

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 Pativilca, 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Melgarejo Vilca, Miguel Angel Jesús

Código ORCID - 0009-0006-5074-1087

Asesora

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID - 0000-0001-5509-4460

HUACHO - PERÚ

2024

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Índice General..... | i |
| Índice De Tablas | ii |
| Palabra clave | iii |
| Constancia de originalidad..... | iv |
| Título..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| 1. Introducción | 1 |
| 2. Metodología | 28 |
| 3. Resultados | 31 |
| 4. Analisis y discusion..... | 37 |
| 5. Conclusiones y recomendaciones..... | 42 |
| 6. Referencias bibliograficas | 46 |
| 7. Anexos y apèndices | 55 |

Índice de tablas

| N.º | | Pág. |
|-----------------|---|------|
| Tabla 1: | Correlación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional | 31 |
| Tabla 2: | Nivel de la variable Estilos de Liderazgo | 32 |
| Tabla 3: | Nivel de la variable Clima Organizacional | 33 |
| Tabla 4: | Correlación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional | 34 |
| Tabla 5: | Correlación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional | 35 |
| Tabla 6: | Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional | 36 |

Palabras claves:

| | |
|---------------------|--|
| Tema | Estilos de liderazgo, clima organizacional |
| Especialidad | Administración |

Keywords:

| | |
|------------------|---|
| Theme | Leadership styles, organizational climate |
| Specialty | Management |

Línea de investigación según VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

| | |
|---------------------------|---------------------|
| Línea del programa | Talento Humano |
| Área | Ciencias Sociales |
| Sub-área | Economía Y Negocios |
| Disciplina | Economía |



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2024"** del (a) estudiante: **MELGAREJO VILCA MIGUEL ANGEL JESUS**, identificado(a) con Código N° **1711100093**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Estilos de liderazgo y clima organizacional en la municipalidad
distrital de Pativilca, 2024.**

Resumen

El estudio tuvo como objetivo describir el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca en 2024. La metodología empleada fue de tipo básica, con un nivel de investigación correlacional y un diseño no experimental de corte transversal simple. La población incluyó a 49 colaboradores del área administrativa, a quienes se les presentaron afirmaciones mediante un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25. Se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0,930 para los Estilos de liderazgo y 0,941 para el Clima organizacional. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada ($r = 0,522$) entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad de Pativilca. En conclusión, se encontró una relación significativa entre el grado de influencia del líder sobre los colaboradores y la mejora del clima organizacional en dicha municipalidad en 2024.

Abstract

The objective of the study was to describe the level of relationship between leadership styles and the organizational climate in the district municipality of Pativilca in 2024. The methodology used was basic, with a level of correlational research and a non-experimental cross-sectional design. simple. The population included 49 employees from the administrative area, to whom statements were presented through a questionnaire as a data collection instrument. SPSS version 25 statistical software was used. Reliability was evaluated using Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.930 for Leadership Styles and 0.941 for Organizational Climate. The results revealed a moderate positive correlation ($r = 0.522$) between leadership styles and the organizational climate in the municipality of Pativilca. In conclusion, a significant relationship was found between the degree of influence of the leader on employees and the improvement of the organizational climate in said municipality in 2024.

1. Introducción

Se contó con antecedentes internacionales, en un estudio reciente realizado por Reyes y Salazar (2023), se analizó el clima organizacional y la motivación laboral en asociaciones de la Comuna Sancan, ubicada en Jipijapa, Ecuador. La investigación adoptó un diseño descriptivo con un enfoque cualitativo y contó con la participación de 128 colaboradores. Los hallazgos resaltan la importancia del clima organizacional para fomentar relaciones positivas entre los trabajadores y asegurar su satisfacción con los resultados obtenidos. Además, se subraya la relevancia de la motivación en el aumento de la capacidad de toma de decisiones, la implementación de ideas innovadoras y el crecimiento de las organizaciones.

Según Bravo (2023), en su estudio realizado en Maule, Chile, se investigó la influencia del clima organizacional en la calidad educativa de los liceos Municipales técnico profesional en la provincia de Linares, región del Maule, durante el año 2020. El enfoque de la investigación fue de tipo básico, con un diseño correlacional. La muestra comprendió 130 colaboradores. En resumen, se concluye que las habilidades de liderazgo juegan un papel fundamental en la mejora de las relaciones interpersonales, la comunicación y el rendimiento laboral, facilitando así un ambiente organizacional saludable. En particular, se destaca la importancia de la comunicación efectiva para mantener un entorno propicio para el aprendizaje productivo y la resolución de conflictos.

Por otro lado, Flores (2022) logró realizar su tesis en Durango, México, con el objetivo de describir el estilo de liderazgo predominante en el Instituto de Evaluación de Políticas Públicas de Estado de Durango (INEVAP) y el nivel de satisfacción laboral de sus integrantes. Estuvo conformado por 20 colaboradores de la institución. El estudio realizado en esta investigación fue transversal, cuantitativo y descriptivo. En conclusión, se detalla que el liderazgo que predomina es el liderazgo transformacional con un 88%.

Asimismo, se recomienda buscar canales de comunicación lo cual permita transmitir la información de manera fluida, mejorar el salario para que los colaboradores se sientan mejor remunerado por su trabajo y realizar un plan de desarrollo al personal de la empresa que puedan desarrollarse mejor en el área laboral.

En esa línea, Mena (2022) llevó a cabo su investigación en Valparaíso, Chile, centrada en analizar los resultados de un estudio sobre el clima organizacional realizado en un municipio rural de la V región (Valparaíso). El enfoque metodológico utilizado combinó métodos cuantitativos y cualitativos. La muestra de estudio estuvo compuesta por 43 colaboradores. En resumen, se concluye que el análisis del clima organizacional es una herramienta efectiva para comprender la realidad dentro de las dependencias del municipio rural de la V región. Además, se recomienda que el municipio implemente estrategias para mejorar la comunicación entre los trabajadores, fomentando interacciones saludables y respetuosas, así como iniciativas en el ámbito de incentivos y reconocimientos para motivar y recompensar a sus empleados.

Del mismo modo, Gómez (2021) en su investigación doctoral exploró la posible correlación entre el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral entre los empleados de una dependencia pública estatal en Xalapa, Veracruz, México. El estudio incluyó a 43 colaboradores de la institución. En resumen, se destaca que el liderazgo transformacional obtuvo una aprobación del 58%, destacando la determinación de los líderes para alcanzar los objetivos establecidos. Además, se recomienda la implementación de equipos integrados para fortalecer los valores entre los colegas, ofrecer capacitación continua y establecer programas que aseguren niveles óptimos de satisfacción laboral según el estilo de liderazgo identificado en cada área administrativa.

En el mismo sentido, Ramos (2020) llevó a cabo un estudio para analizar los estilos de liderazgo entre los profesores del programa de Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-transversal. El estudio concluye que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional reciben una

mayoría significativa de apoyo, facilitando el logro de objetivos tanto generales como específicos y contribuyendo al liderazgo efectivo en las organizaciones académicas. Por lo tanto, se recomienda mantener una práctica continua y consistente de estos estilos de liderazgo. Además, se enfatiza la importancia de analizar regularmente los estilos de liderazgo para confirmar las percepciones de los estudiantes y aumentar la fiabilidad de la información recabada.

En estudios a nivel nacional, se consideró la investigación realizada por Veliz (2024), cuyo objetivo en su tesis fue analizar cómo los estilos de liderazgo influyen en la motivación laboral de los colaboradores de las municipalidades distritales de Zarumilla en 2022. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental. Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, respaldando la hipótesis alternativa. Además, se destacó que un buen liderazgo contribuye a mantener alta la motivación de los colaboradores, especialmente el liderazgo transformacional, que mostró una conexión directa y positiva con la motivación laboral.

En un estudio realizado por Cavero (2023), el objetivo de su tesis fue investigar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en la municipalidad de Motupe durante el año 2019. El diseño de la investigación fue de tipo transversal o transaccional. Como resultado, se encontró que no existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima laboral. Además, se recomendó la implementación de un plan de capacitación para los empleados, con el fin de mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades, y así facilitar un mejor desempeño en sus responsabilidades laborales.

Mientras que Cabrera (2023) investigó en su tesis la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en una municipalidad provincial de Apurímac en 2022. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo. Se concluyó que hay una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en esta provincia. La investigación

también destacó la importancia de promover los diversos estilos de liderazgo desde los funcionarios hasta los niveles más bajos de jefatura dentro de la municipalidad. Además, se recomendó implementar capacitaciones que fortalezcan las prácticas de liderazgo para mejorar la gestión en general.

Lo mismo ocurrió con Yauricasa y Huaranca (2023), cuya investigación se centró en analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica durante el año 2022. Este estudio se clasifica como aplicado, de nivel correlacional y con un diseño no experimental. Como resultado, se encontró una correlación baja de $r=0.379$ entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Se recomienda que la dirección continúe implementando planes de trabajo, promueva el compromiso tanto de los empleados permanentes como contratados, y adopte iniciativas para mejorar el desempeño general en la organización.

En un contexto similar, Zúñiga (2023) llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Ascensión durante el año 2022. Este trabajo de investigación se enmarca en un enfoque aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. El estudio incluyó a una población de 57 trabajadores del área administrativa. Como resultado, se encontró una correlación alta de $r=0.896$ entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, indicando una relación robusta. Se concluyó que la implementación de un programa de desarrollo de capacidades en gestión administrativa sería beneficioso para mejorar las habilidades de liderazgo y, en última instancia, alcanzar mejores resultados en la organización.

En tanto Repuello (2023) llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la calidad del servicio en la Municipalidad Provincial de Huancavelica durante el año 2021. El estudio se clasifica como aplicado, de nivel correlacional y con un diseño no experimental. Se identificó una correlación significativa del 63,6% entre los

estilos de liderazgo y la calidad del servicio. Se recomienda la implementación de programas de liderazgo que incorporen los aspectos mencionados en este estudio. Esto es crucial porque la municipalidad requiere liderazgo y compromiso con los servicios para mejorar su calidad de manera efectiva.

En otro estudio, Ninaco (2023) investigó la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis en 2023. El enfoque de la investigación fue descriptivo-correlacional y no experimental. Los resultados revelaron una correlación directa y significativa de 0.86 entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Esto sugiere que los gerentes y jefes de área que adoptan un enfoque democrático promueven la responsabilidad, el trabajo en equipo, una cultura de calidad y el compromiso entre los empleados.

De manera similar a Inga y Rosales (2023) en su investigación, se examinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la municipalidad distrital de Pangoa, Junín. El estudio adoptó un diseño correlacional simple y contó con una población de 95 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación significativa entre las variables relacionadas con el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se sugiere realizar investigaciones adicionales que consideren variables comunes como el cansancio emocional, el estrés y el agotamiento, y su impacto en la rotación de personal, renuncias, ausentismo y desempeño laboral en las entidades públicas.

Ramírez (2023) llevó a cabo su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín durante 2022. El estudio se enmarca en un enfoque básico, con un diseño correlacional y no experimental. Se encontró una sólida correlación positiva entre el clima organizacional y la gestión por resultados en esta municipalidad provincial. Además, se recomienda mejorar la supervisión del cumplimiento de las actividades para facilitar una toma de decisiones efectiva, lo que es crucial para abordar de manera oportuna las altas demandas tanto internas como externas.

En su tesis, Díaz (2023) menciona que el objetivo es determinar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Pomahuaca durante el año 2021. La investigación es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. Se halló que el ambiente laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores, con un coeficiente $Rho=0.772$, lo que sugiere que un entorno más favorable mejora el desempeño laboral. Además, se recomienda prestar atención a la mejora del entorno laboral, ya que influye en el rendimiento de los empleados y promueve la comunicación interna, el respeto, la igualdad, el apoyo y la flexibilidad laboral.

En su tesis, Huapaya (2023) analiza la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los empleados de la Municipalidad de Lurín durante el año 2022. Este estudio se enmarca en una investigación de nivel correlacional, de carácter básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población considerada incluyó a los 722 empleados de la municipalidad. La investigación concluyó que existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en la Municipalidad de Lurín, con un coeficiente de correlación de 0.786. Para mejorar el clima organizacional, fomentar un desempeño positivo entre los empleados y aumentar su compromiso con la municipalidad, se recomienda que los líderes participen en talleres de capacitación que desarrollen las capacidades, habilidades y características del liderazgo transformacional.

