

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad
Distrital de Paramonga, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor:

Salazar Cochachin, Fredy Max

Asesor:

Mg. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Huacho – Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

	Página
Carátula	
Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras claves	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	8
Metodología.....	31
Resultados.....	35
Análisis y discusión	39
Conclusiones.....	42
Recomendaciones	44
Referencias bibliograficas.....	46
Anexos	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Validación de los instrumentos.....	33
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento estilos de liderazgo	34
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento clima organizacional	34
Tabla 4. Nivel correlacional de coeficiente de Rho de Spearman	34
Tabla 5. Correlación entre estilos de liderazgo y clima organizacional.	35
Tabla 6. Correlación entre liderazgo autocrático y clima organizacional.....	36
Tabla 7. Correlación entre liderazgo democrático y clima organizacional.....	37
Tabla 8. Correlación entre liderazgo liberal y clima organizacional	38

Palabras clave

Temas	Estilos de liderazgo, Clima organizacional
Especialidad	Gestión del talento humano
Línea de investigación	Gestión del Talento Humano Ciencias sociales Economía y negocios Negocios y Management

Keywords

Theme	Leadership styles, organizational climate
Specialty	Human talent management
Line of research	Human talent management Social sciences Business economy Business and Management

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2023”**

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito, determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Correspondió a una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población total estuvo conformada por 69 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, así mismo para establecer el grado de conocimiento sobre el liderazgo ya que puede ser un factor fundamental al momento de determinar el clima organizacional, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25. Los criterios de confiabilidad fueron mediante Alfa de Cronbach, 0,902 para Estilos de liderazgo y 0,847 para Clima organizacional. Así mismo se pudo determinar que el estilo de liderazgo tiene una relación positiva baja con el clima organizacional, esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que obtuvo un valor de 0,300* que corresponde a una correlación baja y un $p = 0,012$ menor al 0,05, por ello se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , concluyendo que si existe relación significativa entre ambas variables.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between leadership styles and organizational climate in the District Municipality of Paramonga, 2023. It corresponded to a basic type of research with a non-experimental design, with a quantitative approach and a descriptive, correlational level. and cross section. The total population consisted of 69 collaborators. For the data collection, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, likewise to establish the degree of knowledge about leadership since it can be a fundamental factor when determining the organizational climate, the statistical software SPSS version was used. 25. The reliability criteria were through Cronbach's Alpha, 0.902 for Leadership Styles and 0.847 for Organizational Climate. Likewise, it was possible to determine that the leadership style has a low positive relationship with the organizational climate, this is reflected in the Spearman's Rho correlation coefficient, which obtained a value of 0.300*, which corresponds to a low correlation and a $p = 0.012$. less than 0.05, therefore the H_0 hypothesis is rejected and the H_1 hypothesis is accepted, for which it was concluded that there is a significant relationship between both variables.

INTRODUCCIÓN

Los antecedentes son de gran importancia para la investigación científica por lo que se detalla a continuación: A nivel internacional tenemos a Pazmiño y Hurtado (2021), lograron realizar su investigación en, Quito – Ecuador, teniendo como propósito determinar si los estilos de liderazgo de la dirección inciden en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, 2019. Emplearon un estudio exploratorio de diseño descriptivo – correlacional de enfoque cuantitativo y método deductivo, como técnica emplearon la encuesta y como instrumento el cuestionario. Consideraron una población de 28 colaboradores que laboran en la organización, de este modo al adquirir los resultados de los estilos de liderazgo de la dirección, logran determinar que tres colaboradores muestran: un liderazgo autocrático; de modo que tienen un alto interés por la productividad y manifiestan poca importancia por los trabajadores. Y una persona presenta un liderazgo equilibrado; de modo, que se ajusta al sistema y al ritmo placentero de tarea laboral, sin olvidarse de los integrantes del equipo. Así mismo en los resultados del compromiso organizacional logran definir que el 50% de los trabajadores se sienten comprometidos con la organización, evidenciando un mínimo porcentaje que no. De modo que logran concluir que, si existe una incidencia entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, 2019. Así mismo Gómez (2021), realizó su estudio de investigación en Xalapa, Veracruz, México, tuvo como propósito esencial conocer si existe relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal con el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores. Menciona que para el desarrollo de esta investigación, se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Para la recopilación de la información, se utilizó la técnica de la encuesta, usando como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas con opciones de respuesta en una escala tipo Likert para identificar el estilo de liderazgo aplicado, así como el nivel de satisfacción laboral de cada colaborador. La población estuvo conformada por 31 personas pertenecientes a la institución. Para el análisis de la información se usó el software estadístico (SPSS) versión 22 y Excel Microsoft 365, Versión 2011. De modo que

resultados indicaron una correlación bilateral positiva significativa con un p valor de 0.000 así mismo para el Estilo de Liderazgo Impositivo ($r=0.762$), como para el Liderazgo transaccional ($r=0.688$). El Estilo de liderazgo Laissez-Faire no mostró correlación con la satisfacción laboral. De este modo López (2021), logró realizar su investigación en Guayaquil, Ecuador, en el cual buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, tuvo como población 51 colaboradores pertenecientes al área administrativa, para la recopilación de datos empleo la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, así mismo desarrollo una investigación de tipo descriptivo, correlacional y de diseño transversal con datos cuantitativos ya que se aplicó la escala de Likert, de igual manera ejecuto el software estadístico SPSS de IBM con la finalidad de obtener un análisis de varianza categóricas unidimensional con tablas de frecuencia y bidimensional con tablas de contingencia. Como conclusión estableció que existe una una relación positiva entre ambas variables que significa, que si hay un aumento en la variable independiente también hay un aumento de la variable dependiente. De igual forma Cuyo y Correa (2020), pudieron realizaron su tesis en Latacunga, Ecuador, en cual tuvieron como propósito analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los Directivos de las Direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujilí. Con una metodología de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo de nivel exploratorio, descriptivo, con una población conformada de 31 directivos que laboran en la institución, para el recogimiento de datos ejecuto como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, dando por concluido que ambas variables tanto como inteligencia emocional y el estilo de liderazgo se encuentran relacionadas, evidenciando chi cuadrado calculado mayor al chi cuadrado crítico, de modo que es de suma importancia considerar que debe existir un equilibrio laboral y emocional. De igual manera Ortega (2020), menciona que el objetivo de su investigación fue identificar la relación entre las orientaciones de la cultura organizacional con las orientaciones del clima organizacional en un grupo de docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá, entendiéndose por orientaciones de cultura y clima organizacional a los diferentes tendencias que tiene una

organización, este concepto es empleado por los autores Cameron y Quinn (2011) en su modelo de valores y competencia. Se utilizó para la descripción de la cultura organizacional el Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), adaptado lingüísticamente por García, Vesga y Forero (2018) y para la medición de clima organizacional, se aplicó el cuestionario First Organizational Climate / Culture Unified Search 93 (FOCUS-93 versión reducida), el cual fue validado para población colombiana por García (2017). Los instrumentos se aplicaron a los docentes de cinco (5) colegios del sector privado en la ciudad de Bogotá, en total a 113 docentes. Se identificaron las orientaciones de la cultura organizacional y del clima organizacional en los colegios participantes. Como resultado de la investigación se evidenció que en la muestra poblacional existe una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en los colegios participantes. De este modo Tapias (2019), logro realizar su tesis en Barranquilla, Colombia, teniendo como objetivo principal en determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018 – 2019 primer semestre, la investigación es de tipo básica con un enfoque cuantitativo, deductivo de nivel descriptivo, correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, con una población de 86 colaboradores que laboran en la institución, conto con dos tipos de instrumentos validados y estandarizados, la escala de medición ECO y el ISL, la técnica empleada fue la encuesta, de esta forma dio por concluido que si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos colaboradores, dando por respuesta que entre más se acerque a la excelencia el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral que puedan sentir los colaboradores de estas instituciones educativas. De igual forma Ayoub (2018), recalca que realizo su investigación en Madrid, México, teniendo como objetivo conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño en la administración pública Mexicana, opto a una investigación de tipo básica de método cuantitativa, de esta forma, tuvo una población finita de 22,073 funcionarios de mandos medios y superiores y una estimación del tamaño de la muestra de 8,961, para la recopilación de datos utilizo como método la encuesta y como instrumento el cuestionario, dando por concluido que los resultados demuestran que los tres estilos de liderazgo objeto de esta

investigación como estilo transaccional, transformacional y pasivo-evasivo no son exclusivos de alguna de las categorías jerárquicas expresadas, sino que se encuentran presentes en cualquiera de ellas, asimismo, es posible que estos datos permitan explicar en cierta medida por qué el estilo transformacional es utilizado con mayor frecuencia en el sector público (así como en los niveles más altos) que el transaccional o que el estilo pasivo-evasivo.

En los antecedentes nacionales tenemos a León (2022), tuvo como Objetivo General Analizar cuál es el grado de Influencia de los Estilos de Liderazgo en el Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, Provincia de San Ignacio, 2020. Empleó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo teórico, alcance correlacional y diseño no experimental, transversal. Manejó una población total de 84 trabajadores que laboran en la misma institución. Para el recogimiento de datos ejecutó como técnica la encuesta, y como instrumento empleó el cuestionario. Así mismo logra determinar que existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre las dimensiones estilo de liderazgo transformacional y transaccional con clima organizacional a un nivel $p < ,01$. Por lo que evidencia una relación directa entre las variables de estudio, no obstante, la dimensión estilo de liderazgo Laissez – Faire presenta una relación inversa muy débil significativa con el clima organizacional a un nivel $p < ,05$. Respecto al objetivo general da por concluido que existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional con un coeficiente de correlación $r = ,760$, significancia bilateral de $,000$; a un nivel $p < ,01$. Evidenciando una relación directa y altamente significativa entre ambas variables. Así mismo Chigne y Martinez (2021), mencionan que tuvieron como propósito determinar el tipo de relación que existe entre el Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional, en el personal de Librerías Crisol Sede Trujillo año 2020. De modo que se empleó un tipo de investigación no experimental, descriptiva correlacional y de corte transversal, con una población y muestra de 11 trabajadores. Para la recolección de datos aplicaron la técnica de encuestas con preguntas de escala y como instrumento ejecutaron el cuestionario. La primera para identificar el Estilo de Liderazgo en la entidad; tuvieron como resultado que el estilo Transaccional y Laizer

predomina con una puntuación de 36%. De modo que la segunda encuesta fue para conocer el nivel de Clima Organizacional que percibe el personal, siendo el resultado que el 90.9% percibe un clima organizacional regular. Así mismo, al ejecutar la correlación de Spearman, se obtuvo que ambas variables, Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional, se relacionan significativamente, coeficiente de 0.008 el cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación la misma que evidencia que exista relación entre el estilo de liderazgo y el Clima Organizacional en el personal de Librerías Crisol sede Trujillo año 2020, de modo que mientras mejor sea el estilo de liderazgo, el clima organizacional mejora. De igual forma Bobadilla (2021), en su estudio de investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores del SAT Cajamarca, 2021. Aplicó un estudio de enfoque cuantitativo; de método tipo correlacional; de alcance longitudinal; y nivel explicativo, diseño no experimental. Con una población total de 120 colaboradores y una muestra de 60 trabajadores que laboran en la entidad. Para el recogimiento de datos se utilizó la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. En cuanto al objetivo general los resultados indican que existe una correlación alta positiva y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional con 0.731, lo cual evidencia que existe una correlación alta positiva y dado que la significancia fue de 0.000 menor a 0.05 esta relación es estadísticamente significativa. Respecto al primer objetivo específico, logró determinar que el liderazgo transformacional y el clima organizacional tienen una relación alta y positiva con 0.716, lo cual indica que existe una correlación alta positiva. Respecto al segundo objetivo específico concluye que el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional tienen una relación moderada y positiva con 0.696, lo cual indica que existe una correlación moderada positiva. En cuanto al objetivo específico 3, menciona que el liderazgo Laissez Faire si se relaciona de forma moderada y positiva con el clima organizacional con 0.682, lo cual evidencia que existe una correlación moderada positiva entre ambas variables. De esta forma Arquíñigo, Gaspar y Beteta (2019), mencionan que en su investigación tuvieron como objetivo concretar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco

