ser contrastados con Herrán y Carrera (2018) En su artículo "Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la escuela técnica de aviación civil". La investigación pone en evidencia que existe relación. Con los resultados que se muestran, se coincide, ya que el liderazgo afecta a la estructura, influyendo de manera moderada en el clima organizacional ya que ESAN (2015) nos dice que la estructura tiene que ver todo con las reglas, procesos, procedimientos, jerarquía que tiene toda empresa donde hace que los colaboradores perciban el clima de la organización.

Para el segundo objetivo específico que fue identificar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en Municipio de San Bartolo, 2021, se obtuvieron los resultados en la tabla En la tabla 23, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre variables, liderazgo y responsabilidad, el nivel de Sig. bilateral es 0,086 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ya que de acuerdo a la rho (0,295), mostró que hay una correlación positiva media del liderazgo y la responsabilidad en el municipio del distrito de San Bartolo, 2021. En comparación con los resultados de Cevallos (2016) en su artículo científico titulado "*liderazgo y clima organizacional, en Las empresas industriales de la ciudad y Provincia de Loja*". Los resultados muestran una relación sig. ($p < 0.05$). La investigación demostró que la correlación es Sig. (bilateral) del 0,01 en la investigación planteada. Debido a estos resultados se discrepa en cuanto a ellos ya que el liderazgo y la recompensa es muy baja. Además, Aular (2018) esto se traduce en que el líder da autoridad y responsabilidad a sus colaboradores

(empowerment) de tal manera que tengan autonomía y se sientan responsables en su trabajo produciendo resultados aumentando así la satisfacción del trabajo que se realiza. Eso conlleva a que el compromiso con la organización y las tareas a realizar crezcan, así como también pueden tener adaptación ante el cambio afrontándolo con una actitud positiva y entusiasmo. Dado estos resultados, difiere las investigaciones ya que la correlación es muy baja. Además, Aular (2018) esto se traduce en que el líder da autoridad y responsabilidad a sus colaboradores (empowerment) de tal manera que tengan autonomía y se sientan responsables en su trabajo produciendo resultados aumentando así la satisfacción del trabajo que se realiza. Eso conlleva a que el compromiso con la organización y las tareas a realizar crezcan, así como también pueden tener adaptación ante el cambio afrontándolo con una actitud positiva y entusiasmo.

Para el tercer objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y la recompensa en la Municipalidad Distrital de San Bartolo, Lima 2021. Los resultados En la tabla 24, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación la variable liderazgo y la dimensión recompensa, el nivel de Sig. bilateral es 0,157 quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, ya que de acuerdo a la rho (0,244), mostró que hay una correlación positiva débil del liderazgo y la recompensa. En comparación con el trabajo de Vergara (2019) en su artículo científico “Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco – Nariño”, cuyo resultado de la investigación fue la correlación en un nivel positivo. Dado estos resultados, difiere, ya que las investigaciones ya que la correlación es muy baja. Además, Center México (2018) la recompensa tiene que ver con el reconocimiento de la labor hecha, dicho reconocimiento no necesariamente se traduce en un salario que sea justo sino, en flexibilidad de horarios, premios o mejoras de crecimiento dentro de la organización.

Para el cuarto objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y el desafío del trabajo en la Municipio de San Bartolo, Lima 2021. Los resultados En la tabla 25, en la hipótesis específica, donde pretendió determinar la correlación entre variables, liderazgo y desafío en el trabajo, el nivel de Sig. bilateral es 0,250

quiere decir que $p > 0.05$, por lo tanto, se ha aceptado la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, ya que, de acuerdo a la rho (0,200), se mostró que hay una correlación positiva débil del liderazgo y el desafío en el trabajo. En comparación con los datos de Seguel, M., Gallegos & Carlos (2019) en su artículo científico "*El liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos*". Cuyo resultado fue que identifican que el liderazgo rebasa la media de la organización que es el 2.42, se observó que sus niveles en cuanto al compromiso y satisfacción son más prominentes. Sin embargo, en producción se observó niveles inferiores, ocupa un cuarto lugar en niveles de satisfacción y compromiso. Por lo tanto, la conclusión fue que el liderazgo transformacional influye de una manera positiva en la apreciación del bienestar laboral de los colaboradores generando un mejor compromiso con la organización. Dado los resultados, se difiere ya que en la investigación el nivel de correlación es muy baja.