Bazán y Vera (2023) en su estudio se propusieron identificar la relación entre el sistema de gestión del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Mocupe durante el año 2022. Esta investigación se caracterizó por ser de tipo aplicada, con un diseño cuasiexperimental y longitudinal. Los resultados mostraron una relación directa entre las variables analizadas, sugiriendo que una gestión adecuada de los recursos humanos afecta positivamente los sentimientos de los trabajadores. También se observó que el clima organizacional en la municipalidad presentaba ciertas dificultades,

generando diversos problemas. Finalmente, se destacó que la implementación de estrategias en la municipalidad mejoró tanto los procesos institucionales como la gestión de recursos humanos, lo que resultó en un mejor clima organizacional.

Al igual que Mendoza (2023) igual que Mendoza (2023) en su investigación, que evaluó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, Ferreñafe, durante 2021. Esta investigación se basó en un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y de tipo básica. La muestra consistió en 34 trabajadores municipales. En síntesis, se encontró una relación significativa y moderadamente positiva entre estas variables, lo que sugiere que mejorar el ambiente de trabajo puede incrementar el rendimiento laboral. Se recomienda llevar a cabo actividades como charlas informativas, capacitaciones, cursos y talleres para promover un clima organizacional favorable que beneficie el desempeño laboral. Además, se enfatiza la necesidad de desarrollar planes para fortalecer la comunicación interna y optimizar el rendimiento general.

En tanto Azaña (2023) investigó la relación entre el clima organizacional y la gestión de conflictos en la municipalidad distrital de Huaura durante 2023, utilizando un enfoque básico y un diseño no experimental. La investigación incluyó a 102 colaboradores municipales y encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de $r=0.702$. Se recomienda realizar un diagnóstico exhaustivo del clima organizacional actual, fomentar una comunicación más transparente, entregar una capacitación a los empleados en la resolución de conflictos, fomentar el reconocimiento del personal y darles la valoración, y cultivar un liderazgo respetuoso y eficaz. Estas acciones, implementadas de manera efectiva, pueden mejorar notablemente el ambiente laboral en la municipalidad, promoviendo un entorno más saludable y productivo para todos los trabajadores.

Dando el soporte científico los primeros estudios sobre estilos de liderazgo, la primera variable se centraba en los rasgos del líder, abarcando desde los años 1930 hasta 1950. Este período, conocido como el inicio de las teorías fundamentales, sugería que los líderes eran principalmente personas que nacían con estas habilidades innatas, en lugar de desarrollarlas con el tiempo. Se identificaban seis cualidades distintivas que diferenciaban a los líderes naturales: el impulso, el deseo de controlar y dirigir, la honestidad e integridad, la autoconfianza, el intelecto y el conocimiento específico del puesto que ocupaban. Gómez (2012)

Según Gómez (2012), en el enfoque conductual se destacan tres tipos de liderazgo: el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo transformacional. En esta teoría el líder va a tener mucho enfoque en cómo va a relacionarse con los demás colaboradores, y encontrará que estilo le va mejor, donde pueda encontrar mejores proyecciones y logros, ya que con ello conseguirá que tengan más gente a su lado y propiciara que sea un ejemplo para los colaboradores.

Según Orozco (2023) menciona que existen muchas teorías sobre los estilos de liderazgo, durante buen tiempo se ha discutido sobre las competencias del liderazgo, si son adoptadas a través de los años o si es una habilidad con la que nace el individuo. Ahora, se ha demostrado que las capacidades que forman a un líder, lo adquieren a través de una serie de experiencias vividas. En los últimos tiempos, ha habido un incremento en las propuestas relacionadas con el desarrollo de esta habilidad.

En tanto, Aguirre (2017) define que, en un principio los estudios que se realizaba sobre el liderazgo eran de una base individualista. Sin embargo, los estudios de hoy en día, no solo se enfocan en el líder, sino, se enfoca en el trabajo en equipo, en los trabajadores; el ambiente en el que se desenvuelve, en la cultura que se vive dentro de la empresa. La teoría del liderazgo ya no trata exclusivamente sobre el individualismo del líder, sino trata de una mirada más global, resolutivo y social estratégico.

Flores (2013) Igualmente, señala que el liderazgo implica la habilidad de motivar a los demás para trabajar con entusiasmo y alcanzar objetivos colectivos. Hasta que el líder utilice su capacidad para inspirar y guiar a las personas hacia metas específicas, el curso de dirigir, planificación, organización y las decisiones carecerán de eficacia.

También Khamlichi (2022) define que los estilos de liderazgo se originan en la interpretación del mismo como la habilidad de persuadir a los demás con la finalidad de motivar a llegar a una meta en grupo; siendo esto una de las características y requisitos principales y básico para un mejor liderazgo. Además, menciona tres características que son primordiales de los que debe hacer el jefe para promover cierta voluntad hacia los demás, estos deberían ser: Seguridad de decisión, autoconfianza y tener control de las propias emociones.

Berenstein (2021) el autor menciona que el líder, se ocupara de hacer el cambio que requiera, ya que, una de las principales bases que el liderazgo ha obtenido bastante significancia en el último tiempo en las áreas empresariales es porque cada día se vuelve más competitivo. Cuanto más cambio haya, se tendrá que necesitar mas liderazgo para poder afrontar dicha situación.

Además, el autor Torres (2016) explica que las teorías conductuales destacan diversos tipos de comportamientos de los líderes que pueden observarse y cuantificarse en la medida de lo posible, así como su influencia en los seguidores y los resultados obtenidos. Este enfoque sostiene que el liderazgo es algo que se puede aprender, lo cual contrasta con la teoría de los rasgos, ya que los autores conductistas enfatizan que los líderes no nacen, sino que se forman.

Milling (2022) afirma que no existe un enfoque de liderazgo único, sino que las circunstancias dictan la dirección que debe seguir el líder. Los estudios basados en la teoría de los rasgos y el enfoque conductual han demostrado que el liderazgo efectivo va a depender de diferentes situaciones externas, como lo es en el tipo de tareas y la cultura organizacional. También se ha demostrado

que no existe un atributo o un estilo único que funcione para todos los gerentes efectivos.

Hersey y Blanchard (2014) Para lograr un liderazgo efectivo, es fundamental elegir el estilo adecuado, adaptándolo a la madurez de los seguidores. Destacar el papel de los seguidores en la efectividad del liderazgo subraya que son ellos quienes deciden aceptar o rechazar al líder. Más allá de las acciones del líder, su efectividad se define en última instancia por las respuestas y acciones de sus seguidores.

Según los autores Bernal y Roberto (2022) esta habilidad permite al líder ser consciente del impacto que su comportamiento puede tener en las personas que lo rodean. El autoconocimiento, la capacidad de introspección (layjan), se presenta como una cualidad crítica del liderazgo en la época actual.

En sus palabras Cornejo (2022) el líder se esfuerza continuamente para que la organización alcance su máxima expresión tanto existencial como potencial, procurando que estas coincidan lo más posible. Además, constantemente busca adaptarse y flexibilizarse en función de los resultados deseados.

Asimismo, el estilo de liderazgo se caracteriza por tener modelos teóricos, según Figueroa (2012), los cuales son:

Modelo de Intercambio: Según esta teoría, sobre el liderazgo se fundamenta la interacción con el jefe y sus empleados, utilizando recompensas o castigos como medios de motivación. Esta teoría refleja un enfoque conductista en psicología. Este modelo destaca los efectos de las acciones del líder en relación con su conocimiento sobre la motivación, el desempeño y las conductas del grupo.

Modelo de Contingencia de Friedler: Se ha evidenciado que existen diversas formas de liderazgo orientadas al análisis de factores que influyen en la efectividad, como métodos o sistemas para poder llegar a los objetivos específicos. Se enfoca en las interacciones entre varios sistemas, utilizando

teorías de sistemas para definir los roles que cada grupo debe cumplir en situaciones particulares. Esto facilita su aplicación en una amplia gama de contexto.

Modelo Situacional de Hersey: Según esta teoría, el liderazgo se compone de tres elementos principales: los atributos de los colaboradores, las circunstancias específicas y las cualidades inherentes del líder. Así que, los estilos de liderazgo varían considerablemente y su efectividad depende de cuán bien se adapten al entorno particular. Además, se enfatiza la importancia de asumir responsabilidad por los colaboradores para cumplir con sus funciones dadas. La clasificación en algunos estilos del líder (directivo, persuasivo, participativo y delegativo) ilustra esta teoría, que busca equilibrar las demandas de las tareas con las relaciones dentro del contexto organizacional.

Modelo de Trayectoria de House: Esta teoría sobre el liderazgo debe ajustar las recompensas según los resultados obtenidos y eliminar obstáculos para facilitar que los miembros del equipo alcancen los objetivos laborales y experimenten satisfacción dentro de la organización. La motivación, a su vez, se fundamenta en cómo los colaboradores satisfacen sus necesidades a través de un liderazgo efectivo que incluya dirección, apoyo, participación y orientación.

Modelo de Líder Participativo: Se comprende la relevancia de que el líder participe en las decisiones y considere las opiniones de los colaboradores. Además, aquellos con habilidades de liderazgo están activamente involucrados en actividades que contribuyen al logro de los objetivos, misión, visión y objetivos organizacionales.

Modelo Transformacional: Los creadores de este modelo sostienen que un líder debe poseer carisma, visión, flexibilidad, inclusión, sentido de comunidad y democracia. Estas cualidades motivan a los empleados para que puedan realizar sus responsabilidades diarias y alcanzar los objetivos organizacionales. Además, fomentan la colaboración en equipo y promueven la concordancia con la misión, el clima y el deber de la organización.

En lo que respecta a la base científica de la segunda variable, clima organizacional, Arano (2016) menciona que los estudios sobre el planteamiento conductual se originaron entre los años 1924 y 1933 en la fábrica Hawthorne, de la compañía eléctrica Western que está ubicado en Chicago. La meta de este estudio es demostrar si los colaboradores podían aumentar su productividad, ya sea, aumentando o disminuyendo la iluminación en su área de trabajo. Con el estudio dado se podrá conocer como la productividad de los colaboradores va a variar dependiendo del trato que reciben de su propio jefe, y también va a variar de la estrecha relación que tienen como grupo a pesar de las condiciones ambientales en su área de trabajo.

Tal como lo define, Hernández (2014) El ambiente de trabajo es crucial para cualquier empresa, ya que engloba las condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una organización y que tienen un impacto directo en el rendimiento de los empleados. Aspectos como la identificación del personal con la empresa, la dinámica de trabajo en equipo, la resolución de problemas y la motivación son algunos de los factores clave que influyen en este ambiente.

El colaborador, no solo necesitara de materiales físicos para realizar su trabajo, sino, necesitara sentirse involucrado en un ambiente en donde lo estimulen y así pueda realizar su trabajo eficazmente. Diversos colaboradores pueden tener ciertas cualidades que se requiere para un puesto de trabajo, pero si no están en un área de trabajo estimulante no podrán desarrollarse activamente y derrochar todo su potencial. Es un enfoque importante el poder hacer que el colaborador se sienta en un ambiente agradable para que pueda cumplir con sus objetivos, pero cuando esto no sucede hay una fuga de talentos, el colaborador empieza a mirar hacia retos nuevos, perjudicando el plan de retención de talentos de la organización.

Según Toro (2012) El clima organizacional es el entendimiento que los empleados tienen de sus condiciones de trabajo, más que a sus opiniones sobre esas condiciones o a sus actitudes hacia ellas, y tampoco se limita a su satisfacción o insatisfacción con ellas. Esta percepción surge entre las dinámicas que se vive dentro de la empresa.

Con ello, Rodríguez (2012) Se reconoce que la diversidad observada en los grupos organizacionales principalmente surge de las personas que interactúan en las instituciones, influenciadas por aptitudes, valores, expectativas y objetivos individuales. Por lo tanto, el clima organizacional o ambiente de trabajo resulta de las dinámicas relacionales entre estos individuos, siendo un factor crucial dentro de la organización.

En tanto modo, Guevara (2016) El concepto complejo del clima organizacional abarca un conjunto distintivo de atributos que diferencian a una organización de las demás, son perdurables y ejercen influencia sobre el comportamiento de sus integrantes. Estos atributos se refieren a las condiciones del entorno interno que los miembros de un grupo organizacional experimentan y que impactan en su conducta. Los valores que encarnan y cómo influyen en el desempeño laboral dentro de la empresa son algunas de las maneras en que se pueden caracterizar estas cualidades.