Marca, con una metodología de estudio de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental y de método cuantitativo, para la investigación tomaron un total de 112 colaboradores y una muestra de 87 que trabajan en la misma institución, de modo que para emplear y recoger la información utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, así mismo dan por establecido que existe un nivel relación alta, fuerte y directa entre ambas variables, obteniendo resultado $\rho=0,705$, y $p=0.000$, lo que evidencia una correlación alta, fuerte y directa entre las variables, así mismo establecen que existe un nivel de relación fuerte y directa entre el estilo de liderazgo y sus dimensiones; liderazgo autoritario, participativo y transformacional, con el rendimiento laboral. Así mismo Del valle (2018), en su investigación realizada tuvo como objetivo principal Establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, empleó una metodología de nivel correlacional, descriptivo de diseño no experimental, la población estuvo constituida 203 trabajadores y una muestra de 64 trabajadores que laboran en la institución, como técnica empleo la encuesta y como instrumento el cuestionario, de esto modo logró concluir que el clima organizacional no tiene relación significativa con el desempeño laboral, al ser negativo el grado de correlación, -0.040 a un nivel significativo bilateral de 0.05 , evidenciando que no existe relación óptima entre las dos variables, dado que el nivel crítico es superior que el nivel de significación establecido, así mismo demuestra que nivel de clima organizacional es bueno de acuerdo a la percepción de los colaboradores y que el índice de desempeño es óptimo. Por otro lado Farfán y Farfán (2018), Tuvieron como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018, el tipo de investigación es descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental, empleo una muestra de 14 trabajadores municipales, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o a criterio del investigador, para la recopilación de datos utilizo como método la encuesta y como técnica la observación, de acuerdo a los resultados y el procesamiento de los datos se concluye que el clima organizacional con el liderazgo permite inferir que existe una correlación de Pearson ($r = 0,590$), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de $p =$

0,000 inferior al nivel de significancia fijado de 0,05, lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el liderazgo en los colaboradores municipales. Así mismo Poma (2018), realizó su estudio teniendo como objetivo determinar cuál de los estilos de liderazgo tiene mayor relación con la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de los olivos 2017, el tipo de estudio es básico, dado que se pretende aportar teóricamente con información inherente a las variables en estudio, para profundizar su conocimiento, en el presente estudio se ha considerado como elementos a 961 empleados de la Municipalidad de los Olivos en el año 2017, concluyendo que la mayor relación la determinan el estilo de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral, como lo demuestra la prueba de (sig. Bi; $Rho = \text{lateral} = 0.000 < 0.050.477^{**}$), Sobre la cuarto objetivo específico se concluye que el estilo de liderazgo liberal se relaciona con la satisfacción laboral. Como se demuestra con un valor de Sig. (Bilateral = $0.000 < 0.05$, $Rho = 0.477^{**}$).

Así mismo se recopiló estudios de antecedentes locales donde: Sabogal (2022), menciona que tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Empleó una metodología el cual fue de diseño no experimental transaccional y correlacional con un enfoque cuantitativo. La población y muestra fue formada por 18 colaboradores pertenecientes a la institución, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario a través de la escala Likert de modo que estaba constituido por 26 ítems, así mismo para el procesamiento y análisis de datos del estudio se trabajó con el programa spss versión 25 de este modo también ejecutó el Microsoft Excel para tabular los datos que obtuvo del cuestionario, de este modo se concluyó que al ejecutar el estadístico Rho de Spearman se logró obtener la significancia asintótica bilateral ($p=0,003$) de modo que es inferior que el nivel de significación (0,05). Evidenciando estadísticamente que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. De este modo Susanibar (2022), tuvo como propósito principal determinar la relación

existente entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Paramonga. 2022. Este estudio fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional transversal. En la recopilación de los datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario por medio de la escala de Likert. Con una población y muestra de 98 empleados. Para la validación del instrumento se llevó a cabo mediante juicio de expertos y la fiabilidad del instrumento fue examinada a través del coeficiente alfa de Cronbach, el cual fue 0.946, de modo que el cuestionario resultó fiable. Así mismo para determinar la correlación existente entre ambas variables de estudio se ejecutó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, de esta forma se obtuvo $p=0.000$ que es menor a 0.05, por lo que evidencia que se acepta la hipótesis alternativa afirmando que existe relación significativa entre ambas variables. De igual modo, la correlación de Rho fue 0.652 y esto afirma que la correlación es positiva y alta. Sosa (2022), menciona que su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay, 2020. La metodología que empleó fue una investigación de tipo básica, nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. Empleo una población conformada por 100 empleados pertenecientes a la misma entidad, considerando una muestra aleatoria simple de 50 personas así mismo para el recogimiento de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de 28 preguntas bien estructuradas de modo que para los resultados se lograron ejecutando el estadístico chi cuadrado y para su procesamiento se utilizó el programa SPSS versión 25, lo cual dio como resultado final un sig asintótico de 0.000; para un $\alpha=0,05$: lo cual evidenció que si existe relación significativa entre ambas variables. Por otro lado, Vergara (2021), recalca que tuvo como objetivo esencial determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y cultura organizacional en el centro escolar Estatal N° 20523 Corazón de Jesús, Supe – 2019. Consideró un estudio de tipo básico, de corte transversal, de resultados cuantitativos y de diseño descriptivo y correlacional; de modo que para el recogimiento de datos empleo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario claramente estructurado y validado por expertos por medio de la escala Likert. Considerando una población y muestra total que haciende a 60 docentes de la misma institución. De este

modo nos permite precisar: que se logró una correlación de $r=0,448$ con una significancia mínima a $0,05$ lo que indica la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis negativa. Por ende, se evidencia que si existe correlación entre los estilos de liderazgo y cultura organizacional en el centro escolar estatal N° 20523 Corazón de Jesús, Supe – 2019. Ya que la correlación es de una intensidad moderada de $44,8\%$. De este mismo modo Huayaney (2021), menciona que en su investigación tuvo como propósito esencial determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Huara, 2021. De modo que consideró una muestra total de 138 colaboradores de la institución, bajo un método cuantitativo no experimental, de corte transversal - correlacional. Dado que utilizo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, habiéndose obteniendo como resultado final que no existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, así mismo mismo se logra encontrar correlación entre la dimensión liderazgo autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional siendo esta una correlación lineal positiva ($r_s= 0.208$ $p= 0.014$) siendo el tamaño del efecto pequeño ($r^2= 0.043$). Así mismo Arteaga (2018), en su investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal de la Microred Supe, 2018. La metodología fue de diseño no experimental, transversal, correlacional causal. La población se conformó por 92 colaboradores, con una muestra total de 74 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario. Para validar los cuestionarios se llevó a cabo con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. Logrando una confiabilidad aceptable este se realizó por medio del Alfa de Cronbach ($0,944$). Para el resultado final se ejecutó la Prueba Rho de Spearman. Lo que nos detalla determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($\rho =0,000 < 0,05$; $r = 0,893$), por lo que se concluye e evidencia que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Microred Supe. 2018. De este modo Delgado (2018), Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital Paramonga, 2018. Se utilizaron como herramientas cuestionarios de escala Likert sobre variables de clima y

compromiso organizacional. Se realizaron los correspondientes análisis de confiabilidad y validez de estos instrumentos, que determinaron la validez y confiabilidad de los cuestionarios. El método utilizado fue hipotético deductivo, el tipo de estudio fue investigación básica, nivel de correlación, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Con una población total de 114 empleados. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta y las herramientas de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados por evaluación de expertos y cuya confiabilidad fue determinada por el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach. De modo que los resultados muestran una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0,753$, $p < 0,05$) y directa entre el clima y el compromiso organizacional en el distrito de Paramonga en 2018.

En lo que respecta a los fundamentos científicos de los estilos de liderazgo Ramos (2005) menciona que los primeros estudios desarrollados entre los años 1920 y 1940 resaltan los rasgos y las cualidades personales de los líderes, en aquel tiempo el triunfo de los líderes se debía a la posesión de magnificas habilidades personales, este estudio se basaban en la idea de que algunas personas solían tener una determinada configuración de rasgos o atributos que aumentaba el nivel de capacidad en dominar e influenciar sobre las personas, con un mayor o menor aptitud para el liderazgo. Gómez y Ornelas (2012) menciona que los inicios en el estudio de liderazgo corresponden con los rasgos del líder que comprende desde los años treinta y los años cincuenta, llamadas también como la teoría de los grandes líderes, en aquellos tiempos pensaban que el ser humano nacía con la capacidad de ser líder, de este modo se pretende destacar las cualidades que poseen los grandes líderes en cual da por mencionado a seis cualidades que hacen diferentes a los que no nacen con una capacidad de un líder, en las cuales tenemos: deseo en dirigir, confianza en sí mismo, inteligencia, empuje y conocimientos o capacidades referente al puesto. Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) mencionan que existen diferentes conceptos de liderazgo, pero en lo general mencionan que un líder es considerado como un individuo que tiene la habilidad de motivar a otros individuos, el cual llevan a cabo de una manera

involucrada, una serie de actividades buscando satisfacer un objetivo de interés común tanto para el líder como para sus colaboradores.

En lo que respecta los fundamentos científicos del clima organizacional, Hellriegel, Jackson y Slocum (2002:55) citado por Arano, Escudero y Delfín (2016) recalcan que el apoyo más consistente al planteamiento conductual procedió de diversas investigaciones realizados entre los años 1924 y 1933 ubicado en la planta once de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago, dicha investigación que buscó confirmar el aumento de la productividad de los colaboradores, incrementando o reduciendo la iluminación ambiental, en el cual dan por establecido que la productividad de los colaboradores varía por la atención y el trato que perciben los colaboradores por sus jefes. Tejada (2007) expone que es el entorno en donde una o varias personas desempeñan su labor diariamente, entre ellos está, las interacciones de un superior con sus colaboradores y la relación entre el personal de la organización, de manera que busca constante mejoramiento en el entorno de trabajo, para lograr un mejor aumento tanto en el rendimiento como en la eficiencia teniendo en cuenta siempre el recurso humano. Hernández (2014) explica que es un aspecto de gran importancia para una organización, definiéndolo el conjunto de condiciones sociales que determinan a la organización, y que influye de forma directa en el rendimiento de los colaboradores creando un ambiente favorable entre sus labores.

En lo que respecta la justificación de la investigación en primer lugar tenemos la justificación teórica: donde la presente investigación se justifica de manera teórica por el aporte que contribuirá el conocimiento, pues permitirá hallar nuevas relaciones entre las variables de estudio, así como en sus dimensiones, todas ellas contrastadas en la teoría y los conceptos, de esta manera los hallazgos como resultado de la investigación permitirán profundizar mediante otras investigaciones el desarrollo de nuevas propuestas teóricas, de tal modo que se logrará observar con mayor precisión el nivel de relación entre la variable independiente y la variable dependiente (estilos de liderazgo – clima organizacional). También con los resultados al cual arribemos se

identificará las debilidades que hay dentro de las diversas áreas, lo que permitirá identificar los factores que afectan a los trabajadores y que no les permite tener un adecuado desempeño laboral. De igual modo, fundamentalmente desde el punto de vista científico el presente estudio de investigación a la luz de los resultados y procesamiento de datos servirá para que otros investigadores puedan utilizar, como antecedente a fin de profundizar posteriores estudios.

Justificación práctica: La justificación práctica estará orientada a la utilización de los datos reales de las variables de estudio estilos de liderazgo y clima organizacional, el cual le permitirá a la identidad tomar decisiones correctas.

Justificación metodológica: La investigación será objetiva, veraz y específica, de manera que se podrá trabajar utilizando los métodos científicos entre los ellas tenemos: la investigación de tipo básica, con un tipo de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, y de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal, para el acopio de la información se utilizará el cuestionario regulado a través de la escala de Likert, para el procesamiento de la información utilizaremos el software estadístico SPSS versión 25.

Justificación social: Desde la óptica social, debemos de intuir que, a la luz de los resultados, permitirá que el aporte de los profesionales de las ciencias administrativas se oriente a la solución de problemáticas de la sociedad en la mejora continua de la gestión municipal, uso oportuno y sustentado de los presupuestos, según la normatividad vigente para los gobiernos locales y la calidad de servicios para la comunidad.

Problema: J. Rea , manifestó que en la Municipalidad Distrital de Paramonga, se observó que existe quejas y poco entusiasmo en los trabajadores por las condiciones en el cual vienen desempeñando sus actividades, lo que evidencia la falta de liderazgo, la falta de estímulos motivacionales, el compromiso y el poco conocimiento en el desempeño de sus actividades y lo que son más preocupante las condiciones y la mala

capacidad para gestionar lo que genera una mala eficiencia el momento de dar solución a múltiples problemas, de tal manera que vienen ocasionando un clima organizacional poco favorable en la identidad, llegando a afectar el bienestar de la comunidad, y de acuerdo a esta previa información nos planteamos el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?