Para el quinto objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y las relaciones sociales en el Municipio de San Bartolo, Lima 2021 cuyo resultado En la tabla 26, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre el liderazgo y las relaciones sociales, el nivel de Sig. bilateral es 0,011 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia suficiente de correlación ya que, de acuerdo a la rho (0,427), mostró que hay una correlación positiva media del liderazgo y las relaciones sociales. En comparación con el trabajo de Cornelio & Ortega (2018) en su artículo científico titulado "*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*". Los resultados más significativos fueron que existía entre liderazgo directivo y desempeño organizacional del docente una relación alta, con coeficiente chi cuadrado de 27.13 en las distintas dimensiones encontrando con una correlación rho (0,557) Dado estos resultados se afirma que existe correlación, pero difiere del nivel debido a que uno es moderado y el otro es alta. Además, Heathfield (2019) las relaciones en la organización es la clave del éxito cuando estas son efectivas, sin embargo, cuando no lo son, estas pueden dañar el clima y también la carrera en la organización afectando la misión que se tiene y estas relaciones son las que forman la parte angular de la satisfacción laboral y personal convirtiéndose en la llave para el éxito.

Para el sexto objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y la cooperación de la Municipio de San Bartolo, Lima 2021 cuyo En la tabla 27, en la hipótesis específica, donde pretendió determinar la correlación entre liderazgo y cooperación, el nivel de Sig. bilateral es 0,001 quiere decir que $p < 0,05$, por lo tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por tanto, hay evidencia suficiente de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, ya que, de acuerdo a la rho (0,523), mostró que hay una correlación positiva considerable del liderazgo y la cooperación. Comparado con el trabajo de Castillo, Medina Bernardo, Reyes & Ayala (2019) en su artículo científico "*Liderazgo y Clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred en Huaraz*". Cuyo resultado relación positiva que hay entre el liderazgo transaccional ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y el clima organizacional y transformacional ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$). La conclusión a la que llegó es que más alto el liderazgo, mejora el clima organizacional. Se afirma que hay correlación entre las variables, pero difiere del nivel de ella. Además, Deakinco (2016) el trabajo en equipo es esencial para que toda organización sea exitosa porque este genera bienestar y compromiso por parte de los colaboradores de una organización encontrando estos un clima de colaboración, respeto mutuo, tolerancia y comunicación fluida generando un equipo fuerte.

Para el séptimo objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y rendimiento laboral en la Municipio de San Bartolo. Los resultados En la tabla 28, en la hipótesis específica, donde se quiso determinar la correlación entre variables, liderazgo y el rendimiento laboral, el nivel de Sig. bilateral es 0,041 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, al aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna, ya que, de acuerdo la rho (0,348), mostró que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y el rendimiento laboral. En comparación con el trabajo de Gallegos & Cáceres (2016) en su artículo científico "*Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*" cuyo resultado indicó que el clima organizacional con la satisfacción laboral tiene una relación moderada ($r = 0,0229$) pero que esta no es de manera significativa. Lo que difiere, al verse los resultados ya que el nivel de correlación de este trabajo es muy bajo. Además, ESAN (2015) según los profesores Litwin y Stinger es el rendimiento

laboral y este afecta si no se tiene de manera equitativa los niveles de exigencia entre áreas y estas siempre deben ser razonables y que puedan medirse.

Para el octavo objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y los conflictos en la Municipio de San Bartolo, el resultado En la tabla 29, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación del liderazgo y conflictos, el nivel de Sig. bilateral es 0,034 quiere decir que $p < 0,05$, por tanto, ha aceptado la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna, ya que, de acuerdo a la rho (0,360) mostró que hay una correlación positiva media entre el liderazgo y conflictos. En comparación con Rojo (2018) en su tesis titulada "*El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de carga internacional*". Los resultados fueron que, en la dimensión de la variable de clima organizacional, el 33.3% afirma que es inapropiada. Con respecto a la dimensión de involucramiento laboral (60% de encuestados), en la variable supervisión (53.3% encuestados), en la variable comunicación (46.7% de encuestados), en la dimensión condiciones laborales (53.3% de encuestados), afirmaron que no es apropiada. Cuya conclusión hay relación en la investigación planteada. Debido a los resultados se afirma que hay correlación entre las variables. Además, Moran (2018) el tratar con los empleados que tienen conflictos o que no se llevan tiene que seguir pasos y mucho tino para no fomentar más discordias ya que puede desencadenar despidos y otras agravantes, ya que se desencadena por una mala comunicación por lo general. Es por eso que el manejo por parte de los superiores debe estar evaluado por niveles según las políticas y cultura de la organización afrontando dicho conflicto con una comunicación abierta.

Para el noveno objetivo específico fue identificar la relación entre el liderazgo y el sentido de pertenencia del Municipio de San Bartolo En la tabla 30, en la hipótesis específica, donde se pretendió determinar la correlación entre liderazgo y el sentido de pertenencia, el nivel de Sig. bilateral es 0,075 quiere decir que $p > 0,05$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, ya que, de acuerdo la rho (0,304), mostró que hay correlación positiva media entre el liderazgo y el sentido de pertenencia. En comparación del trabajo de Príncipe (2018) en su tesis "*Relación del Clima*

Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Industria Metal Mecánica de Lima Norte, 2016". El resultado muestra que la correlación entre las variables es alta (0.999) por lo tanto hay relación entre variables. Dado los resultados difieren en el nivel de correlación ya que es muy bajo. Además, Fraser (2019) el sentido de pertenencia que el ser humano tiene hacia una organización es porque este experimenta satisfacción con lo que hace y siente estabilidad. Cuando estos tienen sentido de pertenencia.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se presenta las conclusiones de la investigación realizada partiendo de los objetivos que se han planteado:

Primera.- De acuerdo al objetivo principal que fue determinar la relación entre liderazgo y el clima organizacional, donde se demostró en los resultados obtenidos que no hay una relación directa en el municipio Distrital de San Bartolo, 2021, evidenciando que el liderazgo tiene una relación débil con el clima organizacional, de tal manera que se concluye: el clima organizacional en el municipio de San Bartolo no pasa necesariamente por el liderazgo, sino otros factores que podrían evidenciar factores que ayuden a mejorar el clima organizacional.

Segunda. - De acuerdo al primer objetivo específico los resultados indican que hay una relación positiva media entre el liderazgo y la estructura en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021, Por lo tanto, se concluye: a mayor conocimiento de las funciones por parte de los colaboradores mejor clima organizacional.

Tercera. - De acuerdo al segundo objetivo específico donde hay una relación positiva media entre el liderazgo y la responsabilidad en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que, en tanto los empleados sean idóneos para el puesto, con una mejor selección de personal, la responsabilidad puede mejorar.

Cuarta. - De acuerdo al tercer objetivo específico donde no hay una relación directa entre el liderazgo y la recompensa en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo tiene una relación débil con esta dimensión ya que los incentivos o recompensas no están permitidos en el sector público y menos por parte de los líderes o los que presiden.

Quinta. - De acuerdo al cuarto objetivo específico donde no hay una relación directa entre el liderazgo y el desafío en el trabajo en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que, el liderazgo tiene una relación débil con el desafío laboral, porque el colaborador, si es que no está el líder, se siente preparado para asumir responsabilidades.

Sexta. - De acuerdo al quinto objetivo específico donde hay una relación positiva media entre el liderazgo y las relaciones sociales en el Municipio Distrital

de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que, a medida que el liderazgo se relaciona con los colaboradores incentivándolos y promoviendo el trabajo en equipo el clima organizacional se vuelve satisfactorio.

Sétima. - De acuerdo al sexto objetivo específico donde hay una relación positiva media entre el liderazgo y la cooperación en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que a medida que los colaboradores tienen ayuda de su líder y a su vez el apoyo de sus compañeros para la realización de las labores, el clima laboral mejora.

Octava. - De acuerdo al séptimo objetivo específico donde hay una relación positiva media entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que los colaboradores perciben estar de acuerdo que su desempeño es el adecuado en sus labores.

Novena. - De acuerdo al octavo objetivo específico donde hay una relación positiva media entre el liderazgo y conflictos en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que a medida que los colaboradores aprendan a manejar la presión del trabajo con tranquilidad y controlar sus emociones de manera inteligente el clima laboral será favorable en la institución.

Decima. - De acuerdo al noveno objetivo específico donde no hay relación directa entre el liderazgo y el sentido de pertenencia en el Municipio de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo tiene una relación débil con esta dimensión, ya que, para los colaboradores, el sentido de pertenencia pasa por otros motivos y no necesariamente por la primera variable y esto se debe a que los colaboradores llegan a querer a la institución en sí, teniendo en cuenta que muchos de ellos son parte del distrito y desean hacer bien las cosas, generando un buen lugar para trabajar.

VII. RECOMENDACIONES

Para los resultados presentados, a continuación, se presenta las siguientes recomendaciones.

Primero: Debido a que no hay una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021 ya que su correlación es débil. Se sugiere realizar una investigación posterior a esta con el fin de mejorar el clima organizacional, estas pueden ser relacionado con el manejo de emociones, trabajo en equipo y otros que tienen que ver con la gestión de organizaciones.

Segundo: Ya que indican que hay una relación positiva media entre el liderazgo y la estructura en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Se recomienda capacitar a los colaboradores en tema de las tareas que debe de realizar en cuanto al MOF se refiere para que no haya duplicidad de funciones o hacer inducción cuando haya un colaborador nuevo ya que hay muchos que entran a trabajar al sector público sin conocer el MOF para así, no incurrir en errores. Esto a su vez, debe ser incentivado y propuesto por los mismos líderes.

Tercero: Los resultados indicaron que hay una relación positiva media entre el liderazgo y la responsabilidad en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por tanto, se sugiere que los líderes puedan tener o elaborar un mapa de procesos para su personal, con la descripción de las funciones y como estas se articulan con las diferentes áreas, ya que hay demasiado papeleo, así como documentación que tiene un debido trámite porque este puede traspapelarse si no se gestiona adecuadamente.