En la actualidad, el clima organizacional significa una representación dinámica de la vida interna de una institución, que varía según las circunstancias organizativas y la percepción de los empleados. La configuración organizativa, que abarca la distribución de responsabilidades, los canales de comunicación, los métodos operativos, el enfoque de liderazgo y el sistema de incentivos, influye considerablemente en la percepción que los empleados tienen del ambiente organizacional.

Además, Alfaro (2019) cita que el clima organizacional se traduce como es el entorno en el cual interactúan los individuos dentro de una empresa o institución, y también se refiere a su estructura y forma de operar. Este clima está estrechamente vinculado con lo incentivado que estén los colaboradores en cada organización; cuando esta es alta, el clima promueve satisfacción, entusiasmo, interés y colaboración.

Del mismo modo, el autor Medina (2015) define que el clima organizacional es una idea de colectivo crucial, ya que, lo que se va a percibir de él enlaza directamente con lo funcional, políticas y métodos de

administración dentro de una organización. Este clima está estrechamente relacionado con los estados cognitivos y emocionales que impactan positivamente en la satisfacción laboral. Su relevancia radica en el efecto que tiene sobre la conducta de los empleados, lo cual se considera fundamental para la eficiencia organizacional y el rendimiento.

Según el autor Gómez (2023) El clima organizacional se define por ciertas características que están presentes en todas las empresas, sin importar en la organización que operen.

El espacio de trabajo es crucial, ya que es donde los empleados llevan a cabo sus tareas productivas diarias. A pesar de la creciente popularidad del trabajo remoto y los modelos híbridos, muchos empleados en todo el mundo continúan laborando en entornos de trabajo convencionales. Cada tipo de ambiente laboral influye de manera significativa en la experiencia de trabajo.

Un ambiente laboral adecuado debe contar con buena iluminación y ventilación, además de áreas designadas como espacios de trabajo, baños, comedores y zonas de recreo, todas ellas cumpliendo con estándares marcados de bienestar tanto en salud como en seguridad.

La organización de las actividades empresariales es fundamental. Un entorno laboral ordenado y eficiente, donde los empleados sigan normativos y procedimientos, se logra mejor promoviendo la colaboración y persiguiendo metas compartidas. Sin embargo, muchas empresas operan sin estructuras claras, jerarquías definidas o roles establecidos, lo que puede afectar el cumplimiento de horarios, el orden y las reglas. Es crucial establecer un organigrama, asignar funciones y responsabilidades, estandarizar los procesos y proveer a los empleados con los recursos necesarios, como herramientas, equipos y software. Estos elementos son fundamentales para facilitar un entorno de trabajo productivo donde se puedan generar los productos o servicios de la empresa.

El clima organizacional se forma a través de las relaciones laborales. A menudo se piensa que este ambiente surge de manera natural, pero la capacitación, el trato y la compensación de los empleados desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno laboral positivo o negativo.

Dando un ejemplo de ello, una empresa ofrece salarios adecuados conforme al perfil y las expectativas de los empleados, proporciona flexibilidad en los horarios y beneficios como seguridad social, préstamos, entre otros, se establecen las situaciones propicias para un mejor clima. En contraste, la falta de vacaciones, la omisión de días festivos remunerados, la ausencia de participación en utilidades y la falta de reconocimiento por la productividad pueden contribuir a un ambiente laboral desfavorable.

Impacta en los métodos de comunicación interna: En algunas organizaciones, se toman decisiones importantes o se implementan cambios sin consultar previamente ni pronunciar adecuadamente a los empleados. A veces, los equipos se enteran de estos eventos mediante conversaciones informales o de pasillo, lo cual no es ideal y puede deteriorar el ambiente laboral.

Por el contrario, compartir información relevante con los líderes de manera oportuna a través de correos electrónicos regulares o boletines internos promueve un ambiente más organizado y fortalece la confianza entre los empleados. Sin importar las jerarquías existentes, la comunicación efectiva entre los equipos solo se logra cuando todos los empleados tienen la libertad de expresarse de manera asertiva, ser cuestionados y recibir retroalimentación.

De acuerdo al autor Gómez (2023) Es fundamental establecer un entorno laboral óptimo, ya que cuando los empleados trabajan en un ambiente seguro que promueve su comodidad, se sienten más estimulados para desempeñarse eficazmente, experimentan menos estrés, tienen recursos adecuados para manejar conflictos, están mejor preparados para cumplir con sus responsabilidades y muestran un mayor compromiso con la organización.

Las empresas obtienen importantes beneficios cuando sus empleados están en buena salud, felices y motivados:

Incrementa la eficiencia empresarial y reduce los costos de contratación: Según varios estudios, los empleados con mejor salud tienden a ser más productivos. Por ende, los ambientes laborales que promueven una comunicación asertiva, proporcionan materiales efectivos y ofrecen crecimiento profesional y contribuyen significativamente a la productividad general de la empresa. Los empleados que encuentran satisfacción en sus roles tienden a comprometerse más con sus responsabilidades laborales.

Reduce costos: Un empleado que no está contento con su trabajo difícilmente abandonará. Esto significa que no será necesario invertir en entrevistas, capacitación u otros aspectos de la contratación de nuevos empleados, lo que significa que los costos asociados con la rotación de personal disminuirán. Además, se reducen los gastos asociados con la falta de empleados.

Cada empresa forja una cultura corporativa distintiva que define su misión, visión y valores esenciales, estableciendo así un marco que orienta a sus empleados. Al fomentar de manera activa una cultura laboral positiva que sea compartida por todos, desde los empleados hasta los líderes, se crea un entorno de trabajo propicio que facilita el aumento y el desarrollo dentro de la empresa en su conjunto como de cada uno de sus miembros.

Además, Gómez (2023) Los elementos más críticos para establecer un ambiente laboral positivo y saludable en la empresa incluyen:

Liderazgo: La presencia de un líder es fundamental para que un equipo de trabajo funcione de manera efectiva, ya que actúa como un espejo para el grupo. Este líder debe incluir a sus trabajadores en las decisiones de equipo y en la asignación de funciones y objetivos, teniendo en cuenta la experiencia y las particularidades de cada tarea. Asimismo, debe aprovechar al máximo las habilidades individuales de cada miembro y fomentar su crecimiento continuo

con cada tarea. Un líder verdaderamente efectivo no solo impulsa los proyectos laborales, sino que también reconoce y valora las contribuciones profesionales y personales de cada empleado.

Motivación: Es un valor importante que inspira y entusiasma a los trabajadores, lo que aumenta la productividad. Además de brindar reconocimiento, comentarios y oportunidades de crecimiento, fomentar y aumentar la motivación laboral.

Empoderamiento: Implica otorgar a los colaboradores un grado de autoridad y responsabilidad que va más allá de sus funciones directas. Esto implica que los colaboradores participen activamente en la toma de decisiones en varios niveles de la organización. No solo asisten a reuniones por cumplir con las expectativas de los líderes de equipo, sino que también aportan su experiencia y perspectivas sobre asuntos críticos para la empresa.

Competitividad: Las organizaciones promueven un entorno competitivo que reconoce y recompensa las mejores ideas, innovaciones y logros. Esto puede ser útil para mantener a los equipos concentrados y motivados para abordar nuevos retos y tareas. Sin embargo, es fundamental evitar el abuso de horas extras, plazos ajustados y demandas crecientes, ya que pueden causar preocupación, agotamiento y estrés entre los trabajadores, lo que afecta negativamente al entorno laboral.

Colaboración: Algunas empresas fomentan un entorno de trabajo en el que los empleados trabajan juntos y se apoyan mutuamente, por lo que si uno de los empleados tiene problemas o se retrasa, los demás están dispuestos a ayudarlo a lograr sus objetivos, que en última instancia son los objetivos de todo el equipo. Este tipo de estrategia alienta a todos a trabajar por los mismos objetivos y en defensa de las mismas causas. No obstante, también requiere que todos los empleados aporten una cantidad equitativa de esfuerzo y dedicación.

Valores: Esto refleja cómo funciona una empresa, no solo en las actitudes de sus empleados, sino también en la comunicación, la atención al cliente, los productos y la responsabilidad social, entre otras cosas. La implementación y aplicación de estos principios en varias partes de la organización ayudará a entablar un ambiente laboral claramente definido y favorable para la empresa.

Cultura organizacional: El buen funcionamiento y la comunicación en una empresa dependen del entorno y equipo de trabajo. La implementación exitosa hacia una cultura organizacional conduce a un entorno laboral favorable.

Resolución de conflictos: Una serie de emociones negativas como insatisfacción, infelicidad, desinterés, desesperanza y depresión pueden surgir de un conflicto no resuelto entre colaboradores. También puede resultar en renuncia y, en casos extremos, en agresión. Estos departamentos se enfocan en diversos áreas o temas como la equidad e igualdad. Para mantener un lugar de trabajo grato, estas unidades juegan un papel crucial al mediar y facilitar la conciliación de conflictos.

Teóricamente pudimos justificar la investigación, ya que, debido a su contribución fundamental al conocimiento. Esta investigación permitirá descubrir nuevas relaciones entre las variables estudiadas y sus dimensiones, las cuales están respaldadas por las practicas existentes. Las evidencias obtenidas a través de este estudio facilitarán futuras investigaciones para desarrollar nuevas propuestas teóricas. De esta manera, se podrá examinar con mayor precisión la vinculación entre la variable estilos de liderazgo y la variable clima organizacional.

En la práctica, la relevancia de esta investigación se fundamenta en su enfoque en el uso de datos concretos sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional. Este enfoque permitirá a la institución tomar decisiones informadas. Asimismo, se anticipa que el impacto positivo de estas variables en la municipalidad distrital de Pativilca se manifestará en un mayor sentido

de pertenencia de los colaboradores hacia la institución y en la mejora de la calidad del servicio ofrecido a los usuarios.

Metodológicamente, podemos respaldar esta investigación debido a su enfoque objetivo, preciso y veraz. Emplearemos métodos científicos que abarcan la investigación básica, utilizando un diseño no experimental de enfoque cuantitativo y descriptivo, especialmente centrado en correlaciones y un corte transversal.

Socialmente, Es fundamental destacar que, a la vista de los resultados obtenidos, los profesionales del ámbito administrativo tienen la oportunidad de abordar desafíos sociales mediante la constante mejora de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la institución. En este sentido, es crucial que los líderes empleen eficazmente su capacidad de liderazgo para generar impactos positivos en la población, cumpliendo con las regulaciones locales vigentes y elevando así la calidad de los servicios comunitarios.

En lo científico, Este estudio proporcionará resultados detallados y análisis de datos que servirán como base fundamental para investigaciones posteriores y para generar información crucial para la institución. Esto permitirá el desarrollo de nuevas estrategias orientadas a mejorar el diálogo y el entorno laboral entre los trabajadores. Además, se apoya en una hipótesis claramente definida, utilizando métodos científicos como análisis estadísticos, incluyendo el método de Spearman, entre otros, garantizando así la precisión de la información y la confirmación de las técnicas utilizadas.

Hoy en día, se espera que los estilos de liderazgo de las autoridades elegidas por voto popular en Perú contribuyan y respalden al Estado en la toma de decisiones para solucionar los problemas de la población, en lugar de convertirse en obstáculos en este proceso. La población demanda mayor eficiencia y eficacia de sus autoridades, así como resultados concretos de su gestión, esperando que los líderes realicen un trabajo más honesto y comprometido en beneficio de todos. Mori (2019)

La desorganización laboral es el principal problema derivado de un liderazgo deficiente en las direcciones o gerencias municipales. Este problema aparece diariamente y causa incomodidad, retrasos, incomodidad y falta de cumplimiento en las funciones de las direcciones, subgerencias, departamentos y unidades. Esto demuestra que no hay claridad sobre qué estilo de liderazgo adoptar para una gestión municipal efectiva y cómo crear un ambiente laboral favorable para el personal. García (2019)

En ese contexto, es crucial implementar un estilo de liderazgo efectivo para optimizar el rendimiento laboral del personal municipal. Esto no solo busca mejorar el clima organizacional, sino también promover resultados positivos que beneficien el bienestar de los ciudadanos. García (2019)

En ese sentido, La Municipalidad de Pativilca enfrenta desafíos significativos, especialmente en términos de liderazgo deficiente que contribuye a un clima laboral adverso. La falta de liderazgo efectivo se refleja en improvisaciones frecuentes como respuesta a los problemas, lo cual evidencia una carencia en la dirección estratégica y el compromiso entre los colaboradores. Este panorama afecta negativamente el clima organizacional dentro de la institución, con consecuencias directas en el bienestar de la comunidad. En este contexto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2024?