Conceptualización y operacionalización de las variables. Estilos de liderazgo. Definición conceptual: Silva (2018) menciona que se refiere en como un líder influye con sus colaboradores por medio de la comunicación tanto formal como e informal y cómo ciertos criterios son ejecutados por un líder al interactuar con los colaboradores, tales como rasgos, características, habilidades y comportamientos. Así mismo Gioya y Rivera (2008) explican que destaca la conducta del líder, y no sus características, enfocándose en lo que el líder debe de hacer y cómo debe de hacer, determinando que los líderes tienen dos tipos generales de conducta como: conductas orientadas a la consecución de las metas y conducta orientadas a la relación con los empleados. Definición operacional: Agüera (2004) define que es la conducta que toma el líder en relación con sus colaboradores, con la plena finalidad de lograr los objetivos, hace referencia a tres tipos de modalidades de liderazgo como; autocrático, democrático y liberal.

Dimensiones de liderazgo como: autocrático, donde Redondo, Tejada y Rodríguez (2012) mencionan que es una forma extrema del líder transaccional de tal manera que los líderes tienen el control total en sus colaboradores, prohibiendo la participación y las sugerencias dentro del ambiente de trabajo. Este tipo de líder solo piensa en el dominio del poder. De este modo Cosme (2018) establece que este tipo de líder, lleva a sus seguidores hacia una visión, en este sentido los métodos y rasgos de la persona líder, y sus funciones que realizan, van cambiando en función de que las circunstancias alejen o acerquen al grupo al objetivo, unas de las características que destaca este líder es; la autoconfianza, la empatía y el cambio. Por otro lado Schonfeld

(2000) menciona que el líder autocrático es quien toma todas las decisiones en la organización, no deja que su equipo o colaboradores participen, sus colaboradores hacen simplemente lo que él indica, este tipo de líder suele enfocarse solo en la facultad de gobernar y decidir.

Indicador de liderazgo autocrático como: Autoconfianza, en el cual Cox (2008) concreto que es una característica fundamental de la personalidad que es de gran ayuda para la vida cotidiana, en el cual puede ser beneficioso para el estímulo de una persona en el emprendimiento de nuevas tareas o nuevas funciones. Así mismo Estanqueiro (2006) fundamenta que es la actitud que desempeña una influencia positiva en el desarrollo propio de un individuo y en relación con los demás, en el cual se dice que el nivel de éxito de un individuo es proporcional a la fuerza con la que cree en sí mismo en sus conocimientos, ve los obstáculos como retos e insiste a pesar de los problemas que se le presentan, para así alcanzar sus metas. Tenemos como segundo indicador como la empatía de manera que Goleman (2017) menciona que es un atributo único que posee un líder cuando expresa sus emociones con los demás, existen tres tipos de empatías importantes para desempeñar un liderazgo eficaz las cuales son; empatía cognitiva: es la facultad de poder comprender la perspectiva acerca de otra persona, empatía emocional: es la facultad de sentir de lo que la otra persona siente, interés empático: es la facultad de entender lo que la otra persona necesita de ti. Así mismo Catret (2001) estableció que es la capacidad que tiene un ser humano en lograr interpretar las emociones de un individuo, en percibir y dar respuesta a sus problemas, preocupaciones y sentimiento sin que ellos lleguen a decírnoslos. El tercer indicador como: Toma de decisiones donde Alles (2010) define como la facultad de analizar distintas opciones, como; considerar las condiciones existentes, los medios disponibles y su impacto en el negocio, para después seleccionar la alternativa más apropiada, con el objetivo de lograr mejores resultados en cuanto a las decisiones tomadas. De igual modo Drucker (2014) recalca que corresponde principalmente a la solución de problemas organizacionales, el análisis de problemas, las búsquedas de alternativas y la alternativa final de una decisión, establecen las etapas básicas en el proceso tanto en la toma de decisiones y en lo que es la solución de problemas.

Tenemos como segunda dimensión el liderazgo democrático donde Cosme (2018) define que tiene la capacidad de generar consenso, participación, compromiso con las metas grupales en el cual conllevan que los trabajadores se tomen el reto del equipo como algo personal y se esfuercen más, el líder se presenta como un igual ante sus colaboradores dejando que todos los integrantes del grupo puedan participar en las decisiones, una de la característica del líder democrático es la colaboración. Así mismo Villalba y Isidro (2017) definen que el tipo de líder que logra crear un alto nivel de compromiso con las organizaciones, el cual se enfoca en los colaboradores comprometiéndolos en la toma de decisiones y aplicando la retroalimentación para dirigir y dar solución a los obstáculos, unas de las características que más destaca este líder es; trabajo en equipo, crecimiento profesional, la integridad, la participación en cuanto a la toma de decisiones y perfecciona la calidad de las decisiones para lograr los objetivos establecidos. Seguido de Solanellas (2014) explica que el líder democrático valora y toma en cuenta todas las opiniones de sus seguidores y continuamente consulta a su grupo cuando va a tomar las decisiones, pero a la vez también cree que pertenece a su responsabilidad la toma de decisiones en la empresa.

Indicadores de liderazgo democrático como: Integración donde Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) definen que la integración es como la percepción sobre la comunicación y cooperación de los departamentos entre sí, para lograr alcanzar los objetivos establecidos dentro de una empresa, unas de las variables que destaca la integración organizacional es : el ambiente de cooperación, comunicación general, comunicación interna y la comunicación integral. De igual forma Lacoma (2018) menciona que la integración organizacional da referencia a la forma en como las empresas realizan sus labores conjuntamente con la capacidad de los distintos elementos, una organización con un alto nivel de integración logra obtener muchas divisiones, en el cual están íntimamente vinculadas y coordinadas y no acostumbran ser muy independientes. Se tiene el segundo indicador que es la colaboración en ello Acosta y Plata (2016) recalcan que es el acto de compromiso e interacción entre los integrantes de una organización con el fin de concretar esfuerzos para dar respuestas eficientes y eficaces en función a las tareas que realizan para el logro de un mismo

objetivo. Seguido por Cabrera (2008) menciona que colaboración implica un enfoque en las actividades por parte de los miembros de la organización en donde realizan ejemplaridades, negociaciones y acuerdos entre los miembros, en el cual la formación de conocimiento se realiza de manera conjunta. Se hace mención del tercer indicador que es el Trabajo en equipo donde Durán (2018) explica que es un grupo pequeño de individuos con habilidades y conocimientos efectivos que están comprometidas e enfocadas en lograr un objetivo común, estos individuos suelen desarrollar unos lazos de unión, normas internas, roles que les ayudan a complementarse y alcanzar las metas propuestas. Así mismo Mahieu (2002) detalla que viene a ser el conjunto de personas que trabajan de forma unida y ordenada en una misma tarea, el cual involucra la coordinación de varios individuos para llevar a cabo un objetivo o una misión.

Se menciona como tercera dimensión el liderazgo liberal de manera que Ayoub (2011) describe que el líder liberal evita frecuentemente la participación con sus colaboradores, consintiéndoles total libertad para actuar y decidir, solo está apto a participar si se le pregunta y proporciona la información necesaria para que el trabajo se realice en lo básico, este tipo de líder suele utilizar un mínimo en aplicar bien el poder de decisión con su grupo, tiene una personalidad apartada y cautelosa. Seguido por Koontz y weihrich (2012) citado por Psicore (2014) define que el líder liberal hace uso limitado del poder de decisión, en el cual otorga a los colaboradores un alto grado de independencia en sus actividades, estos tipos de líderes dependen en gran medida de los colaboradores para alcanzar y establecer los objetivos, piensan que su servicio es como una forma de apoyo en los colaboradores al concederles información. Así mismo, Fernández (2010) explica que el líder liberal generalmente dispone al grupo de trabajo una libertad total para tomar sus propias decisiones y finalizar el trabajo del modo que mejor le agrade, deja claro que solo suministrará la información cuando esta se solicite y no participa de esta manera en el análisis del trabajo.

Indicadores de liderazgo liberal: Libertad, Jaume (2008) menciona que es el estado en que se encuentra una persona, independientemente de hacer o decidir lo que

mejor le parezca y no está obligado o sometido a la ordenanza de otra persona. De este modo Merino (2015) define que es conjunto de capacidades que tiene el ser humano de actuar según su personalidad, valores, aptitudes, criterios, razón y voluntad a lo largo de su vida. Se hace mención con el segundo indicador que es la participación donde Teixidó (2001) citado por Fernández (2015) menciona que se comprende como una intervención concreta y responsable de las personas, en la generación de alternativas, ideas, discusiones y toma de decisiones en torno a problemas que afectan los objetivos organizacionales. De este modo, Gaspar (2007) menciona que es el acto o influencia de cada ser humano en procesos colectivos de su propio ámbito de temas generales como: calidad, mejoras, intervención, contribución, entre otras. Tercer indicador siendo el poder de decisión donde, Mazuela (2012) estableció que es la potestad y responsabilidad que tiene una persona o un grupo de persona en poder tomar una decisión adecuada y conveniente para el bienestar y permanencia de la empresa. De igual forma, Gil y Giner (2007) menciona que es la capacidad y cualidad que tiene un jefe en el trabajo, a la hora de asumir la iniciativa e indicar que acciones deben de tomarse y que no, para que el grupo permanezca y logren alcanzar sus metas.

El clima organizacional: Méndez (2006) menciona que es el resultado de como los individuos constituyen procesamientos de interacción social, de manera que tal procedimiento está conformado por los sistemas de valores de la empresa tales como; creencias, actitudes y comportamientos que asumen los trabajadores dentro de la organización. Así mismo Brunet (2011) citado por Cota (2017) define como el conjunto de valores culturales de la organización, que logran conformar diversas variables, tales como; motivación, comunicación, capacitación, trabajo en equipo, toma de decisiones, sistemas de remuneración, liderazgo y condiciones de trabajo que ayudan a facilitar las tareas asignadas en la organización, entre otras. Bris (2000) expresa que para distinguir el tipo de clima de una organización se tiene que valorar, las siguientes características: participación, comunicación, motivación, confianza, planificación, liderazgo y creatividad. Definición operacional: Palma (2004) define que es la sensación que suele tener el trabajador con relación a su medio de trabajo y vinculadas con aspectos referentes a los medios de realización personal, implicación

con las labores asignadas, supervisión, la comunicación entre los colaboradores, acceso a la información conectada con sus actividades cotidianas en conjunción con los demás integrantes de la empresa y condiciones de trabajo que facilitan las tareas dentro de la empresa.

Dimensiones de clima organizacional: La comunicación donde, Andrade (2005) expone que para entender a la comunicación existe tres maneras distintas de comprender, en primer lugar tenemos como el proceso social, en el cual es el conjunto de mensajes en la que intercambian los miembros de la empresa, segundo; como disciplina, de manera que viene hacer un campo de conocimiento y capacidad humano que logra investigar la manera en que se realiza el proceso de la comunicación dentro de las instituciones, y por ultimo; como el conjunto de métodos y actividades, son ejercidas para el desarrollo de una estrategia guiada a proporcionar y dar agilidad al flujo de mensajes que logran darse entre su personal y entre la comunicación y los distintos públicos que tienen en su entorno, en esta aceptación destacan dos tipos de categoría dependiendo a los públicos a los que se encamina el esfuerzo comunicativo, tales como; la comunicación interna y la comunicación externa. Concepto operacional: Díez (2006) recalca que es el proceso social en el cual las personas intercambian ideas o pensamientos dentro de una organización, lo cual contribuye al objetivo de la organización de lograr la máxima eficiencia de todo el sistema, existen muchos objetivos de la comunicación dentro de la empresa los cuales son; lograr que la comunicación sea integradora, claridad y fluidez en el mensaje e información, expresión de emociones, la cooperación en la determinación de los problemas y por último la promoción de la acción. Seguido por, Pascual (2006) expone que es el entorno que logra orientar tanto como las conductas individuales como formalizar relaciones interpersonales dentro de una organización, ayudando a que los miembros trabajen de forma conjunta para alcanzar los objetivos establecidos de la organización.