Cuarto: Los resultados indicaron que hay una relación positiva débil entre el liderazgo y recompensa en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por tanto, se sugiere que, para motivar a los colaboradores, los líderes puedan crear espacios donde se muestre los resultados o status del trabajo hecho por trimestre y que de ser favorables se felicite y se pueda dar un presente simbólico o salario emocional reconociéndolo y hasta entregarle un día de descanso.

Quinto: Los resultados mostraron que no hay una relación directa entre el liderazgo y el desafío en el trabajo en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Debido a que existe una correlación débil. Por lo tanto, se recomienda buscar capacitaciones en gestión municipal para los colaboradores para que se sientan motivados porque ellos están dispuestos a asumir retos y ante la falta de un líder o cuando este deje el puesto, ellos están dispuestos a asumir ese cargo.

Sexto: Los resultados mostraron que hay una relación positiva media entre el liderazgo y las relaciones sociales en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por tanto, se sugiere que los líderes tengan herramientas de coaching y gestión de personas ya que esto contribuye a que los líderes formen equipos de trabajo más sólidos y eficientes.

Sétimo: Los resultados mostraron que hay una relación positiva media entre el liderazgo y la cooperación en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se recomienda fomentar espacios donde los líderes y colaboradores puedan compartir y tener ratos de esparcimiento para poder generar confianza y experiencias que permitan una mejor influencia de los líderes hacia los colaboradores.

Octavo: Los resultados mostraron que hay una relación positiva media entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se sugiere que se haga una evaluación de desempeño laboral para poder medir la realidad de este y reflejar la verdad de las respuestas de los colaboradores. Este test puede ser el 360º ya que involucra a todos los actores de la organización con el fin de identificar fortalezas y debilidades para la mejora de las actividades laborales y por ende del Municipio.

Noveno: Dado los resultados, hay una relación positiva media entre el liderazgo y conflictos en el Municipio Distrital de San Bartolo, 2021. Por lo tanto, se sugiere, que se pueda gestionar talleres de gestión de control del stress e inteligencia emocional para que los colaboradores tengan herramientas para actuar en caso de conflictos producidos por presión o estrés laboral.

Décimo: De acuerdo con los resultados, no hay relación directa entre el liderazgo y el sentido de pertenencia en el Municipio de San Bartolo, 2021. Debido a que la correlación con el liderazgo es débil. Por lo tanto, se sugiere que el líder principal que es el alcalde juntamente con el gerente municipal, pueda ambos comunicar y sensibilizar a los colaboradores acerca la misión y visión del Municipio para la mejora del distrito de San Bartolo.

REFERENCIAS

- Acendo.Blog. (7 de febrero de 2019). *Ascendo.Blog*. Obtenido de Ascendo.Blog
Web Site: <http://bit.ly/2OeBmyC>
- Alvarez, A. (15 de Agosto de 2020). *Caliper a PSI Business*. Obtenido de calipecorp
Web Site: <http://bit.ly/3aUYMlo>
- Alvaro Salinas, E. C. (2017). Validating a quantitative instrument to measure reflective practice in student teachers. *Scielo*. Obtenido de Validating a quantitative instrument to measure reflective practice in student teachers.
- Aptitus. (18 de agosto de 2018). *Diario Gestión*. Obtenido de Diario Gestion Web Site: <http://bit.ly/3b07TRP>
- Assessment Center México. (4 de octubre de 2018). *7 factores clave que favorecen un buen clima laboral*. Obtenido de ASCM Assessment Center México: <https://bit.ly/37TqeOp>
- Aular, M. (30 de octubre de 2018). *Empowerment: el empoderamiento en las organizaciones*. Obtenido de Gestipolis Web Site: <http://bit.ly/37OJ9K7>
- Bill Jonathan Serrano Orellanaa, C. A. (2014). *elsevier*. Obtenido de elsevier Web Site: <http://bit.ly/3dLJstc>
- Carrera, J. H. (2018). Estilos de Liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la escuela técnica de aviación civil (ETAC). *Retos de la Ciencia*, 1-7.
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2):e1351.
- Cevallos, C. (2016). Liderazgo y clima organizacional, en las empresas industriales de la ciudad y provincia de la Loja. *SUR ACADEMI*, 1-68.
- Chanpoom, N. (2019). *International academic multidisciplinary research conference in Vienna*. Obtenido de icbtsproceeding Web Site: <https://bit.ly/3dRS7tW>