Al conceptualizar la primera variable, según Herrera (2015), señala que el estilo de liderazgo determina la manera en que un líder interactúa con sus colaboradores y se orienta hacia el logro de metas. El desarrollo de sus habilidades con este estilo dependerá de la educación y las experiencias. La capacidad de un líder para liderar a sus colaboradores, recordando siempre la importancia de manejar tanto habilidades técnicas como humanísticas, adaptándose al nivel jerárquico que ocupe dentro de la estructura organizacional, es lo que define el éxito de un líder.

Igualmente, el autor Bonifaz (2012) define que aplicar un estilo de liderazgo dentro de las organizaciones no siempre va a asegurar que sea el más adecuado, ya que se puede llegar a aplicar de diferente manera, de acuerdo a los problemas o sucesos que enfrente el administrador, el dueño o los propios directivos del negocio. Algunos estilos son los que más resaltan en ciertas organizaciones, los cuales son: el líder autocrático, mayormente es el que manda y solo se enfoca en que todo se cumpla a como él lo pidió, el líder democrático, este líder va a conversar y consultar con los colaboradores sobre las acciones y decisiones que tomara y, por último, el líder transformacional asume riesgos, hace cambios positivos, inspira y se preocupa por lograr las metas y por el crecimiento personal de los colaboradores.

Además, podemos agregar como el autor Delgado (2013) menciona el líder va a variar cuando trate de escoger un estilo para liderar, ya sea según el lugar, el tiempo y las circunstancias. Hay formas en que un líder puede crecer. La primera es conocerse, la segunda es la empatía, y la tercera es la capacidad de comunicarse. La comunicación es esencial para el trabajo en equipo porque permite compartir la misión, los objetivos, los resultados y las recompensas. Con esto, el líder puede elegir un estilo según sus habilidades.

El liderazgo presenta las siguientes dimensiones:

Liderazgo autocrático, menciona Carreño (2016) va a ignorar la relación que existe entre comunicación, liderazgo y persuasión. El pensamiento que tiene este líder sobre las relaciones con el trabajador lo aleja notoriamente de ellos, porque solo se basa en el poder. El liderazgo autocrático tiene una característica, el cual es la falta de dialogo con su equipo de trabajo, la monotonía de este líder hace que sea un anti líder para todos sus colaboradores.

Según los autores Escandón y Hurtado (2016) el líder autocrático se va a caracterizar por tener más énfasis en el rendimiento y poco énfasis hacia los trabajadores. Mayormente, podría pensar que sus colaboradores son perezosos, irresponsables y poco confiables para asignarles tareas. Además, podría creer que la planificación, organización, control y toma de decisiones deben ser

responsabilidad exclusiva del líder, con la participación limitada de algunos colaboradores. Este tipo de líder depende del trabajo duro, la autoridad, el poder y la manipulación para lograr sus objetivos.

En tanto, Nicuesa (2014) el líder autocrático es un modelo en el cual se basa en el poder totalitario de las tomas de decisiones y en donde los colaboradores solo se limitan a obedecer órdenes del líder, lo que conlleva a una alta desmotivación en el equipo de trabajadores porque los empleados solo se sienten como una máquina de trabajo, esto genera una forma de trabajo muy impersonal.

Liderazgo democrático, según Ayoub (2021) Bajo la supervisión del líder, los miembros de la organización discuten los planes, políticas y decisiones. Este líder se ve como una ayuda para poder mejorar el ambiente laboral entre los colaboradores y está en constante disposición para oír opiniones asertivas de los demás. En última instancia, este tipo de liderazgo es aceptado porque es un líder que se comunica y es justo en todos los sentidos.

Al igual, según los autores Gonos y Gallo (2013) el líder democrático se distingue por fomentar la participación del colaborador en la organización para tomar decisiones asertivas. El gerente busca involucrar a los empleados en la discusión de asuntos laborales, informándolos sobre temas relevantes como el progreso y las relaciones interpersonales. Este tipo de líder demuestra habilidades comunicativas efectivas al dedicar tiempo para escuchar activamente, mostrar empatía y valorar las ideas del equipo.

Para el autor, Taracena (2014) aunque el líder democrático tiene la última palabra en la toma de decisiones, siempre escucha las contribuciones e ideas de los miembros del equipo durante este proceso. Esto no solo conduce a mejores resultados y satisfacción entre los miembros, sino que también ayuda a desarrollar habilidades, ya que el líder ejerce una influencia positiva en el equipo. Esto motiva a los miembros a desempeñarse de manera excelente, más allá de las recompensas económicas. Si bien este estilo de liderazgo requiere tiempo para alcanzar los objetivos, al final se obtienen resultados satisfactorios.

Este enfoque puede implementarse en situaciones donde el trabajo en equipo es crucial y la calidad prevalece sobre la rapidez o eficacia.

El liderazgo transformacional, según Azanza, Moriano y Melero (2013), El mejor enfoque para dirigir una organización hacia el cambio y la innovación es este tipo de liderazgo. En este enfoque, el líder actúa como un coach motivacional para sus seguidores, inspirándolos y motivándolos tanto para que dediquen toda su capacidad al trabajo y alcancen resultados como para encontrar desarrollo personal a través de sus responsabilidades laborales.

De igual manera, Odumery y Ifeanvi (2013) se menciona que un líder transformacional es el que inspira a sus simpatizantes para lograr resultados excepcionales tanto en su desarrollo profesional como personal. Estos líderes muestran interés por el crecimiento de sus seguidores y se esfuerzan por cambiar su percepción sobre los desafíos que enfrenta la organización. En resumen, los líderes transformacionales no solo motivan a sus seguidores, sino que también buscan influir de manera significativa en su comportamiento.

Igualmente, Jaramillo y Fierro (2016) Un líder transformacional se fundamenta en valores como la seguridad y la afirmación. Este líder asume riesgos para implementar cambios positivos en los demás, inspira y está abierto a aprender de sus compañeros para lograr objetivos comunes, y promueve el desarrollo personal. Al colaborar con un equipo que comparte valores sólidos alineados con la visión y la misión organizacional, este tipo de liderazgo se ve reforzado. El liderazgo inspirador, también conocido como liderazgo motivacional, se enfoca en cómo un líder influencia a sus seguidores para alcanzar los objetivos de la organización.

Conceptualizando la segunda variable, clima organizacional, según Chiavenato (2012) Consiste en el ambiente en donde los colaboradores de una organización se desenvuelven. Esta unido al grado de motivación que tienen los colaboradores y muestra de una manera detallada la situación motivacional que existe dentro de la organización. Es propicio que se cubra la saciedad de los trabajadores y que haya una buena moral entre los integrantes del equipo,

ya que esto va a generar un buen rendimiento, y es desfavorable cuando no se cubren las necesidades que tienen los colaboradores.

De igual forma, el autor Álvarez (2016) menciona que es el entorno que se manifiesta en organización, producido y percibido por las situaciones en las que el colaborador experimenta dentro del grupo acorde a las condiciones sociales, a la distribución organizacional que se manifiesta mediante las creencias, sensación, grado de participación y actitudes, lo cual manifestara la eficiencia del grupo de trabajo.

Asimismo, según Palma (2014) el clima organizacional se define como la sensación que se enlaza con el ambiente laboral, permite implantar el funcionamiento de sucesos y resultados dentro de la organización. Hace hincapié a la necesidad que el colaborador tiene con su entorno y también algunos aspectos laborales como es la realización personal, capacidad para realizar eficazmente sus labores, lo esencial de tener una comunicación activa, la supervisión que recibe, las condiciones laborales y sobre la facilidad de información que pueda obtener y también sus compañeros para poder cumplir con sus labores eficazmente. Estas peculiaridades se perciben tanto directa e indirectamente por los trabajadores y que tendrán un efecto en el comportamiento laboral. El clima organizacional es un factor que va a variar tanto en la organización como individualmente.

El clima organizacional presenta estas dimensiones:

Supervisión, según el autor Palma (2014) es la percepción de operatividad y sentido de los jefes al momento de supervisar una acción laboral, además tiene una relación con el apoyo que se da, sobre la orientación de tareas que realizan constantemente y sobre el desempeño de sus labores.

En tal sentido, el autor Fernández (2015) menciona que la supervisión consiste en la acción que tiene un gerente sobre otra persona para poder medir la responsabilidad que tiene. En este sentido trata sobre el control y evaluación que tiene un líder.

Para el autor, Bartle (2013) la supervisión es la observación y análisis de todas las listas planeadas dentro de un proyecto. El desarrollo diario sobre la información de todos los proyectos constituidos. Controlar y evaluar es parte del proceso de supervisión de todas las actividades. Además, consiste en informar sobre los avances que se tiene de los proyectos a los directivos, cualificar el rendimiento de los colaboradores, implementadores y beneficiarios del proyecto. Con los informes recabados ayudara a los directivos, jefes, a usar cierta información para poder implementarlo a favor de la organización, tomando en cuenta siempre las buenas decisiones aplicadas.

Comunicación: según menciona Palma (2014) consiste en la claridad, fluidez, congruencia, prontitud y exactitud del tema referente y relativo al trato que fluye entre los clientes y la atención que se brinda.

Según el autor, García (2012) la comunicación es un punto importante para cualquier organización. A pesar de ello, en las empresas sigue siendo un punto frágil de sobrellevar. Ejemplo de ello, son la falta de estructura de funciones que tienen las diferentes áreas, tales como recursos humanos, como también hacia algunos aspectos técnicos y económicos, los cuales son de gran importancia para poder llevar a cabo de forma satisfactoria.

Para Aljure (2015) menciona algunos aspectos de la comunicación que se vive dentro de las organizaciones, las cuales son: comunicación interna, comunicación institucional, comunicación mercadológica o comercial. Con apoyo a esta propuesta se puede definir sobre el desarrollo de ideas estratégicas que se centran en “generar, conservar y ampliar, entre los interesados, los grados de: claridad, fluidez, conocimiento e imagen.

Condiciones laborales, nos menciona el autor Palma (2014) es el registro que tiene una organización para proporcionar los recursos materiales, financieros y psicosociales necesarios y así de manera eficaz puedan realizar sus funciones.

De igual manera, el autor Pérez (2012) menciona que la condición de la labor que se realiza está relacionado con el entorno de trabajo del empleado. Las condiciones laborales son importantes para la calidad, la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, pero la comodidad y la salud de los empleados también son importantes.

Asimismo, Chiavenato (2012) refiere que las condiciones laborales consisten en el ambiente que vive el colaborador, lo cual determinara la motivación, el agrado o insatisfacción laboral. La motivación va a depender de dos puntos importantes: El primero hace referencia a las condiciones higiénicas del entorno del trabajador. Hace referencia a las instalaciones y el entorno que representan la totalidad de las condiciones físicas. El segundo punto crucial se refiere a la motivación y aborda el perfil que se requiere en el cargo y las tareas adecuadas y relacionadas que crea un grado de satisfacción y ayuda a aumentar los niveles de productividad de excelencia.

Operacionalizando la primera variable, estilos de liderazgo, Se destaca que estas acciones e interacciones, que están influenciadas por las características individuales de los empleados y el entorno laboral, son esenciales para lograr los objetivos organizacionales. Una escala de Likert se puede usar para evaluar el estilo de liderazgo, ya sea autoritario, democrático o transformacional, para evaluar su efectividad y adecuación al entorno laboral.

Operacionalizando la segunda variable, el clima organizacional implica examinar los elementos del ambiente de trabajo, proporcionando un diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas para potenciar los procesos y metas de la organización. Esta evaluación se llevará a cabo utilizando una escala de medición comparativa, como la escala Likert.

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1 El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

H0 El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Por otro lado, mi propósito fue, Describir la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024. Asimismo, propongo los objetivos específicos.

Detallar el nivel de los estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Identificar el nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Explicar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

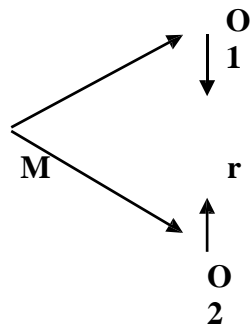
Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

2. Metodología

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, empleando una escala para recoger datos objetivos, seguido de un análisis estadístico para sintetizar, interpretar e inferir los resultados obtenidos (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño no experimental y transaccional se utilizó ya que se examinaron solo las características teóricas de las variables sin alteraciones, mediante el uso de un cuestionario único para cada constructo (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño descriptivo correlacional se aplicó en el estudio, comenzando con la descripción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional, seguido por la evaluación de la relación entre ambos (Arias, 2016).