Indicadores de comunicación como: Comunicación interna donde, Andrade (2005) menciona que es el conjunto de tareas realizadas por la identidad para la

construcción y sostenimiento de positivas relaciones entre sus integrantes por medio de la ejecución de distintas vías de comunicación para que haya una buena información e integración entre los integrantes, de esta manera ser motivados para ayudar con sus tareas diarias. Así mismo García (2017) define que es la comunicación conducida al empleado de una organización, el cual nace con el propósito de facilitar respuestas a las necesidades de las organizaciones de motivar a los miembros de la empresa y conservar a los mejores en un ambiente en donde los cambios son de manera constantes. Segundo indicador la claridad en este sentido, Escoriza (2003) recalca que es catalogado como un indicador de que se ha logrado un firme entendimiento del contenido del discurso oral o escrita de una persona, supone solucionar los obstáculos que ocasiona la relación entre el problema del contenido cómo; que quiero explicar, pronunciar e informar y el problema retórico en cómo; lo puedo explicar, pronunciar e informar en el transcurso de la composición oral o escrita. Seguido por Sendra (2009) Define que la claridad mejora el recibimiento del mensaje por medio del usuario, la atención facilita entender de forma más cercana a la realidad de los mensajes que el individuo dependiente está manifestando, el cual le permite de esa manera saber lo que requiere y ayudando a su bienestar al sentirse comprendida y atendida. Tercer indicador la fluidez: Sendra (2009) menciona que se refiere al cruce de las palabras en la comunicación a un menor fluidez menor será la claridad por lo que se debe de tener un control en las repeticiones nerviosas de las palabras y principios de frases tales como las inseguridades que se expresan verbalmente, y si en caso habría interrupciones repetidas es natural que se perciba un mensaje de forma confusa, de tal manera que se debe procurar comunicarse con los usuarios con plena confianza y estilo el cual va ayudar a evitar las interrupciones u obstáculos. Seguido por, Gonzáles (2011) define es la capacidad que tiene una persona al momento de expresar sus ideas o pensamientos ante un grupo de personas con una plena facilidad, sencillez y naturalidad, para que los demás reciban el mensaje de manera clara y concisa.

Como segunda dimensión se menciona la supervisión de modo que, Puig (2016) concluyó que es el proceso que suele ser desarrollada en el trabajo profesional de una institución y que tiene como objetivo evaluar todas las actividades que realizan las

personas dentro del trabajo, esta herramienta busca examinar y crear nuevas formaciones en tanto del análisis de la intervención social dando por establecido un dialogo en el que se encuentra el conocimiento previo de una situación y el conocimiento alcanzado desde la acción. Del mismo modo Planella y Moyano (2011) establecen que la supervisión es una conducta que ejerce un individuo en observar, vigilar, inspeccionar o dirigir a un conjunto de personas que trabajan en una empresa, que puede ser visto como la dirección o gestión del personal para realizar los propósitos de la organización. De esta misma forma, Milicchio (2015) define que es la función directiva que se refiere a controlar el desarrollo de las actividades del personal a cargo, existe diversos objetivos que persigue la supervisión las cuales son; verificar que los objetivos se lleven a cabo de acuerdo con lo planificado, orientar y asesorar al personal de su área y recoger información útil para el momento de la evaluación.

Se hace mención de tres indicadores, orientar, asesorar y evaluar de este modo, Echevarría, Isus, Martínez y Sarasola (2008) recalcan que orientar es ofrecer a las personas una gran cantidad de datos informativos, que sean necesarias para la obtención de un buen desarrollo de aprendizaje, por medio de las cuales puedan adquirir conocimiento previo y puedan lograr sus objetivos propuestos. López (2003) menciona que es el reconocimiento de ciertos puntos para guiarse en la propia conducta y orientar e indicar a un individuo de lo que desconoce y pretende saber del estado de un tema para que pueda como conducirse en él. Asesorar: Gonzáles (2011) concreta que es una técnica que ayuda a dar consejo, indicar y empoderar el perfeccionamiento de un individuo para que logre un rendimiento más eficiente en cuanto a sus actividades laborales, es un método que consiste en que el instructor transfiere en otra sus capacidades, destrezas y sus experiencias. Ribeiro (1998) menciona que es la capacidad que tiene una persona a ayudar a otros en la toma de decisiones involucradas con ella, de esta manera, lleva a cabo un servicio de apoyo proporcionando sus habilidades y conocimientos en definidas materias tales como en el control, inspección y vigilancia que realiza en la empresa. Evaluar: Menéndez, Fernández, Llana, Vázquez, Rodríguez y Espeso (2007) mencionan que consiste en establecer en qué forma o medida se han culminado cada uno de los objetivos

propuestos en el programa formativo, en lograr analizar la calidad o adecuación de los métodos de enseñanza utilizadas. Preciado (2006) profundiza que es una herramienta que ayuda medir, analizar y a determinar con seguridad las competencias laborales de una empresa tanto en las capacidades, técnicas y destrezas que el empleado ha logrado en el transcurso de sus funciones laborales.

Dimensión condiciones de trabajo: Ruíz, García, Delclós y Benavides (2007) exponen que es todo aquello que gira en torno al trabajo, implica un puesto de trabajo en el espacio específico de una organización, con unas instalaciones y un medio de trabajo delimitado por objetos que requieren que el empleado realice unas operaciones y actividades correctas en el marco de unas relaciones formalizadas jurídicas y organizativamente. Así mismo, Rubio (2005) expone que son el conjunto de factores que logran determinar las tareas del trabajador, así como las consecuencias y riesgos que dañan la seguridad y la salud del trabajador, lo que ocasiona; accidentes, estrés, pérdida de autoestima, el exceso de carga de trabajo y las alteraciones de la conducta. García (2015) recalca que pueden ser definidas como aquel estado en el que se encuentra la innovación de los equipos y maquinarias, el ritmo de trabajo, los horarios y las actitudes personales que suelen darse en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta el conjunto que conforman las variables de seguridad, bienestar y calidad laboral. García y Jiménez (2014) mencionan que las condiciones laborales son todas aquellas aptitudes que el trabajador debe de disponer para saber desarrollar de manera eficiente sus actividades dentro de una empresa, así como; una buena aptitud en cuando el estado de ánimo y motivación, su formación y experiencia en el trabajo que se le otorga.

Indicadores de condiciones de trabajo como: seguridad laboral, ritmo de trabajo y horarios de trabajo donde, Henao (2014) recalca que la seguridad laboral radica en la prevención de las personas en el área de actividades, de frenar los accidentes y de mantener en las mejores condiciones posibles al trabajador, del mismo modo analiza las consecuencias sociales y económicas, como consecuencia de los riesgos laborales. Por otro lado, vértice (2008) establece que es un conjunto de métodos que se ocupan

en la prevención de los accidentes laborales que suelen ocurrir en cualquier medio o área laboral o así mismo como los métodos que procuran impedir el que una compañía se vea afectada por alguna clase de peligro o riesgo. Ritmo de trabajo: Gonzáles, Mateo y Gonzáles (2003) Definen que un ritmo de trabajo elevado puede ocasionar enfermedades relacionadas con los factores psicosociales, de tal manera que pueden provocar un gran margen de error humano originando accidentes en el área de trabajo, así mismo la sobrecarga que realiza un empleador, la falta de control respecto al ritmo y altos niveles de presión de tiempo, pueden afectar el bienestar del empleador. De igual manera, Neira (2003) establece que es la actividad en la que un empleador ejecuta un trabajo en el cual implica la velocidad de movimientos, la utilidad y la precisión en realizar la manipulación de los equipos. Horarios de trabajo: Rey (2007) profundiza que es la cantidad de tiempo o números de horas en el que el empleador estará obligado a realizar su trabajo de forma efectiva al día, a la semana, al mes o al año, en el cual la duración de contrato será establecida en los convenios del contrato de trabajo. Así mismo, Neira (2003) Menciona que las horas de trabajo de un empleador se pueden clasificar en dos tipos; horas no controladas y horas controladas, en las cuales, las horas no controladas se refieren a las horas de presencia en el que el empleador ejecuta trabajos cuyo rendimiento no se puede controlar por el motivo que es desconocido los puntos que produce o de tal forma porque no se ha cronometrado o porque no sea rentable su control, así mismo las horas controladas; son aquellas horas de presencia que se pueden controlar el rendimiento del operario al conocerse el valor de lo producido.

Basado en los autores tanto en los antecedentes y la fundamentación científica se formuló la siguiente hipótesis:

H₁: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?

H₀: ¿No existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?

En ese sentido se plantó el Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Así mismo, para dar cumplimiento este objetivo se propuso los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica porque solo describimos la relación que existe entre ambas variables: estilos de liderazgo y clima organizacional. Ruíz (2013) explica que la investigación básica consiste en estudios experimentales o teóricos que se realiza para adquirir nuevos conocimientos de fundamentos o hechos observables, sin pensar dar una aplicación o uso específico.

Tipo de diseño

La investigación será de diseño no experimental, porque no manipularemos las variables; ya que se observará el fenómeno en su ambiente natural para luego analizarlo. Salking (1999) menciona que la investigación no experimental se lleva a cabo en no manipular intencionalmente las variables, básicamente se centra en la observación de fenómenos tal y como se dan tanto en su entorno natural para luego ser estudiado.

Enfoque de la investigación

En la investigación el enfoque es cuantitativo, ya que se hará el uso del recogimiento y análisis de datos, basados en el uso de la estadística para establecer con precisión los modelos de comportamiento de los individuos. Rasinger (2013) menciona que la investigación cuantitativa es un método que nos sirve para recopilar y analizar información estructurada de diversas fuentes, utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar problemas de investigación.

Diseño de la investigación

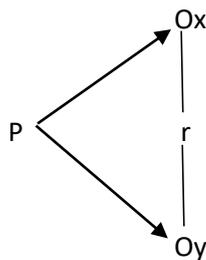
En la investigación, el diseño fue descriptivo, correlacional y de corte transversal, por tanto es descriptivo porque involucra y especifica el comportamiento de un individuo sin incidir sobre él; es correlacional de manera que se va medir el grado de relación entre ambas variables: estilos de liderazgo y clima organizacional, dado que se medirán las variables mediante pruebas de hipótesis correlaciones y técnicas

estadísticas, lo cual estimulara la correlación y de corte transversal porque acopiaremos la información en un momento único. Salking (1999) menciona que la investigación descriptiva especifica las características de una población estudiada o un fenómeno existente sin influenciar sobre él, de este modo también nos habla que la investigación correlacional proporciona evidencias de la relación que podría existir entre uno o más cosas o que también uno o más datos podrían presidir un resultado más específico. Así mismo, Tamayo (2004) explica que la correlación es la medida cuantitativa del grado de asociación o relación entre dos variables es decir el grado en que una ecuación describe o expresa la relación entre ellas

Población

En la investigación, la población de estudio fue conformada por los colaboradores que laboran en la identidad con relación conceptual al mes de enero del 2023, cuyo legajo está registrado en la Municipalidad de Paramonga, 2023, de manera que es un total de 69 colaboradores, toda la población se consideró en el estudio.

Esquema:



Donde:

P = Establece la población

Ox = observaciones de la V. 1: (Estilos de liderazgo)

Oy = observaciones de la V. 2: (Clima organizacional)

r = correlación de Ox y Oy

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta con cuya finalidad de obtener datos de los colaboradores que laboran en la Municipalidad de Paramonga, 2023.

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, de manera que lleva en su contenido preguntas estructuradas, para acoger la información necesaria del objeto de estudio el cual está regulado a través de la Escala Likert.

Procedimientos y análisis de la información

Cuestionarios regulados a través de la escala de Likert, de manera que nos permitió acopiar la información acerca de las percepciones de las variables de estudio por parte de los investigados.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos

Tabla 1: *Validación de los instrumentos de las variables estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.*

Experto	Validez
Mg. Pablo Arnulfo Santos Díaz	0.90
Mg. Karina Tomasa Valdiviezo Pérez	0.94
Mg. Misely Lisbeth Salazar Cochachin	0.90
TOTAL	0.91

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados que se logró obtener se determina que la confiabilidad es de un nivel muy buena con un rango de 0.91.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad permite medir el nivel de relación interna de las afirmaciones con la cual nos da el nivel de certeza que la información que obtengamos sea objetiva.

Tabla 2: *Confiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Paramonga,2023.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,914	18

Habiéndose obtenido como resultado la confiabilidad de 0,902, tenemos la certeza de aplicar el instrumento, con el cual obtendremos información fiable

Tabla 3: *Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023:*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,847	,877	18

Habiendo obtenido como resultado la confiabilidad de 0,847, tenemos la certeza de aplicar el instrumento, con el cual obtendremos información fiable.

Análisis de datos: Estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Tabla 4: *Escala de valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy baja
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de los estilos de liderazgo y clima organizacional.