- Chavez, E., & Rodriguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 71 - 105.
- Chen, D. (19 de junio de 2019). *Pro Sky*. Obtenido de talkingtalent prosky Web Site: <http://bit.ly/3uCozqf>
- Cherry, K. (29 de abril de 2020). *Very Wel Mind*. Obtenido de How a Transactional Leadership Style Works: <http://bit.ly/3uDTW3S>
- ConexionEsan. (21 de julio de 2015). *Esan*. Obtenido de esan.edu.pe: <http://bit.ly/3kxmyHd>
- Cornelio, E. M., & Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1): 115 – 124.
- Cote, R. (2017). A Comparison of Leadership Theories in an Organizational Environment. *International Journal of Business Administration*, Vol. 8, No. 5.
- Das, N. (17 de noviembre de 2017). *I learn Lot*. Obtenido de IlearnLot Web Site: <https://bit.ly/3qVSEii>
- Deakinco. (13 de Diciembre de 2016). *The five elements of successful teamwork*. Obtenido de Deakinco Web Site: <http://bit.ly/3ku7A4N>
- Dietrichson, A. (22 de junio de 2019). *Bookdown.org*. Obtenido de Métodos cuantitativos: <http://bit.ly/3dRMJXO>
- Ehrhart, M. G., & Schneide, B. (22 de Diciembre de 2016). *Oxford Research Encyclopedias*. Obtenido de Oxfordre Web Site: <https://bit.ly/3bNXRCF>
- Fachelli, P. L.-R. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.
- Foti, R. J. (2017). *Leadership quarterly*, 28 (2). 261-267.
- Fraser, R. (16 de setiembre de 2019). *Belonging At Work Is Essential—Here Are 4 Ways To Foster It*. Obtenido de Forbes Journal: <http://bit.ly/3dVjnrB>

- Gallegos, W. L., & Cáceres, G. A. (2016). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia y Trabajo*, 185-191.
- García-Allen, J. (2017). *Psicología y mente*. Obtenido de Tipos de Liderazgo: <http://bit.ly/3r0o07y>
- Heathfield, S. M. (30 de setiembre de 2019). *How to Develop Effective Work Relationships*. Obtenido de The Balance Careers: <http://bit.ly/3aXk4Pe>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Grow Hill Education.
- Junega, P. (2015). *MSG Management Study Guide*. Obtenido de MSG Web Site: <http://bit.ly/3uFbjRC>
- Kruse, K. (9 de abril de 2013). *Forbes*. Obtenido de Forbes Web Site: <http://bit.ly/3bC8w2U>
- Lee, S. (4 de august de 2020). *Torch Leadership Labs*. Obtenido de What is Democratic Leadership?: <http://bit.ly/2MvyeOj>
- Martinez, A. (2015). *SPSS free*. Obtenido de Analisis Descriptivo: <http://bit.ly/3spg4Ns>
- Minitab18. (2019). *Minitab18*. Obtenido de ¿Qué es una prueba de hipótesis?: <http://bit.ly/3q8hoTf>
- Moran, M. (13 de marzo de 2018). *How to deal with employees who don't get along*. Obtenido de Insperity Web Site: <https://bit.ly/2O3vRCD>
- Muñoz, E., Hernandez, T., Torres, D., Garcia, d. R., & Arango, O. (2017). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. *GEON, Gestion, Organizaciones y Negocios*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacion, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Ocampo, D. S. (22 de setiembre de 2020). *Investigalia*. Obtenido de El cuestionario de la investigación: <http://bit.ly/3q1bxyW>
- Opere, M. (26 de junio de 2018). *Competitividad en el trabajo: un arma de doble filo*. Obtenido de P&A Group: <http://bit.ly/3b08JOt>
- Príncipe, F. (2018). *Tesis: Relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria metal mecánica en Lima Norte, 2016*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rojo, A. d. (2018). *TESIS: El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Ruiz, M. (2013). *The Genius Choice*. Obtenido de The Genius Choice Web Site: <https://bit.ly/3aWhwB4>
- Sanchez, A. (2015). *Sociología y estadísticas*. Obtenido de Constrastación de hipótesis con medidas ordinales: <http://bit.ly/3qVThIG>
- Santillán, A. (13 de setiembre de 2016). *Ebevidencia*. Obtenido de Estadística descriptiva e inferencial: conceptos generales: <http://bit.ly/3uCp2J1>
- Seguel, D., M., I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *ESPACIOS*, 3.
- The Economic Times. (January de 2021). *The Economic Times*. Obtenido de Autocratic Lid ership: <http://bit.ly/3sIMG4P>
- Vergara, H. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco - Nariño. *UNIMAR*, 135-157.
- White, S. K. (28 de february de 2018). *CIO*. Obtenido de What is transformational leadership? A model for motivating innovation: <http://bit.ly/2O6xQ9q>
- Yirda, A. (30 de enero de 2021). *Concepto Definición*. Obtenido de Alfa de Cronbach: <http://bit.ly/37RHHV14>

Zacher, H. (29 de January de 2019). *The British psychological society*. Obtenido de
Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire
leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness:
<https://bit.ly/3dPYG06>

ANEXOS

Tabla 4

Escala de confiabilidad Alfa Cronbach

Escala Alfa Cronbach	Fiabilidad
$\alpha > 0,9$	Excelente
$\alpha > 0,8$	bueno
$\alpha > 0,7$	aceptable
$\alpha < 0,6$	débil
$\alpha > 0,5$	pobre
$\alpha < 0,5$	inaceptable