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M: Trabajadores

O1: Estilos de liderazgo

O2: Clima organizacional

r: relación de variables.

Población Muestral:

La población del estudio está compuesta por los trabajadores cuyos registros de empleo están vinculados conceptualmente a enero del presente año en la municipalidad distrital de Pativilca. Este grupo incluye a 49 colaboradores del área administrativa que participarán en la investigación.

Técnicas e instrumentos de investigación

Se empleó una encuesta para recolectar datos de los empleados de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2024.

El cuestionario fue utilizado para obtener la información requerida para el estudio, y está compuesto por preguntas estructuradas que siguen la Escala Likert para su regulación.

Validez y Confiabilidad de la Información

Se validó el instrumento mediante el juicio de tres profesionales con experiencia comprobada, quienes deben poseer competencias conforme a las normativas fijadas por la universidad. Para determinar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual proporcionó resultados consistentes y sólidos.

Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,930 para los estilos de liderazgo, asegurando un alto nivel de confiabilidad en la aplicación del instrumento.

Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,941 para el clima organizacional, reforzando la confianza en la aplicación del instrumento en este contexto.

Procesamiento y análisis de la información.

Para analizar los datos de esta investigación, se emplearon cuestionarios calibrados mediante la escala de Likert para recopilar información sobre las percepciones de las variables estudiadas. Se utilizó un instrumento previamente validado y cuya confiabilidad fue probada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Además, se realizaron la corrección y la tabulación de los datos, así como la elaboración de tablas y gráficos conforme a las normas APA. Estos análisis e interpretaciones de datos se llevaron a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 25.

3. RESULTADOS

Objetivo general: Describir la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Hipótesis general:

H1 El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Ho El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 1 Coeficiente de correlación entre los Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional.

| | | | Estilos de liderazgo | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1.000 | .522** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 49 | 49 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | .522** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 49 | 49 |

Se interpreta:

Según se puede ver en la tabla 1, de acuerdo con la medida de correlación Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,522*, indicando una correlación positiva moderada con un valor de $p < .001$, significativamente menor que 0,05. Esto demuestra una fuerte relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1).

Objetivo específico 1: Detallar el nivel de los estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 2: Nivel de la variable Estilos de Liderazgo.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|--------------|
| Regular | 10 | 20.4 |
| Bueno | 2 | 4.1 |
| Excelente | 37 | 75.5 |
| Total | 49 | 100.0 |

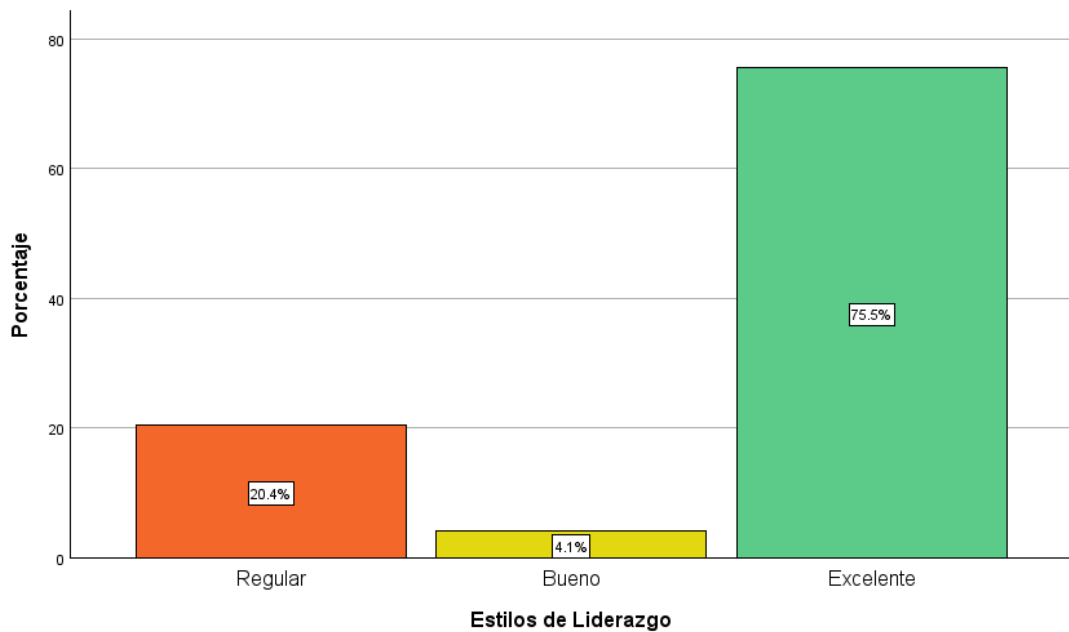


Figura 1

Se interpreta:

En la tabla 2 se indica que el 75.5% de los encuestados consideran que el nivel de estilos de liderazgo es excelente, mientras que el 20.4% lo califica como regular y el 4.1% lo percibe como bueno.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 3: Nivel de la variable Clima Organizacional.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|--------------|
| Regular | 6 | 12.2 |
| Bueno | 11 | 22.4 |
| Excelente | 32 | 65.3 |
| Total | 49 | 100.0 |

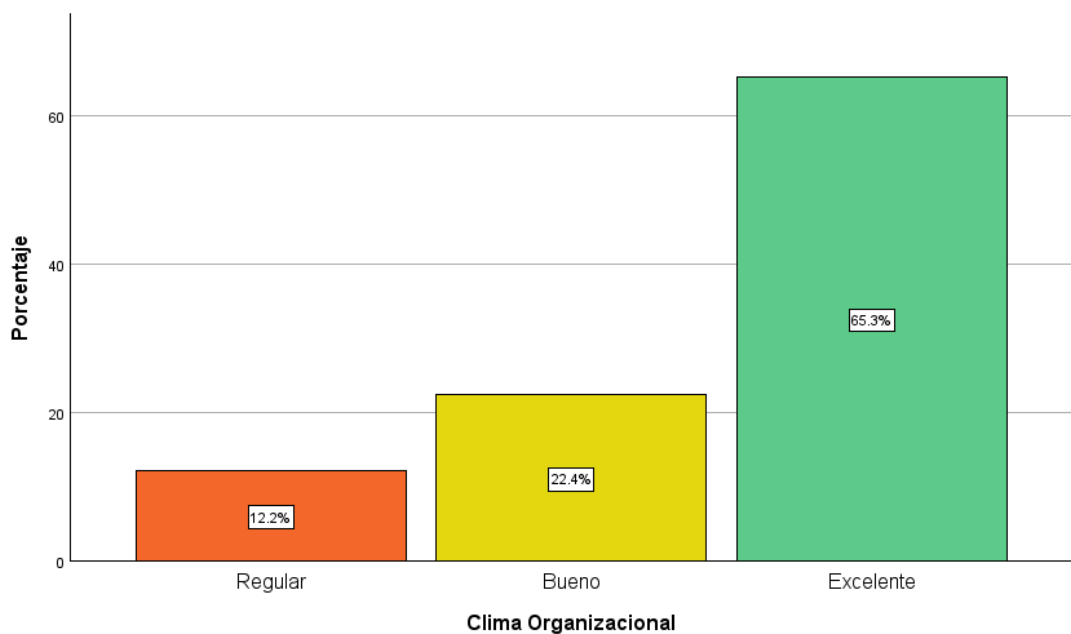


Figura 2

Se interpreta:

En la tabla 3 se observa que el 65.3% de los participantes consideran que el nivel de clima organizacional es excelente, mientras que el 23.4% lo califica como bueno y el 12.2% lo percibe como regular.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Hipótesis general:

H1 El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Ho El liderazgo autocrático no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 4 Coeficiente de correlación entre el Liderazgo Autocrático y el Clima Organizacional.

| | | Liderazgo Autocrático | Clima organizacional |
|----------------------|---|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Autocrático | 1.000 | .143 |
| | | | |
| | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | . 49 | .328 49 |
| Clima organizacional | | .143 | 1.000 |
| | | | |
| | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | .328 49 | . 49 |

Se interpreta:

Según se aprecia en la tabla 4, el coeficiente obtenido es de 0,143*, indicando una correlación positiva muy débil, con un valor de $p=0,328$, significativamente menor que 0,05. Esto muestra que no existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1).

Objetivo específico 4: Explicar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Hipótesis general:

H1 El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Ho El liderazgo democrático no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 5 Coeficiente de correlación entre el Liderazgo Democrático y el Clima Organizacional.

| | | | Liderazgo Democrático | Clima organizacional |
|----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Democrático | Coeficiente de correlación | 1.000 | .429** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .002 |
| | | N | 49 | 49 |
| Clima organizacional | Liderazgo Democrático | Coeficiente de correlación | .429** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .002 | . |
| | | N | 49 | 49 |

Se interpreta:

Según se observa en la tabla número 5, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,429*, lo cual indica una correlación positiva moderada. El valor de $p=0,002$ es significativamente menor que 0,05, lo que sugiere una significancia estadística considerable entre el liderazgo democrático y el clima organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Hipótesis general:

H1 El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Ho El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.

Tabla 6 Coeficiente de correlación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

| | | | Liderazgo Transformacional | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .910** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 49 | 49 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | .910** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 49 | 49 |

Se interpreta:

Según se ve en la tabla número 6, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,910*, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte. El valor de $p < .001$ es significativamente menor que 0,05, lo que señala una significancia estadística considerable entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

4. Análisis y discusión

Los resultados se analizan comparando las adquisiciones con las teorías pertinentes y estudios previos relacionados. En tanto al vínculo del objetivo general de este estudio, que es, **Describir la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.**

Según los resultados de la tabla 1, la investigación ha establecido la existencia de una relación entre las variables estilos de liderazgo y clima organizacional. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,522*, indicativo de una correlación positiva moderada, con un valor de $p < .001$, significativamente inferior a 0,05, lo cual subraya una gran significancia estadística. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Estos resultados se contrastan con otras como es el caso de Ninaco (2023) en su tesis en cuanto al estilo de liderazgo, los resultados demuestran que se relaciona directa y significativamente con un 0.56 de Spearman, determinando que los directores de área mientras adopten un enfoque van a generar responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso, además, sugiere la promoción del liderazgo transformacional y democrático, la evaluación y el ajuste del liderazgo autocrático, la creación de sistemas continuos de evaluación y comentarios, y la constante capacitación de los jefes de cada área. Además, en el estudio de Yauricasa y Huaranca (2023) también contrastan con sus resultados 0.379, siendo una correlación baja, llegó a la conclusión de que debe haber un objetivo que fortalezca las habilidades de los jefes de área porque esto puede conducir a un mejor clima y al logro de las metas institucionales. Concluyó que el liderazgo transformacional es valorado por los colaboradores y debe ser una práctica constate como el liderazgo democrático porque ha demostrado voluntad de querer exponer sus ideas para mejorar la relación con los gerentes y traer nuevas ideas.

Los hallazgos obtenidos muestran que hay un vínculo entre el liderazgo dentro de la organización y el clima organizacional en los colaboradores. El liderazgo optimo permite que los empleados obtengan mejores resultados en el clima de trabajo. Estos resultados apoyan a nuestra hipótesis planteada.

En relación al objetivo específico 1,

Detallar el nivel de los estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Según los resultados de la tabla 2, se ha logrado determinar que, el 75.5% del total de encuestados, opina que el liderazgo es excelente. En su estudio, Repuello (2023) similar al nuestro, menciona que se debe implementar programas de estilo de liderazgo, ya que, se requiere tener un buen líder con capacidades y compromiso para cumplir los servicios a la comunidad, sin esto, no se podría aumentar la condición de atención y eficacia a resultados que da la municipalidad. En tanto Cavero (2023) menciona también que se debe adquirir un objetivo el cual sea la constante capacitación a los colaboradores, con la intención de aumentar la eficacia hacia los resultados a través de las habilidades, para que sobresalgan en sus áreas y se conviertan en líderes. Además, se debe desarrollar objetivos que aumenten el bienestar del entorno de trabajo, la comunicación, el rendimiento del personal y el involucramiento profesional mediante incentivos financieros o materiales.