			Estilos de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.300*
		Sig. (bilateral)	.	.012
		N	69	69
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.300*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	.
		N	69	69

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

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 5, concordante con la medida correlacional de Rho de Spearman el coeficiente fue de 0,300* que corresponde a una correlación positiva baja y un $p = 0,012$ menor al 0,05 por lo que se considera significativo entre los estilos de liderazgo y clima organizacional, de modo que se rechaza la hipótesis H₀ y se acepta la hipótesis H₁: Así mismo se concluye que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Esto nos indica que al incrementar el grado de influencia del líder en los colaboradores también incrementará de manera positiva el clima organizacional.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre el liderazgo autocrático de y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo autocrático y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de liderazgo autocrático y clima organizacional.

		Liderazgo autocrático	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	69
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.247*
		Sig. (bilateral)	.041
		N	69

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

Interpretación

Como se puede observar en la tabla 6, el resultado del coeficiente es igual a 0,247* por lo que se determina una correlación positiva baja y un p=0,041 inferior al 0,05, por lo que considera significativo, entre el liderazgo autocrático y clima organizacional de manera que se rechaza la hipótesis H₀ y se acepta la hipótesis H₁: De modo que se evidencia que, si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. De modo que mientras mejor sea el estilo de liderazgo autocrático percibido habrá mejora en el clima organizacional ya que ambas variables se relacionan.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre el liderazgo democrático de y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de liderazgo democrático y clima organizacional.

			Liderazgo democrático	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1.000	.226
		Sig. (bilateral)	.	.061
		N	69	69
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.226	1.000
		Sig. (bilateral)	.061	.
		N	69	69

Interpretación:

Como se puede evidenciar en la tabla 7 el resultado del coeficiente es igual a 0,226 por lo que se determina una correlación positiva baja y un $p= 0,061$ superior al 0,05 por lo que se considera no significativo, de este modo se acepta la hipótesis H₀ y se rechaza la hipótesis H₁: De esta forma se concluye que no existe relación significativa entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. De modo que el estilo de liderazgo democrático no tiene vínculo positivo con el clima organizacional.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre el liderazgo liberal de y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo liberal y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de liderazgo liberal y clima organizacional.

		Liderazgo liberal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	69
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.076
		Sig. (bilateral)	.533
		N	69

Interpretación

Como se puede observar en la tabla 8, el resultado del coeficiente es igual a 0,076 por lo que se determina una correlación positiva alta y un p= 0,533 superior al 0,05 por lo que se considera no significativo, de este modo se acepta la hipótesis H₀ y se rechaza la hipótesis H₁: Así mismo se concluye que no existe relación significativa entre el liderazgo liberal y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. De modo que el estilo de liderazgo liberal no se vincula con el clima organizacional.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La discusión de resultados se ejecuta contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en las teorías relacionadas al tema y los estudios previos.

En relación al objetivo general:

De acuerdo a los resultados en la investigación se ha logrado determinar que si existe una relación entre las variables: Estilos de liderazgo y clima organizacional; ya que se obtuvo un coeficiente de 0,300* que corresponde a una correlación positiva baja y un $p = 0,012$ menor al 0,05 por lo que se considera significativo, de modo que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 : Así mismo se afirma que si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos que concuerda con investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a Farfán y Farfán (2018) tuvieron como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018, los resultados obtenidos según la correlación de Pearson ($r = 0,590$), lo que corresponde a una correlación positiva media y un $p = 0,000$ inferior al 0,05 por lo que se considera significativo, lo que nos permite evidenciar que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el liderazgo en los colaboradores municipales. Así mismo en el estudio de Arquíñigo, Gaspar y Beteta (2019) mencionan que en su investigación tuvieron como objetivo concretar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, obteniendo como resultado $\rho = 0,705$, y $p = 0,000$, lo que evidencia una correlación positiva alta y directa entre las variables. Así mismo esta discusión nos da un entendimiento previo de tal modo que al incrementar el grado de influencia del líder en los colaboradores también incrementará de manera positiva el clima organizacional. En este aspecto, Silva (2018) menciona que el líder influye con sus colaboradores por medio de la comunicación tanto formal como e informal y cómo ciertos criterios son ejecutados por un líder al interactuar con los colaboradores, tales como rasgos, características, habilidades y comportamientos.

En relación al objetivo específico N° 1

De acuerdo a los resultados se ha logrado determinar que si existe relación entre las variables: Estilo autocrático y clima organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,247* por lo que se determina una correlación positiva baja y un $p=0,041$ inferior al 0,05, por lo que se considera significativo, entre el liderazgo autocrático y clima organizacional de manera que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 : De modo que se evidencia que si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y clima organizacional. Dichos resultados entran en concordancia con el estudio de Arquíñigo, Gaspar y Beteta (2019), tuvieron como objetivo específico conocer cuál es la relación entre liderazgo autocrático y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, obteniendo como resultado una correlación de $r= 0,672$ determinando una correlación alta o fuerte directa y un $p=0.000$ inferior al 0,05 lo que evidencia que existe relación significativa entre ambas variables.

En relación al objetivo específico N°2

De acuerdo a los resultados se ha logrado determinar que no existe relación entre las variables: Estilo democrático y clima organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,226 por lo que se determina una correlación positiva baja y un $p= 0,061$ superior al 0,05 por lo que se considera no significativo, de este modo se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 : De esta forma se determina que no existe relación significativa entre ambas variables. Dichos resultados entran en contradicción con el estudio de Arquíñigo, Gaspar y Beteta (2019) quienes tuvieron como objetivo específico conocer cómo se relaciona el liderazgo autocrático con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca, obteniendo como resultado una correlación igual a $r= 0,899$ determinado una correlación muy alta y muy fuerte directa y un $p= 0,000$ menor a 0,05 comprobando una relación existente y significativa entre el estilo democrático y el rendimiento laboral.

En relación al objetivo específico N°3

De acuerdo a los resultados se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre las variables: Estilo liberal y clima organizacional, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,076 por lo que se determina una correlación positiva alta y un $p=0,533$ superior al 0,05 por lo que se considera no significativo, de este modo se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 : determinando que no existe relación positiva entre ambas variables. Dichos resultados entran en contradicción con lo que sostiene Poma (2017) quien tuvo como objetivo específico como se relaciona el estilo liberal con la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los Olivos 2017. Determinando que el estilo de liderazgo liberal tiene una relación muy significativa con la satisfacción laboral, ya que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. Bilateral = 0.000 < 0.05, Rho = 0.477**).

CONCLUSIONES

Se determinó que el estilo de liderazgo se relaciona con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Esto se evidencia en el coeficiente de 0,300* que corresponde a una correlación positiva baja y un $p = 0,012$ menor al 0,05 por lo que se consideró significativo entre ambas variables de este modo se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Dando por concluido que si hay una relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional. Esto nos indica que al incrementar el grado de influencia del líder en los colaboradores también incrementará de manera positiva el clima organizacional.

Se ha logrado determinar que, si existe relación entre la dimensión liderazgo autocrático y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Esto se puede evidenciar en el coeficiente de 0,247* por lo que se determina una correlación positiva baja y un $p=0,041$ inferior al 0,05, por lo que considera que existe relación entre ambas variables en este sentido se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Concluyendo que si hay relación entre ambas variables. De modo que mientras mejor sea el estilo de liderazgo autocrático percibido habrá mejora en el clima organizacional.

Se ha logrado determinar que no existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo democrático y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Esto se puede evidenciar en el coeficiente de 0,226 por lo que se determina una correlación positiva baja y un $p= 0,061$ superior al 0,05 por lo que se considera no significativo entonces se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 . Dando por concluido que no existe relación entre ambas variables. De modo que el estilo de liderazgo democrático no se vincula con el clima organizacional.

Se ha logrado determinar que no existe una relación entre la dimensión liderazgo liberal y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Esto se puede evidenciar en el coeficiente de 0,076 por lo que se determina una correlación positiva alta y un $p= 0,533$ superior al 0,05. Entonces se

acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 . Dando por concluido que no existe relación entre ambas variables. De modo que el estilo de liderazgo liberal no se vincula con el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

Se da por recomendado que el gerente municipal reciba talleres de capacitaciones constantes que de este modo pueda influir en la mejora de los estilos de liderar, de este modo pueda el gerente implementar en políticas de liderazgo hacia las diversas áreas de la organización, para que el personal se pueda involucrar y puedan desarrollar habilidades y un buen desempeño en función a sus tareas, de igual forma plantear estrategias efectivas y planes nuevos para lograr un clima organizacional más eficiente. De esta manera que se podría adquirir con mayor rapidez y precisión las metas propuestas trazadas por la institución.

Al gerente municipal se le recomienda detectar los factores positivos y negativos al implementar el liderazgo autocrático ya que este tiene vinculación débil con el clima organizacional. de manera que de una mejorara en la autoconfianza sería lo ideal, de manera que permita construir relaciones positivas con sus colaboradores. De esta forma promover un ambiente de trabajo fiable y estimulante, ya que esto hace que los empleados se sientan apreciados, valorados, escuchados, reconocidos y cuidados, de manera que se involucren en el proceso de toma de decisiones, un control adecuado, sería lo correcto, por lo que una decisión errónea puede afectar el clima organizacional. Al gerente municipal se le recomienda reforzar el liderazgo democrático, fomentando la integración de los miembros de equipo y a la vez promover la transparencia, colaboración y el trabajo en equipo en sus colaboradores ya que no se determinó su vinculación con el clima organizacional.

Al gerente municipal se le recomienda mantener y reforzar el liderazgo liberal, delegando poder de decisión, libertad para trabajar, a fin de reforzar el clima organizacional ya que no se determinó la vinculación con el clima organizacional. De este modo se recomienda que prosiga la línea de nuevos estudios de investigaciones donde ejecuten una medición directa de los estilos de liderazgo y su relación con la con el clima organizacional en las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Paramonga.

AGRADECIMIENTOS

- Dar agradecimiento, en primer lugar, a Dios, a mis padres, hermanos, esposa e hija que me dieron la fuerza e incentivo desde los principios de mi carrera profesional, hasta lograr culminarlo, también por el apoyo incondicional que me brindaron en mi camino profesional, ya que sin sus esfuerzos y sacrificios no sería el profesional que hoy en día soy. Ya que ellos son mi prioridad para seguir creciendo profesionalmente.
- A mis docentes por su constante paciencia y consejos, por cada enseñanza brindada, por su apoyo y comprensión en el transcurso del ciclo.
- A la Universidad San Pedro por brindarme la oportunidad de ser parte de la institución y a la vez de incentivar desde sus inicios a la superación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S., & Plata, O. (19 de 08 de 2016). Participación, colaboración, transparencia y datos abiertos. Recuperado el 12 de 08 de 2020, de <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1016/840>
- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&printsec=frontcover&dq=AG%C3%9CERA+ENRIQUE+2004&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjzsz2n7TqAhXBHrkGHVjmCEsQ6AEwAHoECAyQA#v=onepage&q=AG%C3%9CERA%20ENRIQUE%202004&f=false>
- Alles, M. (2010). *Diccionario de preguntas: La tripología*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=t_WrHJ7umpEC&pg=PA192&dq=oma+de+decisi%C3%B3n+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwikldCe9YfrAhX9FLkGHRP1DGAQ6AEwCXoECAQQA#v=onepage&q=toma%20de%20decisi%C3%B3n%20definici%C3%B3n&f=false
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna : Proceso, disciplina y técnica*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bwelcBnPNUoC&pg=PA15&dq=defini%C3%B3n+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjHhP2UoEvqAhWiIbkGHbiVA_AQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=defini%C3%B3n%20comunicaci%C3%B3n&f=false
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna : Proceso, disciplina y técnica*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bwelcBnPNUoC&pg=PA15&dq=defini%C3%B3n+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjHhP2UoEvqAhWiIbkGHbiVA_AQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=defini%C3%B3n%20comunicaci%C3%B3n&f=false
- Aquiñigo, I., Gaspar, T., & Beteta, P. (2019). *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco*

- Marca, 2019*. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Ermilio Valdizán, Huánuco - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5221>
- Aquiñigo, I., Gaspar, T., & Beteta, P. (2019). *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, 2019*. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Ermilio Valdizán, Huánuco - Perú. Recuperado el 08 de 02 de 2023, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5221>
- Arano, R., Escudero, J., & Delfín, L. (11 de 05 de 2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de administración: una aproximación. Recuperado el 15 de 06 de 2020, de <https://docplayer.es/47165752-El-origen-del-clima-organizacional-desde-una-perspectiva-de-las-escuelas-de-la-administracion-una-aproximacion.html>
- Arteaga, Y. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Microred Supe, 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios, José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Lima. Recuperado el 15 de 02 de 2023, de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2388/ARTEAGA%20MOYA%20YENNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoub, J. (2011). *Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública Mexicana*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwsb3tqenqAhVjLLkGHYHEBSsQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q=liderazgo&f=false>
- Ayoub, J. (2018). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la Administración Pública Mexicana*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid - Mexico. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf

- Bobadilla, J. (2021). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de servicio en administración tributaria de Cajamarca, 2021*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - Perú. Recuperado el 15 de 02 de 2023, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1931/Tesis%20Jorge%20Bobadilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309.pdf>
- Cabrera, E. (2008). *la colaboración en el aula*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Brvbn9Kiq_UC&pg=PA85&dq=que+es+la+colaboraci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPILHinpfrAhXnHrkGHRrVBxEQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=que%20es%20la%20colaboraci%C3%B3n&f=false
- Catret, A. (2001). *Emocionalmente inteligentes: Una nueva dimensión de la personalidad humana*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=fy9nx9vsdTkC&pg=PP150&dq=que+es+la+empat%C3%ADa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9t7eG65brAhUiGbkGHcS7Cw04ChDoATACegQIAxAC#v=onepage&q=que%20es%20la%20empat%C3%ADa&f=false>
- Chigne, J., & Martinez, E. (2021). *Estilo del Liderazgo y su Relación con el Clima Organizacional en el Personal de Librerías Crisol Sede Trujillo año 2020*. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú. Recuperado el 08 de 02 de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63345/Chigne_LJD-Martinez_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontco>

ver&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwsb3tqenqAhVjLLkGHY
HEBSsQ6AEwA3oECAYQAg#v=onepage&q=liderazgo&f=false

- Cota, J. (01 de 05 de 2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro del bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*. Recuperado el 07 de 08 de 2020, de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/3130/5060?inline=1>
- Cox, R. (2008). *Psicología del deporte: Conceptos y sus aplicaciones*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Kd-gACAIW0IC&pg=PA104&dq=que+es+la+auto-confianza&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjv98auqJbrAhWTH7kGHRg8CxIQ6AEwA3oECAMQAg#v=onepage&q=que%20es%20la%20auto-confianza&f=false>
- Cuyo, D., & Correa, B. (2020). *"Inteligencia emocional y su relación con el estilo de liderazgo de los directivos de las direcciones del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pujilí"*. Obtención del Título de Secretariado Ejecutivo General, Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5947/6/PI-001471.pdf>
- Del valle, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma - Perú. Recuperado el 08 de 02 de 2023, de repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4709/Del%20Valle%20Pomasunco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, I. (2018). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión Pública, Universidad César Vallejo, Peru. Recuperado el 16 de 02 de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21363/Delgado_MFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación: La comunicación en la empresa*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=IW6-sADnRZMC&pg=PA7&dq=definici%C3%B3n+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwisyb_LwPDqAhX2D7kGHQ2IClYQ6AEwAXoECAUQA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20comunicaci%C3%B3n&f=false

Drucker, P. (2014). *La gerencia de empresas*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=l6GaAgAAQBAJ&pg=PT394&dq=to+ma+de+decisi%C3%B3n+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZqsrj8IfrAhU3FLkGHdinBMc4FBD0ATAAegQIBhAC#v=onepage&q=to+ma%20de%20decisi%C3%B3n%20definici%C3%B3n&f=false>

Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEWjzyZaDuIfraAhXGJbkGHepyCoAQ6AEwA3oECAEQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20definici%C3%B3n&f=false>

Echevarría, B., Isus, S., Martínez, P., & Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jYe6KtaJTiwC&pg=PA139&dq=concepto+de+orientaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz3LH62JHrAhVMH7kGHd85BXwQ6AEwA3oECAyQA#v=onepage&q=concepto%20de%20orientaci%C3%B3n&f=false>

Editorial vértice. (2008). *Gestión de hoteles*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=5LsaXJHzJOQC&pg=PA157&dq=seguridad+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwinjprO2JPrAhWrD7kGHfdsBsg4ChDoATAEegQIAhAC#v=onepage&q=seguridad%20concepto&f=false>

Escoriza, J. (2003). *Evolución del conocimiento de las estrategias de comprensión lectora*. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=qRE74IQ__HEC&pg=PA101&dq=concepto+de+claridad+en+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwimt7LcoJHrAhXIIrkGHd-GDLYQ6AEwAnoECAUQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20claridad%20en%20la%20comunicacion&f=false

Estanqueiro, A. (2006). *Principios de comunicación interpersonal para saber tratar con las personas.* Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=z4eWPI_-3k0C&pg=PA27&dq=que+es+la+auto-confianza&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjU9u-HzZbrAhVklbkGHVHbAL44ChDoATACegQIABAC#v=onepage&q=que%20es%20la%20auto-confianza&f=false

Farfán, E., & Farfán, W. (2018). *“Clima organizacional y su relación con el liderazgo en los servidores municipales de la municipalidad distrital de Yamon, 2018”.* Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Chiclayo - Perú. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28942/Farfan_REN-Farfan_RW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar.* Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA517&dq=caracteristicas+del+estilo+liberal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjXhJXK6OnqAhUwH7kGHVMmD7AQ6AEwBXoECAUQAg#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20estilo%20liberal&f=false>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Como construir felicidad en el trabajo.* Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=zlQsDwAAQBAJ&pg=PT106&dq=participacion+organizacional+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiMp5PV->

ovrAhXeD7kGHcEUBVkQ6AEwBnoECAgQA#v=onepage&q=participacion%20organizacional%20definicion&f=false

García, I. (29 de 12 de 2017). Definición de la comunicación interna. *Economía*. Recuperado el 10 de 08 de 2020, de <https://www.economiasimple.net/glosario/comunicacion-interna>

García, V. (2015). *Seguridad aeronáutica y prevención de riesgos laborales y medioambientales*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8MEVBAAAQBAJ&pg=PT14&dq=definicion+de+condiciones+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwji2O6w_PLqAhX7GLkGHXfxA4U4ChDoATADegQIBhAC#v=onepage&q=definicion%20de%20condiciones%20laborales&f=false

García, V., & Jiménez, B. (2014). *Prevención de riesgos laborales y medio ambientales en el mecanizado por arranque de viruta*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=f5jwAgAAQBAJ&pg=PT1&dq=vicente+garcia+segura+y+bernab%C3%A9+jimenez+padilla+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwia9fuHwvXqAhXgGLkGHfiyD8QQ6AEwAXoECAyQA#v=onepage&q=vicente%20garcia%20segura%20y%20>

Gaspar, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA169&dq=participacion+organizacional+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie_-PHrYzrAhXOIbkGHXGkD-A4MhDoATAIegQICBAC#v=onepage&q=participacion%20organizacional%20definicion&f=false

Gil, M., & Giner, F. (2007). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&pg=PA298&dq=poder+de+decision+en+la+organizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3saCEzZvrAhV6KLkGHZXIAg0Q6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=poder%20de%20decision%20en%20la%20organizaci%C3%B3n&f=false>

- Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes y más liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=RVhxAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estilos+de+liderazgo+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi88NPw1qrqAhX-JrkGHQxcAnE4HhDoATAIegQICBAC#v=onepage&q&f=false>
- Goleman, D. (2017). *Empatía: Serie inteligencia emocional de HBR*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=4gWIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+empat%C3%ADa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiS5_XR15brAhVDHLkGHYsgCtYQ6AEwAXoECAUQA#v=onepage&q=que%20es%20la%20empat%C3%ADa&f=false
- Gómez, C., & Ornelas, J. (02 de 09 de 2012). La evolución de liderazgo en la administración. *Contribuciones a la economía*. Recuperado el 02 de 07 de 2020, de <https://www.eumed.net/ce/2012/evolucion-liderazgo-administracion.html>
- Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Tesis para obtener el grado de maestro en administración, Universidad Veracruzana de Mexico, Veracruz - Mexico. Recuperado el 10 de 02 de 2023, de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, A., Mateo, P., & González, D. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pik6EZ1qNj8C&pg=PA154&dq=concepto+de+ritmo+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiugJ_wsZfrAhVjILkGHadOACEQ6AEwAHoECAYQA#v=onepage&q=concepto%20de%20ritmo%20de%20trabajo&f=false
- González, S. (2011). *Habilidades de comunicación escrita*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8PHa4jgvNsAC&pg=PA104&dq=con>

cepto+de+fluidez+en+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj76_rszpHrAhXFHLkGHRY5CmEQ6AEwAHOECAQQA#v=onepage&q=concepto%20de%20fluidez%20en%20la%20comunicacion&f=false

Henao, F. (2014). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seguridad+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNpYy7w5PrAhX6K7kGHbR9BWoQ6AEwAHOECAQQA#v=onepage&q=seguridad%20concepto&f=false>

Hernández, E. (24 de 05 de 2014). Importancia del clima laboral en una empresa. *Economía*. Recuperado el 10 de 06 de 2020, de <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>

Huayaney, L. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, Universidad César Vallejo, Huacho - Perú. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71931/Huayaney_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaume, L. (2008). *La libertad y la ley: Los orígenes filosóficos del liberalismo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=PGtH0189mgQC&pg=PA71&dq=libertad+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj4nYOEhorrAhXZMbkGHQRcA-MQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=libertad%20definici%C3%B3n&f=false>

Lacoma, T. (01 de 02 de 2018). Qué es la diferenciación y la integración en el desarrollo de las empresas. *Cuida tu dinero*. Recuperado el 03 de 08 de 2020, de <https://www.cuidatudinero.com/13104869/que-es-la-diferenciacion-y-la-integracion-en-el-desarrollo-de-las-empresas>

- León, M. (2022). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, Provincia de San Ignacio, 2020*. Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de administración y gerencia pública, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca - Perú. Recuperado el 08 de 02 de 2023, de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5266/Tesis%20Wilson%20Gil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, Á. (2003). *Orientación vocacional como proceso*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=vbqfc1vsYaQC&pg=PA51&dq=concepto+de+orientaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxgfHz6pHrAhXUK7kGHY-eAcUQ6AEwBHoECAQQA#v=onepage&q=concepto%20de%20orientaci%C3%B3n&f=false>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Tesis para maestría en administración de empresas, Universidad Politecnica Salesiana - Ecuador, Guayaquil - Ecuador. Recuperado el 09 de 02 de 2023, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mahieu, p. (2002). *Trabajar en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jCWQ5oTAivIC&pg=PA16&dq=trabajo+en+equipo+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjzyZaDuIf rAhXGJbkGHepyCoAQ6AEwAnoECAIQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20definici%C3%B3n&f=false>
- Mazuela, A. (2012). *Diez herramientas de gestión organizacional*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=d83SBQAAQBAJ&pg=PT89&dq=poder+de+decision+en+la+organizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3saCEzZvrAhV6KLkGHZXIAg0Q6AEwAnoECAUQA#v=onepage&q=poder%20de%20decision%20en%20la%20organizaci%C3%B3n&f=false>

- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA32&dq=defini%C3%B3n+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmlva83KLqAhUUErkGHT8DAccQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=defini%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional&f=false>
- Menéndez, F., Fernández, F., Llaneza, F., Vázquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=dGvJhWIkMWMC&pg=PA500&dq=participacion+organizacional+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie_PHRyZrAhXOIbkGHXGkD-A4MhDoATADegQIARAC#v=onepage&q=participacion%20organizacional%20definicion&f=false
- Merino, J. (07 de 03 de 2015). Importancia de la libertad. *Diario información*. Recuperado el 08 de 07 de 2020, de <https://www.diarioinformacion.com/opinion/2015/03/08/importancia-libertad/1607226.html>
- Milicchio, M. (2015). *Tomas de gestión institucional y supervisión*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=cyKMBgAAQBAJ&pg=PA100&dq=concepto+de+supervisi%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjFhKD2ifHqAhWcGLkGHQAwAlk4HhDoATABegQIBhAC#v=onepage&q=concepto%20de%20supervisi%C3%B3n&f=false>
- Neira, A. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=1SsMSx1yxbAC&pg=PA148&dq=concepto+de+ritmo+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiugJ_wsZfrAhVjIlkGHadOACEQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20ritmo%20de%20trabajo&f=false
- Noguera, J., Pitarch, D., & Esparcia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OV3FDFWnpoMC&pg=PA171&dq=>

evolucion+del+liderazgo&hl=es-
#v=onepage&q=evolucion%20del%20liderazgo&f=false

Ortega, F. (2020). *Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de 5 colegios de la ciudad de Bogotá*. Tesis de maestría en psicología, Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia. Recuperado el 09 de 02 de 2023, de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/621f9de0-e901-4f59-93ce-cfa7deb25c9f/content>