Fuente: Adaptado de Chávez & Rodríguez (2018)

Tabla 20

Coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.25 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Adaptado de Hernández et al (2014)

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de Medición
Liderazgo	Forbes (2013) en su artículo ¿Qué es Liderazgo?, nos dice que el liderazgo se deriva de la influencia social más que de la autoridad o poder que el individuo pueda obtener, esta influencia tiene la capacidad de persuadir a otros en su comportamiento para lograr objetivos para una organización.	Será medida mediante encuesta aplicando el cuestionario como instrumento, dicho instrumento es de escala Likert.	Liderazgo Laissez-faire	Comunicación	1-2	Ordinal
				Evasión de responsabilidades	3-4	
				Toma de decisiones	5	
			Liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	6-7	
				Controla al subalterno	8-9	
				Dirige verticalmente	10	
			Liderazgo democrático	Toma de decisiones horizontal	11-12	
				Administración compartida	13-14	
				Motiva y estimula a subordinados	15-16	
			Liderazgo Transaccional	recompensa contingente	17	
				La dirección por excepción activa	18-19	
				La dirección por excepción pasiva	20-21	
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	22-23	
Inspiración	24-25					
Consideración individualizada	26-27					

				Estimulación intelectual	28-19	
Clima organizacional	Álvarez (2020) El clima Organizacional comprende las experiencias en conjunto de todos los talentos de una organización donde el trabajador tiene una percepción del entorno donde labora basado en cómo se siente, cuáles son las acciones del liderazgo de los jefes, cual es la cultura de la organización, estados de ánimos del mismo y de los compañeros entre otras cosas.	Será medida mediante encuesta aplicando el cuestionario como instrumento, dicho instrumento es de escala Likert.	Estructura	Normas	01-02	
			Responsabilidad	Carga laboral	03-04	
			Recompensa	Remuneración	05-06	
				Incentivos	07-08	
				Beneficios	09	
				Ascensos	10-11	
			Desafío del trabajo	Iniciativa	12-13	
			Relaciones sociales	Interpersonales	14-15	
			Cooperación	Apoyo	16-17	
			Rendimiento laboral	Desempeño	18	
			Conflictos	Actitud	19-20	
			Sentido de pertenencia	Compromiso	21-22	

ANEXO 2

Matriz de Operacionalización de variables

PRIMERA VARIABLE: Liderazgo			
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Tipo de escala
Liderazgo Laissez-faire	Comunicación	01. La forma de comunicarse de su líder, ¿es clara?	ORDINAL Escala de valoración: Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. Totalmente de acuerdo
		02. ¿Su jefe toma tiempo para conversar con usted y conocerlo más?	
	Evasión de responsabilidades	03. ¿Asume con responsabilidad sus funciones su superior?	
		04. ¿Se toma medidas correctivas por un error que cometió su jefe?	
		Toma de decisiones	
Liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	06. ¿Su jefe inmediato toma decisiones basado en lo que cree que debería ser?	
		07. ¿Considera usted que sus sugerencias son consideradas al momento de la toma de decisiones?	
	Controla al subalterno	08. ¿El horario de refrigerio es inflexible por parte de su líder?	
		09. ¿Le permiten llegar tarde o irse temprano por temas personales?	
Dirige verticalmente	10. ¿Su jefe se concentra más en dar órdenes?		
Liderazgo democrático	Toma de decisiones horizontal	11. ¿Su líder acepta sugerencias?	
		12. ¿Cree usted que sus sugerencias son consideradas al momento de la toma de decisiones?	
	Administración compartida	13. ¿Su jefe inmediato le delega funciones?	
		14. ¿Es participe de las decisiones en su área en conjunto con su líder?	
	Motiva y estimula a subordinados	15. ¿Su jefe inmediato tiene comunicación para animar a sus colaboradores?	
16. ¿El líder se preocupa por motivar a sus subordinados?			
Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente	17. ¿El jefe inmediato premia por los objetivos alcanzados?	
	La dirección por excepción activa	18. ¿El líder verifica las tareas para asegurar el cumplimiento de las mismas?	
		19. ¿Cree usted que el líder acepta sus errores y busca que corregirlas de manera inmediata?	
	La dirección por excepción pasiva	20. ¿El líder deja que ocurra los errores para después corregirlos?	
21. ¿Su jefe deja a que los problemas sean serios para poder resolverlos?			
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	22. ¿Se comparte los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo?	
		23. ¿El líder demuestra y comparte sus habilidades?	
	Inspiración	24. ¿Las aptitudes del líder le evidencian sus fortalezas?	
		25. ¿El líder tiene poco interés por conocer las necesidades en el equipo de trabajo?	
	Consideración individualizada	26. ¿Le tiene poca confianza el líder en sus juicios y decisiones?	
		27. ¿El líder inmediato motiva a los demás a tener confianza en sí mismos?	
	Estimulación intelectual	28. ¿Tratan a los colaboradores como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo?	
29. ¿El líder intenta demostrar coherencia entre lo que dice y lo que hace?			