Para que una organización obtenga resultados óptimos, es fundamental considerar el nivel de liderazgo, un liderazgo efectivo garantiza una fluida comunicación, una clara comprensión de las funciones de cada unidad orgánica y la habilidad de satisfacer lo que necesita la organización.

En relación al objetivo número 2,

Identificar el nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Según se aprecia los resultados en la tabla 3, se ha logrado determinar que, el 65.3% del total de investigados, opina que el clima organizacional es excelente. En su estudio, Ramírez (2023) semejante al nuestro, nos menciona que es de importancia proponer un entorno laboral adecuado, el cual conlleve a mejorar la relación entre los trabajadores y jefes. Además, indica que este sistema debería enfocarse en aspectos claves como la comunicación efectiva, las relaciones entre colaboradores y el establecimiento de objetivos compartidos., de esta manera, se garantiza disponer de información precisa al momento de tomar decisiones estratégicas. A su vez Díaz (2023) concluyó que es

fundamental promover la comunicación interna, el reconocimiento, la igualdad y el respeto de los logros basados en objetivos, así como implementar otras iniciativas destinadas a mejorar el clima organizacional de la empresa. Además, es necesario ofrecer capacitaciones para mejorar las habilidades de los empleados, permitiéndoles contribuir con resultados que ayuden a alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, se debe mantener una constante promoción de la motivación para asegurar un ambiente positivo y energético durante la realización de las actividades laborales.

Es de significancia que las organizaciones mantengan un buen clima organizacional, ya que de esto dependerán las buenas relaciones entre los colaboradores y las unidades orgánicas. Una comunicación clara y precisa, junto con el desarrollo de habilidades y conocimientos accesibles para todos, es esencial para concretar los planes de la institución.

En relación al objetivo número 3,

Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Según los resultados de la tabla 4, se ha establecido que existe una relación entre la dimensión del liderazgo autocrático y el clima organizacional. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,143*, indicando una relación positiva muy débil, con un valor de $p=0,328$, significativamente menor que 0,05. Esto subraya una significancia estadística considerable entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1).

Estos resultados están alineados con las investigaciones previas de Cabrera (2023) quien concluye que, el líder autocrático tiene que mejorar en la práctica con la finalidad que haya un buen resultado para el bien de los colaboradores de la entidad, conlleva también que el líder debería llevar cursos de habilidades blandas que promueva las prácticas sobre el estilo de liderar con la finalidad de aumentar la calidad en la gestión municipal. Por su lado Zúñiga (2023) señala que establecer un programa orientado al desarrollo de habilidades de liderazgo podría potenciar significativamente los resultados organizacionales. Además, enfatiza la necesidad crucial de mantener

relaciones positivas entre líderes y empleados para cultivar un entorno laboral armonioso. Esto implica la aplicación versátil de diferentes estilos de liderazgo y la gestión efectiva de las emociones para prevenir interferencias en las responsabilidades laborales.

Cabe señalar que el liderazgo autocrático puede ser efectivo en ciertas circunstancias, pero a menudo resulta en un clima organizacional menos positivo. Para lograr un lugar de trabajo propicio y eficaz, es esencial equilibrar el control con la participación y valoración de los colaboradores.

Con respecto al objetivo número 4,

Explicar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Según los resultados de la tabla 5, se ha establecido una correlación entre la dimensión del liderazgo democrático y el clima organizacional. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,429*, indicando una relación positiva moderada, con un valor de $p=0,002$, significativamente inferior a 0,05. Esto subraya una significancia estadística considerable entre el liderazgo democrático y el clima organizacional, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Según De Cruz (2022), es crucial mantener un estilo de liderazgo democrático que fomente la participación activa de los colaboradores en las actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Para mitigar el individualismo y contrarrestar aspectos negativos del liderazgo, es fundamental delegar responsabilidades y promover la colaboración en equipo. Asimismo, Vargas y Castillo (2022) concluyeron que en la actualidad es fundamental para un líder dirigir eficazmente equipos de trabajo. Es crucial que el líder genere ideas y proponga acciones a su equipo con base en el carisma y la motivación, lo cual facilitará mejoras continuas mediante diagnósticos frecuentes. Estos permiten entender cómo los directivos supervisan sus equipos y gestionan las operaciones dentro de la organización.

En las instituciones, el liderazgo democrático contribuye a un clima organizacional positivo al fomentar la comunicación, la motivación, la innovación y el desarrollo de habilidades, mientras construye un entorno

propicio. Este enfoque equilibrado es fundamental para crear un ambiente sano y eficaz.

En relación al objetivo número 5,

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

Según los hallazgos de la tabla 6, se ha confirmado que existe una correlación entre la dimensión del liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se obtuvo un coeficiente de 0,910, lo que indica una relación positiva muy fuerte, con un valor de $p < 0,001$, significativamente inferior a 0,05. Estos resultados subrayan una significancia estadística considerable entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Según Ronda (2023), sugiere implementar un plan de acción dirigido a los jefes y líderes organizacionales para fortalecer el liderazgo transformacional, con el objetivo de mejorar el clima laboral y establecer programas de bienestar que incluyan el desarrollo de habilidades blandas, liderazgo y comunicación. Esto contribuiría a crear un entorno laboral positivo y satisfactorio para todos los empleados. Desde la perspectiva de, Veliz (2022) sostiene que un liderazgo efectivo motiva a los empleados a desempeñarse con eficiencia y cumplir con las responsabilidades laborales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales. Además, destaca que el liderazgo transformacional se practica comúnmente a niveles tanto regulares como elevados, fundamentado principalmente en confianza y compromiso.

Los resultados nos muestran que este tipo de tiene una posición más profunda y asertiva en el clima organizacional. Al inspirar, empoderar y desarrollar a los colaboradores, estos líderes crean un ambiente de trabajo motivador, innovador y consistente, que no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también impulsa el éxito organizacional.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se ha establecido que el estilo de liderazgo está asociado al clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca en 2024. Este vínculo se refleja en un coeficiente de correlación de 0,522*, indicativo de una relación positiva moderada, con un valor de $p < 0,001$, significativamente menor que 0,05, lo cual señala una importante relación entre ambas variables. Esto implica el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Estos resultados sugieren que aumentar la influencia del líder en los colaboradores también mejora de manera positiva el clima organizacional.

Se ha determinado que el liderazgo se encuentra mayoritariamente en un nivel óptimo, con un 75.5% de los encuestados manifestando esta evaluación. Un 20.4% lo considera regular, mientras que solo un 4.1% lo percibe como bueno. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores reconocen la importancia del liderazgo como facilitador de una comunicación fluida y guía para alcanzar los planes institucionales. Por el contrario, la ausencia de un liderazgo efectivo podría tener consecuencias negativas, afectando tanto el logro de los objetivos organizacionales como el clima laboral.

Se ha determinado que el clima organizacional ha alcanzado un nivel excelente, con un 65.3% de los encuestados expresando esta evaluación. Además, un 23.4% considera que el clima es bueno, mientras que un 12.2% lo percibe como regular. Esto indica que la mayoría de los colaboradores experimentan un ambiente propicio para cumplir con sus responsabilidades, lo cual es fundamental para su empoderamiento y confianza al enfrentar nuevos desafíos. Esta percepción positiva contribuye de manera significativa a mantener un estado de ánimo favorable durante la realización de sus actividades diarias.

Se ha confirmado que existe una relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pativilca en 2024. Esta asociación se refleja en un coeficiente de 0,143*, indicando una relación positiva muy débil, con un valor de $p = 0,328$, mayor al umbral de significancia de 0,05. Por lo tanto, se establece que no existe relación significativa

entre estas variables, lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). En resumen, estos hallazgos sugieren que un mejor estilo de liderazgo autocrático percibido conlleva a una mejora en el clima organizacional.

Se ha confirmado que existe una relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pativilca en 2024. Esta asociación se observa en un coeficiente de 0,429*, lo que indica una relación positiva moderada, con un valor de $p=0,002$, significativamente menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se establece que existe una conexión entre estas variables, lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). En resumen, estos resultados sugieren que un mejor estilo de liderazgo democrático percibido conduce a una mejora en el clima organizacional.

Se ha determinado que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pativilca en 2024. Esta asociación se evidencia en un coeficiente de 0,910*, indicando una correlación positiva muy alta, con un valor de $p=<0,001$, inferior al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se confirma la presencia de una conexión entre estas variables, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). En resumen, estos resultados subrayan que un estilo de liderazgo transformacional más efectivo percibido conduce a una mejora notable en el clima organizacional.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere que los líderes y gerentes implementen programas de desarrollo de liderazgo orientados a promover estilos de liderazgo eficaces y a aumentar la influencia positiva del líder sobre los colaboradores. Estos programas podrían involucrar capacitaciones, workshops y programas de tutoría dirigidos específicamente a los líderes municipales, con el fin de mejorar sus habilidades en comunicación, motivación, trabajo en equipo y gestión del cambio. Además, sería fundamental establecer mecanismos periódicos de retroalimentación del clima organizacional para evaluar cómo los cambios en el estilo de liderazgo impactan

la percepción y satisfacción de los empleados. Esta estrategia podría fortalecer el clima organizacional y contribuir al mejoramiento del rendimiento y bienestar de los colaboradores en la municipalidad.

Se recomienda a los directivos aprovechar la percepción mayoritariamente positiva sobre los estilos de liderazgo, especialmente dado el alto número de colaboradores que los consideraron efectivos. Para fortalecer aún más el liderazgo en la organización, se sugiere implementar programas de desarrollo y capacitación dirigidos tanto a líderes actuales como potenciales. Esto implica fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, establecer sistemas de reconocimiento y retroalimentación efectivos, y promover un estilo de liderazgo que inspire y motive. Estas acciones pueden mejorar la comunicación, aumentar la satisfacción laboral y cultivar un entorno de trabajo positivo y productivo.

Se recomienda a los jefes y directivos continuar fortaleciendo este ambiente de clima organizacional propicio mediante la implementación de estrategias específicas. Es fundamental promover una comunicación abierta y efectiva, cultivar un sentido de pertenencia a través de actividades que fomenten el compañerismo, y a la vez valorar el esfuerzo de los colaboradores. Además, se deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y monitorear continuamente el clima para identificar áreas de mejora. Al mantener un clima positivo, la organización podrá potenciar el empoderamiento, la confianza y el compromiso de sus empleados, lo que conducirá a un mayor rendimiento y resultados satisfactorios en general.

Se sugiere que los líderes y directivos implementen intervenciones para mejorar la percepción del liderazgo autocrático entre los colaboradores municipales. Además, es recomendable proporcionar capacitación y desarrollo a los líderes para adoptar un enfoque más participativo y comprensivo, fomentando la colaboración y la comunicación dentro del equipo. Es fundamental establecer sistemas de retroalimentación y evaluación del desempeño del liderazgo autocrático para hacer ciertos ajustes en los diferentes sectores de la organización. Mejorar este estilo de liderazgo podría generar un impacto positivo en el ambiente laboral, dando un ambiente más sano y eficaz en la municipalidad.

Se sugiere a los gerentes y ejecutivos a reforzar y promover el liderazgo democrático, aprovechando esta oportunidad para mejorar el entorno laboral de manera aún más efectiva. Asimismo, se recomienda proporcionar formación y desarrollo a los líderes para que puedan implementar prácticas democráticas, como al momento de tomar una decisión, fomento del trabajo en equipo y comunicación abierta. Es esencial también establecer una cultura empresarial que aprecie y fomente la participación y a la vez empoderamiento de los colaboradores. Mejorando el liderazgo democrático, se puede hacer una contribución significativa a un ambiente organizacional más positivo y productivo en la municipalidad.