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=kiG8ZwEACAAJ&dq=palma+2004+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiSmp7IkevqAhXWibkGHZGWDn0Q6AEwAHoECAAQAQ>

Pascual, R. (2006). *Fundamentos de la comunicación humana*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ECXX3haWfvQC&pg=PA161&dq=definici%C3%B3n+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwisyb_LwPDqAhX2D7kGHQ2IClYQ6AEwCHoECAkQAQ#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20comunicaci%C3%B3n&f=false

Pazmiño, P., & Hurtado, J. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019*. Tesis para optar el grado de maestría profesional en desarrollo del talento humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador. Recuperado el 25 de 02 de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%C3%B1o-Estilos.pdf>

Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, s. (12 de 01 de 2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y posgrado*. Recuperado el 03 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

Planella, J., & Moyano, S. (2011). *Voces de la educación social*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=QaUGrtfQqj4C&pg=PA210&dq=concepto+de+supervisi%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC2dLd_vDqAhWMJrkGHQ-KAm8Q6AEwCHoECAkQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20supervisi%C3%B3n&f=false

Planella, J., & Moyano, S. (2011). *Voces de la educación social*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=QaUGrtfQqj4C&pg=PA210&dq=concepto+de+supervisi%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC2dLd_vDqAhWMJrkGHQ-KAm8Q6AEwCHoECAkQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20supervisi%C3%B3n&f=false

Poma, C. (2018). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos - 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Recuperado el 16 de 02 de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12409/Poma_GC.R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Preciado, A. (2006). *Modelo de evaluación por competencias laborales*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=47aiKacwZrUC&pg=RA1-PA26&dq=concepto+de+evaluaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiyv-3W8ZHrAhXIEbkGHcidDQwQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20evaluaci%C3%B3n%20laboral&f=false>

psicore. (2014). *Perfil de liderazgo empresarial*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=YfWaAwAAQBAJ&pg=PP16&dq=estilo+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjwmZa1zunqAhWKHbkGHRyjC98Q6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=estilo%20de%20liderazgo&f=false>

- Puig, C. (2016). *La supervisión en la acción social*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=w8y0DQAAQBAJ&pg=PA36&dq=definici%C3%B3n+supervisi%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjtmIum7vDqAhWdLLkGHe5rAfwQ6AEwA3oECAQQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20supervisi%C3%B3n&f=false>
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=X-42ZnpzHYEC&pg=PA62&dq=teoria+y+evolucion+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRocy83ZbqAhV2HbkGHddZAhsQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=teoria%20y%20evolucion%20del%20liderazgo&f=false>
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=X-42ZnpzHYEC&pg=PA62&dq=teoria+y+evolucion+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRocy83ZbqAhV2HbkGHddZAhsQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=teoria%20y%20evolucion%20del%20liderazgo&f=false>
- Rasinger, S. (2013). *La investigación cuantitativa*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=0h4EEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+una+investigaci%C3%B3n+cuantitativa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20una%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa&f=false
- Redondo, A., Tejado, A., & Rodriguez, b. (2012). *El celador y el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mhuRAwAAQBAJ&pg=PA30&dq=liderazgo+autocr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKvLbv6arqAhU6FLkGHZynAI04ChDoATAAegQIARAC#v=onepage&q=liderazgo%20autocr%C3%A1tico&f=false>
- Rey, S. (2007). *Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=syI2XQAfC7cC&pg=PA613&dq=concepto+de+horas+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjOtP24xJfrAhXI>

HrkGHTPGCSAQ6AEwAnoECAkQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20horas%20de%20trabajo&f=false

Ribeiro, D. (1998). *Asesoramiento en dirección de empresas*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m7-nLoRSyl0C&pg=PA55&dq=asesoramiento+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjx4aHftpPrAhU-HrkGHSbJBkI4ChDoATAEegQIARAC#v=onepage&q=asesoramiento%20concepto&f=false>

Rubio, J. (2005). *Manual para la información de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DK9aB3LK3EgC&printsec=frontcover&dq=juan+carlos+rubio+romero+2005+manual+para+la+informaci%C3%B3n+superior&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj23e2C0PXqAhXPK7kGHTutDQE6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=juan%20carlos%20rubio%20romero%20200>

Ruíz, C., García, A., Delclós, J., & Benavides, F. (2007). *Salud laboral : Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=wf4pkZiYHzkC&pg=PA17&dq=definicion+de+condiciones+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwizh4vp4PLqAhXcH7kGHRLTAo8Q6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20condiciones%20laborales&f=false>

Ruíz, J. (2013). *Guía básica para la elaboración de productos científicos y tecnológicos*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Rso8FGTU-OwC&pg=PA10&dq=que+es+una+investigaci%C3%B3n+de+tipo+b%C3%A1sica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiN7Zyt4_fwAhW4E7kGHYmuD804ChDoATAFegQIAhAC#v=onepage&q=que%20es%20una%20investigaci%C3%B3n%20de%20tipo%20b%C3%A1sica&f=fal

- Sabogal, A. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la municipalidad provincial de Barranca, 2021*. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Barranca - Perú. Recuperado el 16 de 02 de 2023, de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3314798>
- Salking, N. (1999). *Método científico*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&printsec=frontcover&dq=que+es+una+investigaci%C3%B3n+de+tipo+b%C3%A1sica&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20una%20investigaci%C3%B3n%20de%20tipo%20b%C3%A1sica&f=false
- Schonfeld, R. (2000). *El liderazgo es un sentimiento*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=IB-kHRCJXBoC&pg=PA64&dq=liderazgo+autocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiT_63Zm6zqAhWALLkGHapyCrEQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=liderazgo%20autocratico&f=false
- Sendra, J. (2009). *Apoyo Psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=s5SN5ACXn44C&pg=PA338&dq=concepto+de+claridad+en+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwimt7LcoJHrAhXIIrkGHd-GDLYQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20claridad%20en%20la%20comunicacion&f=false>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Solanellas, P. (2014). *Recetas de liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8c4XBgAAQBAJ&pg=PT42&dq=est>

ilo+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjfh5qR3OnqAhVMH7kGHb3vCxQ4ChDoATAHegQICRAC#v=onepage&q=estilo%20de%20liderazgo&f=false

- Sosa, A. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal, en la MUnicipalidad de Hualmay, 2020*. Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestipon Pública, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Recuperado el 18 de 02 de 2023, de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5853/ADDISON%20PIER%20SOSA%20CASANOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Susanibar, L. (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, 2021*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20\(2\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20(2).pdf?sequence=1)
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jcGySsqyv4wC&printsec=frontcover&dq=que+es+una+investigaci%C3%B3n+de+tipo+b%C3%A1sica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiaqv3-xvfwAhUmILkGHa12BmQQ6AEwAXoECAgQAg#v=onepage&q=que%20es%20una%20investigaci%C3%B3n%20de%20tipo%20b%C3%A1>
- Tapia, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del Municipio del Socorro, 2018 - 2019, primer semestre*. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar por el título de magister en seguridad y en el trabajo, Universidad libre seccional Barranquilla , Barranquilla - Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tejada, B. (24 de 05 de 2007). *Administración de servicios de alimentación*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GxTF74WTNAYC&pg=PA69&dq=definicion+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjFp8qWo6rqAhXILLkGHQO8D-AQ6AEwAnoECAMQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20clima%20organizacional&f=false>
- Vergara, G. (2021). *Estilos de liderazgo y cultura organizacional en la institución educativa Corazón de Jesús - Supe*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5392/GILDA%20MARISELA%20VERGARA%20VILLAR.pdf?sequence=1>
- Villalva, M., & Isidro, F. (25 de 03 de 2017). El liderazgo democrático: Una aproximación conceptual. *INNOVA*. Recuperado el 25 de 07 de 2020, de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017%20(1).pdf)

Anexos 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?	Variable 1 Estilos de liderazgo	Objetivo general Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.	H ₁ : ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?	Tipo y diseño de investigación 1. <u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Básica 2. <u>TIPO DE DISEÑO</u> No experimental 3. <u>ENFOQUE</u> Cuantitativo 4. <u>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</u> Descriptivo, correlacional y de corte transversal 1. <u>POBLACIÓN</u> 69 colaboradores Técnica e instrumentos de investigación 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario
	Variable 2 Clima organizacional	Objetivos específicos - Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. - Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. - Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023.	H ₀ : ¿No existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023?	

Anexo: 2 Matriz de operacionalización de la variable 1 (Estilos de Liderazgo)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDIDA
Estilos de liderazgo	Catret (2001), estableció que es la capacidad que tiene un ser humano en lograr interpretar las emociones de un individuo, en percibir y dar respuesta a sus problemas, preocupaciones y sentimiento sin que ellos lleguen a decirnoslos.	Agüera (2004), define que el estilo de liderazgo dirige la conducta que toma el líder en relación con sus colaboradores, con la plena finalidad de lograr los objetivos, hace referencia a tres tipos de modalidades de liderazgo como; autocrático, democrático y liberal.	Liderazgo autocrático	Autoconfianza	1	Escala de Likert
					2	
				Empatía	3	
					4	
				Toma de decisión	5	
					6	
			Liderazgo democrático	Integración	7	
					8	
				colaboración	9	
					10	
				Trabajo en equipo	11	
					12	
			Estilo liberal	libertad	13	
					14	
				participación	15	
					16	
				Poder de decisión	17	
					18	

Matriz de operacionalización de la variable 2 (Clima organizacional)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDIDA	
Clima organizacional	Méndez (2006), menciona que es el resultado de como los individuos constituyen procesamientos de interacción social, de manera que tal procedimiento está conformado por los sistemas de valores de la empresa tales como; creencias, actitudes y comportamientos que asumen los trabajadores dentro de la organización.	Palma (2004), define que es la sensación que suele tener el trabajador con relación a su medio de trabajo y vinculadas con aspectos referentes a los medios de realización personal, implicación con las labores asignadas, supervisión, la comunicación entre los colaboradores, acceso a la información conectada con sus actividades cotidianas en conjunción con los demás integrantes de la empresa y condiciones de trabajo que facilitan las tareas dentro de la empresa.	Comunicación	Comunicación interna	1	Escala de Likert	
					2		
				Fluidez	3		
					4		
					claridad		5
							6
			Supervisión	Asesorar	7		
					8		
				Orientar	9		
					10		
				Evaluar	11		
					12		
			Condiciones de trabajo	Seguridad laboral	13		
					14		
				Ritmo de trabajo	15		
					16		
				Horas de trabajo	17		
					18		

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a los estilos de liderazgo y clima organizacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Variable de estudio 1: Estilos de liderazgo

ITEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo autocrático						
P1	El jefe promueve un ambiente de trabajo fiable y de confianza.					
P2	Su líder delega funciones a los colaboradores.					

P3	Demuestra empatía el líder hacia sus colaboradores motivándolos permanentemente.					
P4	Existe una comunicación directa y sincera con los colaboradores.					
P5	Su jefe Fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones.					
P6	El encargado respeta las opiniones a pesar de estar en desacuerdo.					
Dimensión 2: Liderazgo democrático						
P7	Su líder fomenta la confianza e integración entre los colaboradores.					
P8	Existen condiciones de igualdad y respeto entre los colaboradores.					
P9	El líder fomenta la colaboración creativa entre los colaboradores.					
P10	Existe colaboración y participación en los colaboradores cuando se trabaja en equipo.					
P11	El líder determina las actividades y forma los grupos de trabajo.					
P12	Acostumbra el líder fomentar el trabajo en equipo entre los colaboradores.					
Dimensión 3: Liderazgo liberal						
P13	Su superior asigna las tareas y los deja proceder con libertad.					
P14	Tolerara el líder cualquier comportamiento del grupo.					

P15	Fomenta su superior la participación entre los colaboradores					
P16	El gerente evita participar en la toma de decisiones.					
P17	Delega el líder el poder de decisión en cada departamento de manera personal.					
P18	Su jefe prefiere intervenir en situaciones en las que solo pueda usar su poder de decisión.					

Variable de estudio 2: Clima organizacional

ITEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación						
P1	Existen medios para informarse sobre los diferentes asuntos de la institución.					
P2	La entidad fomenta y promueve la comunicación interna.					
P3	La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea.					
P4	Existe una comunicación fluida entre los compañeros de la institución.					
P5	Hay clara definición de la misión, visión y valores de la identidad.					
P6	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
Dimensión 2: Supervisión						
P7	Su encargado se preocupa en que se entienda bien el trabajo a realizar.					