SEGUNDA VARIABLE: Clima Organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Tipo de escala
Estructuras	Normas	01. ¿El horario de la jornada laboral es ideal?	ORDINAL Escala de valoración: Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. Totalmente de acuerdo
		02. ¿Es importante contar con conocimiento de la descripción del puesto para poder realizar bien las labores en la organización?	
Responsabilidad	Carga Laboral	03. ¿Tiene funciones que corresponde a su trabajo?	
		04. Puede realizar su trabajo sin problemas ya que cuenta con los recursos y/o materiales necesarios	
Recompensa	Remuneración	05. ¿Su remuneración va acorde con las tareas que realiza?	
		06. ¿Su remuneración es competitiva en comparación con otras organizaciones?	
	Incentivos	07. ¿La organización otorga incentivos para lograr las metas propuestas?	
		08. ¿Las funciones de su trabajo deben tener un plan de incentivos?	
	Beneficios	09. ¿La organización le brinda beneficios laborales?	
		Ascensos	
Desafío del trabajo	Iniciativa		
		12. ¿Tiene la disposición de adaptarse a los cambios?	
Relaciones sociales	Interpersonales	13. ¿Usted se considera preparado para tomar la iniciativa de resolver algún inconveniente que se presente?	
		14. ¿Existe buena relación entre los compañeros?	
Cooperación	Apoyo	15. ¿Su jefe inmediato promueve el trabajo en equipo?	
		16. ¿Si se le presente algún inconveniente, recibe apoyo de su jefe inmediato?	
Rendimiento laboral	Desempeño	17. Si tiene alguna duda con respecto a su trabajo, ¿recibe el apoyo de sus compañeros?	
		18. ¿Su desempeño laboral es el adecuado para su trabajo?	
Conflictos	Actitud	19. Ante un conflicto laboral con su compañero, ¿la situación se debe de manejar con tranquilidad?	
		20. ¿Es importante saber manejar sus emociones ante una situación laboral tensa?	
Sentido de pertenencia	Compromiso	21. ¿Es un orgullo trabajar en la organización?	
		22. ¿Usted se considera identificado con la organización?	

ANEXO 3

Estimado colaborador, el presente cuestionario dura entre 20 a 30 minutos y tiene como objetivo realizar un estudio para una tesis de investigación donde se pretende comprobar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. Marque 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo; solo puede marcar una opción.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Variable Liderazgo	1	2	3	4
01. La forma de comunicarse de su líder, ¿es clara?				
02. ¿Su jefe toma tiempo para conversar con usted y conocerlo más?				
03. ¿Asume con responsabilidad sus funciones su superior?				
04. ¿Se toma medidas correctivas por un error que cometió su jefe?				
05. ¿Las decisiones son tomadas analizando alternativas de solución?				
06. ¿Su jefe inmediato toma decisiones basado en lo que cree que debería ser?				
07. ¿Considera usted que sus sugerencias son consideradas al momento de la toma de decisiones?				
08. ¿El horario de refrigerio es inflexible por parte de su líder?				
09. ¿Le permiten llegar tarde o irse temprano por temas personales?				
10. ¿Su jefe se concentra más en dar órdenes?				
11. ¿Su líder acepta sugerencias?				
12. ¿Cree usted que sus sugerencias son consideradas al momento de la toma de decisiones?				
13. ¿Su jefe inmediato le delega funciones?				
14. ¿Es participe de las decisiones en su área en conjunto con su líder?				
15. ¿Su jefe inmediato tiene comunicación para animar a sus colaboradores?				
16. ¿El líder se preocupa por motivar a sus subordinados?				
17. ¿El jefe inmediato premia por los objetivos alcanzados?				
18. ¿El líder verifica las tareas para asegurar el cumplimiento de las mismas?				

19. ¿Cree usted que el líder acepta sus errores y busca que corregirlas de manera inmediata?				
20. ¿El líder deja que ocurra los errores para después corregirlos?				
21. ¿Su jefe deja a que los problemas sean serios para poder resolverlos?				
22. ¿Se comparte los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo?				
23. ¿El líder demuestra y comparte sus habilidades?				
24. ¿Las aptitudes del líder le evidencian sus fortalezas?				
25. ¿El líder tiene poco interés por conocer las necesidades en el equipo de trabajo?				
26. ¿Le tiene poca confianza el líder en sus juicios y decisiones?				
27. ¿El líder inmediato motiva a los demás a tener confianza en sí mismos?				
28. ¿Tratan a los colaboradores como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo?				
29. ¿El líder intenta demostrar coherencia entre lo que dice y lo que hace?				
variable clima organizacional				
01. ¿El horario de la jornada laboral es ideal?				
02. ¿Es importante contar con conocimiento de la descripción del puesto para poder realizar bien las labores en la organización?				
03. ¿Tiene funciones que corresponde a su trabajo?				
04. Puede realizar su trabajo sin problemas ya que cuenta con los recursos y/o materiales necesarios				
05. ¿Su remuneración va acorde con las tareas que realiza?				
06. ¿Su remuneración es competitiva en comparación con otras organizaciones?				
07. ¿La organización otorga incentivos para lograr las metas propuestas?				
08. ¿Las funciones de su trabajo deben tener un plan de incentivos?				
09. ¿La organización le brinda beneficios laborales?				
10. ¿Considera que existen posibilidades de ascensos de acuerdo a rendimiento laboral en la organización?				
11. ¿Está preparado para ser promovido en la organización?				
12. ¿Tiene la disposición de adaptarse a los cambios?				