Se sugiere que los líderes y directivos concentren sus esfuerzos en fortalecer y difundir el estilo de liderazgo transformacional en la municipalidad. Además, es crucial aprovechar este descubrimiento para impulsar el crecimiento y el éxito de la organización. Asimismo, se recomienda proporcionar formación y desarrollo a los líderes para que puedan implementar prácticas transformadoras, como inspirar una visión compartida, fomentar la innovación, empoderar a los empleados y promover cambios positivos dentro de la entidad. También es fundamental establecer una cultura organizacional que aprecie y fomente la colaboración, el desarrollo personal y la excelencia. Mejorar el estilo de liderazgo transformacional puede tener un impacto considerable en el clima organizacional, contribuyendo así a un entorno laboral más motivador, comprometido y productivo en la municipalidad.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (24 de Enero de 2017). *El liderazgo de los gerentes de las mypes de machala* . Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Aljure, L. (2015). *Liderazgo y gestion de personal* . Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Anzalone, C. (Mayo de 2015). *Diferencia entre líderes orientados a la tarea y líderes orientados a las relaciones* . Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/diferencias-entre-lderes-orientados-la-tarea-y-lderes-orientados-las-relaciones-6370.html>
- Arano, R., Escudero, J., & Delfín, L. (19 de Agosto de 2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Armijo, M. (2014). *Planificación estrategica e indicadores de desempeño en el sector público*. Madrid: Coll-Serrano.
- Azaña, R. (2023). *Clima organizacional y manejo de conflictos en la municipalidad distrital de huaura, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130852>
- Bazan, F., & Vera, C. (2023). *Sistema de gestion de talento humano y clima organizacional en la municipalidad de lagunas mocupe, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130620>
- Bermúdez, C. (20 de Diciembre de 2015). *La comunicación interna en las organizaciones* . Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/7425/TFM000339.pdf?sequence=4>
- Betancur, E. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano . *Revista CES Psicología* , 109-121.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Mexico D.F: Red tercer milenio .
- Boyaca, R. (10 de Julio de 2022). *Articulo de revision sobre definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones* . Obtenido de Deficiones de Liderazgo :

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%C3%A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, E. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en la calidad educativa de los liceos municipales tecnico profesional provincia de Linares, Region de Maule, Chile*. Obtenido de <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/3183>
- Cabrera, N. (4 de Enero de 2023). *Estilos de liderazgo y gestión municipal en la municipalidad provincial, Apurimac, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107559>
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8816/Calder%C3%B3n_GNG.pdf?sequence=1
- Calvo, J. (10 de Mayo de 2016). *Administración del tiempo como herramienta para orientar las funciones de los líderes* . Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/administraci%C3%B3n-del-tiempo-como-herramienta-para-las-calvo-gonzalez>
- Carreño, A. (20 de Diciembre de 2016). *Liderazgo autocratico o el lider al reves* . Obtenido de <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/publicitas/article/view/2912/2632>
- Cavero, M. (19 de Febrero de 2023). *Estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10763>
- Chanamé, C. (8 de Agosto de 2017). *Cuatro deficiencias de la gestión pública en Perú que se deben resolver* . Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- De la cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad provincial de lambayeque*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81557>
- Delgado, A. (6 de Mayo de 2016). *Redacción científica: precisión, claridad y brevedad*. Obtenido de <https://comunicarautores.com/2016/05/06/redaccion-cientifica-precision-claridad-y-brevedad/>

- Diaz, M. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de pomahuaca*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11446>
- Duarte, A. (8 de Abril de 2013). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10099/DuarteRodriguez?sequence=2>
- Echeverri, M. (10 de Marzo de 2016). *La libertad*. Obtenido de Derechomano: <https://derechoromano.wordpress.com/2016/03/10/la-libertad-3/>
- ESAN. (24 de Mayo de 2018). *El papel del líder en el manejo y resolución de conflictos*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/el-papel-del-lider-en-el-manejo-y-resolucion-de-conflictos/>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (4 de Abril de 2016). *Estudios gerenciales*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232016000200005&script=sci_abstract&tlng=es
- Espalza, I. (8 de Marzo de 2019). *Elaboración del plan de comunicación interna de la empresa Aseo Urbano S.A.C.* Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/2270>
- Euroresidente. (3 de Agosto de 2016). *Liderazgo autocratico*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-autocratic>
- Figueroa, M. (21 de Octubre de 2012). *Principales modelos de liderazgo: su significacion en el ambito universitario*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v12n3/hmc10312.pdf>
- Flores, M. (2022). *Estilo de liderazgo y satisfaccion laboral en el instituto de politicas publicas del estado de Durango*. Obtenido de <http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/267>
- Garcia, M., & Ibarra, L. (2016). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajato*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

- Garcia, O. (2019). *El liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo*, 2019. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11193/Garc%20C3%ADa_%20Checa_Oscar_%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestión . (2017). *El liderazgo laissez faire* . Obtenido de <https://www.gestion.org/el-liderazgo-laissez-faire/>
- Gomez, D. (11 de Octubre de 2023). *Clima laboral: definicion, importancia, factores y tipos*. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
- Gomez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relacion con el nivel satisfaccion laboral de los colaboradores de una dependencia publica estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78188>
- Gómez, S. (14 de Noviembre de 2012). *La evolución del liderazgo en la administración* . Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2012/evolucion-liderazgo-administracion.html>
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Guízar, R. (2015). *Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones* . Mexico D.F: Mc Graw Hill .
- Hernández, E. (24 de Mayo de 2014). *La importancia del clima laboral en una empresa* . Obtenido de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- Herrera, M. (Julio de 2015). *Toma de decisiones* . Obtenido de https://www.academia.edu/9883233/CAPITULO_2_TOMA_DE_DECISIONES_INTRODUCCION
- Horche, R., & Marco, M. (24 de Junio de 2016). *El concepto de fluidez en la expresión oral* . Obtenido de https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/rio_2008/37_horche-marco.pdf

- Huapaya, R. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de lurin, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2575>
- Inga, S., & Rosales, E. (2023). *Clima organizacional y la satisfaccion laboral de los servidores publicos de la municipalidad distrital de pangia, junin*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ce544bc9-39bb-4b63-86e6-eb51bb59468f>
- León, E. D. (29 de Noviembre de 2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Liderazgo: todo para ser un líder . (28 de Agosto de 2017). *Liderazgo liberal, definición y características*. Obtenido de <https://www.liderazgo.co/liderazgo-liberal/>
- López, J., Bracho, C., & González, R. (2018). *La libertad como valor* . Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/a1n1/1-1-8.pdf>
- Macias Garcia, E., & Vanga Arvelo, M. (2021). *Clima organizacional y motivacion laboral como insumos para planes de mejora institucional* . Obtenido de Universidad del Zulia : [https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/#:~:text=El%20clima%20organizacional%20para%20Alfaro,%E2%80%9D%20\(2019%3A%206\)](https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/#:~:text=El%20clima%20organizacional%20para%20Alfaro,%E2%80%9D%20(2019%3A%206))
- Maldonado, J. (1 de Agosto de 2014). *Estrategia empresarial. Formulación, planeación e implementación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estrategia-empresarial-formulacion-planeacion-e-implantacion/>
- Martinez, G., Moriano, J., & Molero, F. (2013). *Liderazgo autentico y cultura organizacional como impulsores de la satisfaccion laboral de los trabajadores*. Obtenido de Diario de trabajo y psicologia organizacional : <https://doi.org/10.5093/tr2013a7>
- Martinez, J. (2013). *Toma de decisiones* . Obtenido de <https://www.liderazgoymercadeo.co/toma-de-decisiones/>

- Mena, K. (2022). *Estudio de clima organizacional en municipio comunal rural de la V region* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152127>
- Mendez, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfaccion laboral de los servidores publicos en la municipalidad distrital de barranco, 2022* . Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6890>
- Mendoza, C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de pueblo nuevo, ferreñafe*. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11228>
- Montoya, A., Alveiro, C., & Ramiro, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional. *Revista científica "Visión de futuro"*, 1-20.
- Morgan, J. (Octubre de 2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y resiliencia* . Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Mori, M. (2021). *La falta de liderazgo en la toma de decisiones de la gestion municipal en la municipalidad distrital de Ilabaya, 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73069/Mori_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Municipio al dia . (26 de Setiembre de 2016). *Enfoques para la gestion municipal*. Obtenido de <https://municipioaldia.com/enfoques-para-la-gestion-municipal/gobierno-local-y-cultura/gestion-municipal-desarrollo-y-cultura/>
- Nicuesa, M. (26 de Agosto de 2014). *¿Qué es el liderazgo transformacional?* . Obtenido de <https://empresariados.com/que-es-el-liderazgo-transformacional/>
- Nicuesa, M. (Abril de 2015). *Definición de claridad* . Obtenido de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/claridad.php>
- Ninaco, J. (2023). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023*. Obtenido de <http://distancia.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4472>
- Organización Internacional del Trabajo . (2016). *El recurso humano y la productividad: mejore su negocio* . Ginebra : OIT.

- Ortega, L. (2015). *Líder autocrático: características, ventajas e inconvenientes* .
Obtenido de <https://www.lifeder.com/lider-autocratico/>
- Pastrana, S. (s.f.). *Liderazgo Empresarial* . Obtenido de Tipos de Liderazgo segun Chiavenato: Guia completa : <https://liderazgoempresarial.info/tipos-de-liderazgo-segun-chiavenato/>
- Patlán, J. (2016). *Drechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Mexico D.F: Ergo Sum .
- Psicología y mente . (s.f.). *Fluidez verbal: doce trucos psicológicos para mejorarla*.
Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/fluidez-verbal>
- Ramirez, L. (2022). *Cima organizacional y gestion por resultados en la municipalidad provincial de san martin, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106698>
- Ramos, D. (2020). *Estilos de liderazgo en los academicos de una institucion de educacion superior publica en la ciudad de Bogota*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78188>
- Repuello, M. (2023). *Estilos de liderazgo y calidad de servicio en la municipalidad provincial de Huancavelica, 2023*. . Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/78a9d223-72a5-466d-a227-79ae1c76ab3f>
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la comisión nacional para el desarrollo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J., & Salazar, J. (2023). *Clima organizacional y motivacion laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152127>
- Riquelme, M. (17 de Octubre de 2016). *Autoridad y Poder* . Obtenido de Web y empresas: <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-autoridad-y-poder-en-administracion/>
- Rojas, A. (2022). *Clima organizacional y motivacion laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Combapata, provincia de canchis, cusco, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5884>

- Sarries, E. (2013). *Influencia y persuasión* . Obtenido de <https://www.sefh.es/sefhpublicaciones/documentos/58-congreso/multiusos9-23-EstelaSarries.pdf>
- Sum, M. (Marzo de 2015). *Motivación y desempeño laboral* . Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, A. (8 de Agosto de 2017). *Los 3 estilos de liderazgo de Kurt Lewin* . Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>
- Valle, C. D. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4709/Del%20Valle%20OPomasunco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, G., & Castillo, J. (2022). *Estilos de liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de paucara en el año 2022*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2337c9bd-1417-41c4-82b1-b36980db249f>
- Veliz, K. (2024). *Estilos de liderazgo y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de las municipalidades distritales de Zarumilla, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64872>
- Wade. (2014). *La evaluación del desempeño en las empresas y resiliencia* . Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Webyempresas. (17 de Octubre de 2016). *Diferencia entre autoridad y poder en administración*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-autoridad-y-poder-en-administracion/>
- Wilman, S. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de pueblo nuevo, chincha* . Obtenido de <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2138>
- Yauricasa, R., & Huaranca, R. (2023). *Los estilos de liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la dirección regional agraria de*

Huancavelica, 2023. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/f9ae2e28-e1f0-433d-93e3-88d213fcaaec>

Zapata, G. (2016). *Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>

Zuñiga, J. (3 de julio de 2023). *Los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad de Ascención, 2023* . Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/c742c7d9-7ed3-4353-af66-bd15c76985ed>