P8	El jefe orienta los planes y métodos para que puedan realizar sus labores de manera eficaz.					
P9	Está perfectamente formado y preparado el líder para llevar a cabo su labor de asesor.					
P10	El superior dirige a los colaboradores para que el trabajo que realizan sea eficiente.					
P11	Controla y califica su jefe de manera constante las tareas que realiza.					
P12	Evalúa el líder el desempeño y rendimiento en el trabajo que realiza.					
Dimensión 3: Condiciones de trabajo						
P13	Existen riesgos físicos y psicológicos en su puesto de trabajo					
P14	Su lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente.					
P15	El jefe exige que realices tus actividades laborales de forma rápida y efectiva					
P16	Su superior controla el ritmo de trabajo en las tareas que realiza.					
P17	Tiende a respetar el líder las horas de trabajo que realiza en la institución.					
P18	En su jornada de trabajo tiene suficientes espacios de descanso					

Anexo 04. Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

Fecha: 01/03/2023

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo y clima organizacional.**

Autor del instrumento: SALAZAR COCHACHIN FREDY MAX

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	

Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					105	76
Sumatoria Total		181				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SIN SUGERENCIA

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} \equiv \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



 Pablo Arriulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: KARINA TOMASA VALDIVIEZO PEREZ

Fecha: 02/03/2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo y clima organizacional.**

Autor del instrumento: SALAZAR COCHACHIN FREDY MAX

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					54	133
Sumatoria Total		187				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.94				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SIN SUGERENCIA

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Validez **Coficiente** **de**

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.94}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: SALAZAR COCHACHIN MISELY LIZETH

Fecha: 02/03/2023

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo y clima organizacional.**

Autor del instrumento: SALAZAR COCHACHIN FREDY MAX

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización				17	

	lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				16	87	77
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SIN SUGERENCIA

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Validez

Coficiente
de

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Colegiada Contadora Publica
DNI. 41268955

Anexo 5: Confiabilidad de instrumento (Estilos de liderazgo)

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El jefe promueve un ambiente de trabajo fiable y de confianza.	59,00	102,706	,649	,894
Su líder delega funciones a los colaboradores.	58,61	108,487	,633	,896
Demuestra empatía el líder hacia sus colaboradores motivándolos permanentemente.	59,22	104,301	,604	,895
Existe una comunicación directa y sincera con los colaboradores.	59,44	99,908	,696	,892
Su jefe fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones.	59,11	103,869	,482	,900
El encargado respeta las opiniones a pesar de estar en desacuerdo.	58,50	104,735	,704	,893
Su líder fomenta la confianza e integración entre los colaboradores.	58,56	110,614	,424	,900
Existen condiciones de igualdad y respeto entre los colaboradores.	58,72	104,448	,567	,897
El líder fomenta la colaboración creativa entre los colaboradores.	58,72	109,154	,431	,900

Existe colaboración y participación en los colaboradores cuando se trabaja en equipo.	58,67	109,059	,497	,899
El líder determina las actividades y forma los grupos de trabajo.	58,78	101,242	,724	,891
Acostumbra el líder fomentar el trabajo en equipo entre los colaboradores.	58,72	99,977	,750	,890
Su superior asigna las tareas y los deja proceder con libertad.	59,33	103,412	,641	,894
Tolera el líder cualquier comportamiento del grupo.	59,17	97,559	,846	,887
Fomenta su superior la participación entre los colaboradores.	58,72	110,565	,443	,900
El gerente evita participar en la toma de decisiones.	59,28	106,565	,499	,899
Delega el líder el poder de decisión en cada departamento de manera personal.	59,22	105,477	,476	,900
Su jefe prefiere intervenir en situaciones en las que solo pueda usar su poder de decisión.	58,83	114,147	,072	,914

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

Confiabilidad de instrumento de la V2 (Clima organizacional)

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen medios para informarse sobre los diferentes asuntos de la institución.	59,89	105,869	,403	,841
La entidad fomenta y promueve la comunicación interna.	59,50	110,618	,294	,845
La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea.	59,56	112,026	,242	,847
Existe una comunicación fluida entre los compañeros de la institución.	59,28	109,389	,359	,843
Hay clara definición de la misión, visión y valores de la identidad.	59,94	105,350	,409	,841
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	59,50	105,912	,397	,841
Su encargado se preocupa porque se entienda bien el trabajo a realizar.	59,06	106,408	,557	,835
El jefe orienta los planes y métodos para que puedan realizar sus labores de manera eficaz.	59,56	102,497	,666	,829

Está perfectamente formado y preparado el líder para llevar a cabo su labor de asesor.	59,44	107,438	,502	,837
El superior dirige a los colaboradores para que el trabajo que realizan sea eficiente.	59,44	100,967	,676	,828
Controla y califica su jefe de manera constante las tareas que realiza.	59,50	100,147	,673	,827
Evalúa el líder el desempeño y rendimiento en el trabajo que realiza.	59,94	95,703	,820	,819
Existen riesgos físicos y psicológicos en su puesto de trabajo	59,78	100,771	,711	,827
Su lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente.	60,06	99,232	,685	,826
El jefe exige que realices tus actividades laborales de forma rápida y efectiva	60,17	104,971	,381	,843
El jefe controla el ritmo de trabajo en las tareas que realiza.	59,61	108,487	,344	,843
Tiende a respetar el líder las horas de trabajo que realiza en la institución.	59,61	103,546	,449	,839
En su jornada de trabajo tiene suficientes espacios de descanso.	60,00	125,176	-,321	,877

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	18

Anexo 6: Tabla de frecuencia de estilos de liderazgo y clima organizacional

Estilos de liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	43	1	1.4	1.4	1.4
	44	1	1.4	1.4	2.9
	46	1	1.4	1.4	4.3
	47	1	1.4	1.4	5.8
	48	1	1.4	1.4	7.2
	49	1	1.4	1.4	8.7
	51	1	1.4	1.4	10.1
	52	2	2.9	2.9	13.0
	53	3	4.3	4.3	17.4
	54	7	10.1	10.1	27.5
	55	1	1.4	1.4	29.0
	56	3	4.3	4.3	33.3
	57	6	8.7	8.7	42.0
	58	5	7.2	7.2	49.3
	59	3	4.3	4.3	53.6
	60	5	7.2	7.2	60.9
	61	2	2.9	2.9	63.8
	62	4	5.8	5.8	69.6
	63	1	1.4	1.4	71.0
	64	3	4.3	4.3	75.4
	65	4	5.8	5.8	81.2
	66	5	7.2	7.2	88.4
	67	1	1.4	1.4	89.9
	68	1	1.4	1.4	91.3
	71	2	2.9	2.9	94.2
	72	1	1.4	1.4	95.7
76	1	1.4	1.4	97.1	
77	1	1.4	1.4	98.6	
89	1	1.4	1.4	100.0	
	Total	69	100.0	100.0	

Tabla de frecuencia de clima organizacional

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	44	2	2.9	2.9	2.9
	45	2	2.9	2.9	5.8
	46	2	2.9	2.9	8.7
	47	2	2.9	2.9	11.6
	49	1	1.4	1.4	13.0
	50	5	7.2	7.2	20.3
	51	2	2.9	2.9	23.2
	52	5	7.2	7.2	30.4
	53	3	4.3	4.3	34.8
	54	4	5.8	5.8	40.6
	55	4	5.8	5.8	46.4
	56	1	1.4	1.4	47.8
	57	2	2.9	2.9	50.7
	58	3	4.3	4.3	55.1
	59	3	4.3	4.3	59.4
	60	2	2.9	2.9	62.3
	61	2	2.9	2.9	65.2
	62	1	1.4	1.4	66.7
	63	2	2.9	2.9	69.6
	64	3	4.3	4.3	73.9
	65	4	5.8	5.8	79.7
	66	1	1.4	1.4	81.2
	67	3	4.3	4.3	85.5
	68	1	1.4	1.4	87.0
	69	2	2.9	2.9	89.9
	70	2	2.9	2.9	92.8
	74	1	1.4	1.4	94.2
	75	1	1.4	1.4	95.7
77	1	1.4	1.4	97.1	
84	2	2.9	2.9	100.0	
Total		69	100.0	100.0	

Estadísticos			
		Estilos de liderazgo	Clima organizacional
N	Válido	69	69
	Perdidos	0	0
Asimetría		.780	.680
Error estándar de asimetría		.289	.289
Curtosis		2.229	.284
Error estándar de curtosis		.570	.570

Anexo 7: (Base de datos estilos de liderazgo y clima organizacional)

V 1: BASE DE DATOS DE ESTILOS DE LIDERAZGO																		
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4
2	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	3
3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	2	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	2	2	1	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1
8	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	4
9	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
10	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	2	4
11	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
12	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4
13	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4
14	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4
15	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1
17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
18	2	3	2	1	3	2	3	1	4	4	2	1	4	2	3	3	2	5
19	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	2	4
20	4	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4
21	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	1	2	4	4	3	2	2	4
22	3	3	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
23	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	5	5	4	2	4	2	2	1
24	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	4	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5
26	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4
27	4	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4
28	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4
29	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
30	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1
31	4	3	4	5	5	5	3	1	4	4	2	1	3	3	3	3	3	2
32	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	2	3	3	2	5
33	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2
35	2	4	2	2	1	4	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5
37	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3
38	4	5	3	3	2	5	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4

39	4	4	3	3	4	5	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
40	4	3	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3
42	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
44	3	3	4	3	5	5	2	3	4	2	2	4	3	1	4	4	2	1
45	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	1	3	3	2	2	1	2
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	1
49	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2
50	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	5
51	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4
52	3	1	4	4	2	1	2	2	4	2	2	1	3	3	4	2	2	4
53	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4
54	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3
55	3	3	4	2	3	5	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1
56	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2
57	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	5
58	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4
59	1	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	1	4	3	4	2	2	4
60	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4
61	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	5	3	4	4	3	3	1
62	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	3	4
63	2	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	5	3	4	4
64	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4
65	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4
67	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	4
68	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4
69	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3

V2: BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL																		
N°	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4
2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3
3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	1	3	5	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	1	2	3	5
6	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	4
7	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
10	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	1
12	1	4	4	4	2	1	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2
13	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	5
15	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	3	3	4
16	3	3	3	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	1	1	3	1	4
17	3	2	3	3	3	5	5	1	2	2	2	1	1	1	3	3	5	5
18	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
19	2	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
21	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3
22	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	5
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5
24	3	3	3	2	1	1	1	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4
25	2	3	3	4	3	2	1	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2
27	3	3	3	2	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
28	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
29	3	1	1	3	1	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	2	1	1
30	1	1	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	2	3	3	4	3	2
31	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	5	5	4	2	2	2	4	4	4	1	1	3	3	5	5
33	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
34	1	1	1	1	1	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5
35	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
37	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	5
38	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	5	4	5	5	3	5
39	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
40	1	4	4	4	2	1	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5
41	4	4	4	4	4	5	3	1	1	3	3	4	3	1	1	3	3	4

42	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	2	1	3	1	4	4	2	1
43	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2
44	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2
46	4	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1
47	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
48	5	4	4	5	5	3	4	2	3	3	2	5	4	2	3	3	2	5
49	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4
50	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	2	4	5	4	4	5	5	3
51	5	1	2	2	2	1	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3
52	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2
53	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	5	1	2	2	2	1
54	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	5	5	5
55	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4
56	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3
57	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2
58	3	3	3	2	1	1	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2
59	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1	3	3	3	2	1	1
61	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2
62	3	1	1	3	3	4	4	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4
63	3	1	1	3	1	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2	5
64	1	1	3	3	5	5	3	3	4	2	2	4	3	1	1	3	3	4
65	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	2	1	3	1	1	3	1	4
66	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	1
67	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2
68	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	4	2	3	3	2	5
69	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	5	3	2	4	2	3

Anexo 8: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Calle José Ausejo Salas 340 – Distrito de Huacho
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Paramonga 06 de junio de 2023

Oficio N°001 - 2023

Sr. Luis Eduardo Arreguá Pajuelo
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Paramonga
Paramonga



ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Es grado dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme como bachiller en la carrera de administración. **SALAZAR COCHACHIN FREDY MAX**, ya que estoy efectuando el proyecto de investigación denominado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2023"**

Motivo por el cual solicito a usted me permita el acceso y la autorización, a fin de poder recabar la información mediante la aplicación de un cuestionario al personal que labora en la municipalidad.

Sin otro particular, en espera de vuestra atención, le reitero a usted la muestra de mi más directa consideración.

Atentamente

SALAZAR COCHACHIN, FREDY MAX

DNI: 48063125