13. ¿Usted se considera preparado para tomar la iniciativa de resolver algún inconveniente que se presente?				
14. ¿Existe buena relación entre los compañeros?				
15. ¿Su jefe inmediato promueve el trabajo en equipo?				
16. ¿Si se le presente algún inconveniente, recibe apoyo de su jefe inmediato?				
17. Si tiene alguna duda con respecto a su trabajo, ¿recibe el apoyo de sus compañeros?				
18. ¿Su desempeño laboral es el adecuado para su trabajo?				
19. Ante un conflicto laboral con su compañero, ¿la situación se debe de manejar con tranquilidad?				
20. ¿Es importante saber manejar sus emociones ante una situación laboral tensa?				
21. ¿Es un orgullo trabajar en la organización?				
22. ¿Usted se considera identificado con la organización?				

ANEXO 4

Matriz de Datos

Variable	LIDERAZGO																													
Dimensiones	Liderazgo Laissez-faire				LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						Liderazgo Transaccional					Liderazgo Transformacional								
Indicadores	Comunicación		Evasión de responsabilidades		Toma de decisiones	Toma de decisiones individualmente		Control a al subalterno		Dirección vertical	Decisión horizontal		Administración compartida		Motiva y estimula a subordinados		Recompensa contingente	La dirección por excepción activa		La dirección por excepción pasiva			Influencia idealizada		Inspiración		Consideración individualizada		Estimulación intelectual	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	
PARTICIPANTES	1	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	
	2	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1
	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	1	1	4	3	4	
	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4
	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
	6	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	7	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3
	8	3	1	4	1	1	4	1	3	1	3	1	1	4	3	4	3	2	4	4	1	1	4	3	3	3	1	3	3	2
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4
11	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	1	1	4
13	4	4	4	3	4	1	4	1	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4
14	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
15	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	4
16	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	4	4	3	1	4	2	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
19	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2
20	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	2
21	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
22	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
23	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	3	1	2	4	1	3
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
26	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
27	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	3	1	2	4	1	3
29	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2
30	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	4	4	3	1	4	2	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	3	1	2	4	1	3

32	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
33	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
34	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	2	4

Variable	CLIMA ORGANIZACIONAL																							
	ESTRUCTURAS		RESPONSABILIDAD		RECOMPENSA						DESAFIO EN EL TRABAJO		RELACIONES SOCIALES		COOPERACIÓN		RENDIMIENTO LABORAL		CONFLICTOS		SENTIDO DE PERTENENCIA			
Indicadores	NORMAS		CARGA LABORAL		REMUNERACIÓN		INCENTIVOS		BENEFICIOS		ASCENSO		INICIATIVA		INTERPERSONALES		APOYO		DESEMPEÑO		ACTITUD		COMPROMISO	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18		Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	
PARTICIPANTES	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3		4	4	3	3	
	2	3	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1		4	4	1	1	
	3	1	2	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3	
	4	4	3	4	3	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3	
	5	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
	6	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4		4	4	4	4
	7	1	1	3	2	3	3	2	4	1	1	4	4	4	4	2	2	4	2		4	4	4	3
	8	3	4	4	4	2	3	1	3	1	1	4	4	4	4	3	1	3	3		4	4	4	4

9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
11	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	4	4	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
20	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	4	3	3	3	3
21	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
23	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1
24	3	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
25	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4
27	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
28	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
30	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1

31	3	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4
32	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	4	3	3	3	3	
34	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	4	3	3	3	3	

ANEXO 5

Validación del instrumento y juicio de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherenda entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					91
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					91
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						91%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

91%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	ExceLENte 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

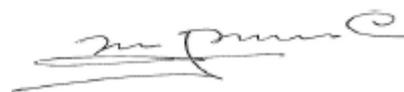
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

89%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

92%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15		✓		
16		✓		
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Lima, 03 de febrero del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 46461881



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

Declaratoria de Autenticidad del asesor

Yo, CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: **EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BARTOLO, LIMA 2021**, del (los) autor(es) **MARTINEZ HARO JULIO RODRIGO**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de marzo de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	