Zuzama, J. (24 de Mayo de 2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Obtenido de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| <i>Variable</i> | <i>Definición conceptual</i> | <i>Definición operacional</i> | <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores</i> | <i>Ítems</i> |
|-----------------------------|---|---|------------------------------|---------------------------|---|
| <i>Estilos de liderazgo</i> | <i>Características resaltantes y métodos que invitan subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de los objetivos. (Blanco, 2020).</i> | <i>Se enfatiza que los estilos de liderazgo son las conductas, maneras de interactuar y contribuir para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, están relacionados con las particularidades de los colaboradores y ambiente laboral en el que se desenvuelven.</i> | <i>Liderazgo autocrático</i> | <i>Planificación</i> | <i>1. ¿Su jefe plantea sus metas y objetivos sin consultar a los colaboradores?</i> |
| | | | | | <i>2. ¿Su jefe inspecciona la ejecución de las actividades planificadas para asegurarse que se ejecuten en el tiempo?</i> |
| | | | | <i>Organización</i> | <i>3. ¿Su jefe organiza y prepara actividades en detalle sin previa consulta al personal?</i> |
| | | | | | <i>4. ¿Su jefe no acostumbra a delegar funciones en sus colaboradores?</i> |
| | | | | <i>Control</i> | <i>5. ¿Su jefe lo presiona para incrementar su productividad?</i> |
| | | | | | <i>6. ¿Su jefe monitorea muy de cerca las tareas que usted realiza?</i> |
| | | | <i>Liderazgo democrático</i> | <i>Toma de decisiones</i> | <i>7. ¿Su jefe fomenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?</i> |
| | | | | | <i>8. ¿Su jefe respeta las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo?</i> |
| | | | | <i>Influencia</i> | <i>9. ¿Su jefe da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?</i> |
| | | | | | <i>10. ¿Su jefe influye de manera positiva para que la organización sea eficaz?</i> |
| | | | | <i>Trabajo en equipo</i> | <i>11. ¿Su jefe determina las tareas y forma los grupos de trabajo?</i> |
| | | | | | <i>12. ¿Su jefe fomenta la colaboración creativa y el trabajo en equipo entre los trabajadores?</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|----------------------------------|---|
| | | | <i>Liderazgo Transformacional</i> | <i>Empodera a sus seguidores</i> | <i>13. ¿Mi jefe ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida?</i> |
| | | | | | <i>14. ¿Mi jefe me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales?</i> |
| | | | | <i>Visión y misión</i> | <i>15. ¿Su jefe fomenta una visión para transformar el equipo?</i> |
| | | | | | <i>16. ¿Su jefe proporciona el sentido de la misión de la gestión?</i> |
| | | | | <i>Confianza</i> | <i>17. ¿Su jefe brinda confianza para atender personalmente a los trabajadores o problemas que afectan el normal desempeño?</i> |
| | | | | | <i>18. ¿Su jefe fomenta confianza adecuadamente a las inquietudes del grupo?</i> |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-----------------------------|---|---|---------------------|-----------------------------|--|
| Clima organizacional | <i>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. (Méndez. 2016)</i> | <i>Se entiende como la observación de áreas vinculadas al ámbito laboral, permitiendo ser una ayuda diagnóstica, para la observación de actividades preventivas y enmendadoras impredecibles para la optimización y el fortalecimiento de las funciones de procesos y metas organizacionales.</i> | Supervisión | Desempeño | <i>1. ¿Su jefe evalúa y controla el desempeño que usted realiza?</i> |
| | | | | | <i>2. ¿La evaluación que realiza su jefe ayuda a mejorar su desempeño?</i> |
| | | | | Orientar las tareas | <i>3. ¿Su jefe se preocupa porque se entienda bien el trabajo a realizar?</i> |
| | | | | | <i>4. ¿Su jefe orienta los planes y métodos para que puedan realizar sus labores de manera eficaz?</i> |
| | | | | Apoyo | <i>5. ¿Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?</i> |
| | | | | | <i>6. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?</i> |
| | | | Comunicación | Comunicación interna | <i>7. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?</i> |
| | | | | | <i>8. ¿Existen medios para informarse sobre los diferentes asuntos de la municipalidad y de su trabajo (reuniones, boletines, intranet)?</i> |
| | | | | Fluidez | <i>9. ¿La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza?</i> |
| | | | | | <i>10. ¿Existe una comunicación fluida entre compañeros de la institución?</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--|--|
| | | | | <i>Claridad</i> | <i>11. ¿Hay clara definición de la misión, visión y valores de la institución?</i> |
| | | | | | <i>12. ¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?</i> |
| | | | <i>Condiciones laborales</i> | <i>Motivación</i> | <i>13. ¿Su jefe brinda reconocimiento de acuerdo a sus logros?</i> |
| | | | | | <i>14. ¿La institución se preocupa por su desarrollo profesional y personal?</i> |
| | | | | <i>Remuneración</i> | <i>15. ¿La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones?</i> |
| | | | | | <i>16. ¿La remuneración que percibe está de acuerdo a la labor que desarrolla en la municipalidad?</i> |
| | | | <i>Condiciones de trabajo</i> | <i>17. ¿La municipalidad brinda con calidad y oportunamente los implementos y equipos para la realización de su trabajo?</i> | |
| | | | | <i>18. ¿Su espacio de trabajo está bien distribuido?</i> | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OBJETO DE ESTUDIO | METODOLOGIA |
|---|---|---|--|---|--|
| <p><i>Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024.</i></p> | <p><i>¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024?</i></p> | <p>Objetivo general</p> <p><i>Describir la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i></p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Detallar el nivel de los estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i> <i>2. Identificar el nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i> <i>3. Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i> | <p><i>H1 El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i></p> <p><i>H0 El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i></p> | <p><i>Estilos de liderazgo y Clima organizacional</i></p> | <p>Tipo: <i>Básica -Descriptiva correlacional</i></p> <p>Diseño: <i>No experimental</i></p> <p>Población muestral: <i>49 trabajadores</i></p> <p>Técnica: <i>la encuesta</i></p> <p>Instrumento: <i>cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</i></p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>4. <i>Explicar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i></p> <p>5. <i>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.</i></p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATAQUERO- CARHUAZ- 2022**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables 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 |
|----------------|--------------|---------------|------------|-------|
| Frecuentemente | Regularmente | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |

| Ítem | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|--|---|---|---|---|---|
| | ESTILOS DE LIDERAZGO | | | | | |
| 1. | Su jefe plantea sus metas y objetivos sin consultar a los colaboradores | | | | | |
| 2. | Su jefe inspecciona la ejecución de las actividades planificadas para asegurarse que se ejecuten en el tiempo. | | | | | |
| 3. | Su jefe organiza y prepara actividades en detalle sin previa consulta al personal. | | | | | |
| 4. | Su jefe no acostumbra a delegar funciones en sus colaboradores. | | | | | |
| 5. | Su jefe lo presiona para incrementar su productividad. | | | | | |
| 6. | Su jefe monitorea muy de cerca las tareas que usted realiza. | | | | | |
| 7. | Su jefe fomenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. | | | | | |
| 8. | Su jefe respeta las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo. | | | | | |
| 9. | Su jefe da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. | | | | | |
| 10. | Su jefe influye de manera positiva para que la organización sea eficaz. | | | | | |
| 11. | Su jefe determina las tareas y forma los grupos de trabajo. | | | | | |
| 12. | Su jefe fomenta la colaboración creativa y el trabajo en equipo entre los trabajadores. | | | | | |
| 13. | Mi jefe ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida | | | | | |
| 14. | Mi jefe me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 15. | Su fomenta una visión para transformar el equipo | | | | | |
| 16. | Su jefe proporciona el sentido de la misión de la gestión | | | | | |
| 17. | Su jefe brinda confianza para atender personalmente a los trabajadores o problemas que afectan el normal desempeño | | | | | |
| 18. | Su jefe fomenta confianza adecuadamente a las inquietudes del grupo | | | | | |

GRACIAS

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables 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 |
| Frecuentemente | Regularmente | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |

| Ítem | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 1. | Su jefe evalúa y controla el desempeño que usted realiza. | | | | | |
| 2. | La evaluación que realiza su jefe ayuda a mejorar su desempeño. | | | | | |
| 3. | Su jefe se preocupa porque se entienda bien el trabajo a realizar. | | | | | |
| 4. | Su jefe orienta los planes y métodos para que puedan realizar sus labores de manera eficaz. | | | | | |
| 5. | Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 6. | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 7. | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 8. | Existen medios para informarse sobre los diferentes asuntos de la municipalidad y de su trabajo (reuniones, boletines, intranet). | | | | | |
| 9. | La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza. | | | | | |
| 10. | Existe una comunicación fluida entre compañeros de la institución. | | | | | |
| 11. | Hay clara definición de la misión, visión y valores de la institución. | | | | | |
| 12. | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 13. | Su jefe brinda reconocimiento de acuerdo a sus logros. | | | | | |
| 14. | La institución se preocupa por su desarrollo profesional y personal. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 15. | La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones. | | | | | |
| 16. | La remuneración que percibe está de acuerdo a la labor que desarrolla en la municipalidad. | | | | | |
| 17. | La municipalidad brinda con calidad y oportunamente los implementos y equipos para la realización de su trabajo. | | | | | |
| 18. | Su espacio de trabajo está bien distribuido. | | | | | |

GRACIAS

Anexo de Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento de la variable de estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,930 | 18 |

Confiabilidad del instrumento de la variable de clima organizacional en la municipalidad distrital de Pativilca, 2024.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,941 | 18 |

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 12/04/23

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith

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 Pativilca, 2024”

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? | | | 16 | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | 16 | | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | 16 | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | 48 | 71 | 57 |
| Sumatoria Total | | 176 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |

| | |
|--|---|
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | 0.88 (Siendo la valoración máxima en 1) |
|--|---|

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

| | | |
|-----|---|------|
| 176 | ≡ | 0.88 |
|-----|---|------|

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



Pablo Santos Diaz
Mg. en Administración de empresas y negocios.
DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 12/05/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith

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 Pativilca, 2024”

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? | | | 16 | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | 16 | | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | 16 | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | 48 | 71 | 57 |
| Sumatoria Total | | 176 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |

| | |
|--|---|
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | 0.88 (Siendo la valoración máxima en 1) |
|--|---|

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

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

+



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JAVIER ULLOA SICCHA

Fecha: 12/05/23

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith** 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 Pativilca, 2024”

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? | | | 16 | | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | 16 | | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | 16 | | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |

| | | | | | |
|---|---|--|-----------|-----------|-----------|
| Sumatoria parcial | | | 48 | 71 | 57 |
| Sumatoria Total | 176 (Siendo el puntaje máximo posible 200) | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | 0.88 (Siendo la valoración máxima en 1) | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

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



Dr. Javier Ulloa Siccha
Dr. en Contabilidad
DNI. 17921168

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor | | | |
|---|---|---|---|
| Melgarejo Vilca, Miguel Angel Jesús | | 72748250 | miguelmelgarejo27@hotmail.com |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electrónico |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | |
| <input type="checkbox"/> Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | |
| Estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2024. | | | |
| 5. Programa Académico | | | |
| Administración | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público ² (info/ru-repo/abiertoapublico) | | <input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info/ru-repo/abiertoapublico/restrictedAccess) ^(*) | |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵

Huella Digital 

Firma 

| Lugar | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|-----|
| Chimbote | 14 | 08 | 24 |

Importante

- Región Persepolis de Gestión Directiva N°001-2018-01-REGD-GC. Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales Art. 6 inciso f.2
- Ley N°28020. Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Ayacucho 2018 y D.S. 0081-2018-PCM
- Si el Autor es el titular de derechos de autor, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer registro de forma en la obra y otorgar en el Repositorio Institucional Digital. Responderá siempre con Dirección de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de Ley 822.
- En caso de que el Autor sea el titular de los derechos de autor, se otorgará los datos de autor y resumen de la obra de acuerdo a la normativa N°004-2016-COMUN/DC/UNSP/Resolución 02 y 03 que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la publicación de los autores un conjunto de licencias flexibles y de funcionamiento tecnológico que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también permiten que el autor otorgue el crédito por su obra.
- Según el marco CC de artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y Títulos Profesionales (RNTT) de la Universidad, Instituciones, escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todo los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales vinculando a sus de acceso abierto o restringido, de cuales serán automáticamente, incorporados por el Repositorio Digital RNTT a través del Repositorio ALICE.

Nota: En caso de querer en los datos, se procesará de acuerdo a ley 822 y 823 del 2018.

ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 7% |
| 2 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante | 1% |

| | | |
|----|---|------|
| 9 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 10 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | Submitted to uncedu Trabajo del estudiante | <1 % |
| 15 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | Submitted to utn Trabajo del estudiante | <1 % |
| 19 | sebastiansanchezman.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 21 | Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante | <1 % |
| 22 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante | <1 % |
| 26 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 32 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | <1 % |
| 37 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante | <1 % |
| 39 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | <1 % |
| 42 | biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 43 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | revistaenfoques.org Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | rodin.uca.es Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | www.bbc.com Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | repositorio.escuelafolklore.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 55 | repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 58 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 59 | tox.umh.es Fuente de Internet | <1 % |
| 60 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 61 | documents.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 62 | econpapers.repec.org Fuente de Internet | <1 % |
| 63 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 64 | perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id Fuente de Internet | <1 % |
| 65 | repositorio.itb.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 66 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 67 | repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 68 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 69 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 70 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 71 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 72 | repository.uniminuto.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 73 | Submitted to upb Trabajo del estudiante | <1 % |
| 74 | wowsite.tiddlyspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 75 | www.gestiopolis.com Fuente de Internet | <1 % |
| 76 | www.scrum.org Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 6 words

Excluir bibliografía

Activo