

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS -
CAÑETE, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

BACH. CARLOS MAGNO CALDERON PORTUGUEZ

BACH. LUIS ALEJANDRO CAMAC PORTUGUEZ

BACH. FERNANDA GIMENA VICENTE LEVANO

ASESOR:

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO
HUMANO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

CALLAO, 2024

PERÚ

TESIS - CALDERON_CAMAC_VICENTE

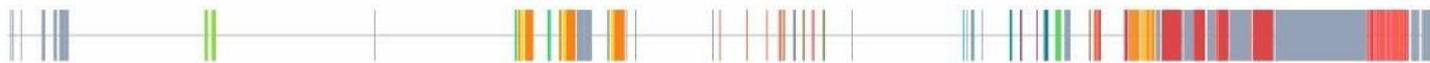
16% Textos sospechosos

16% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - CALDERON_CAMAC_VICENTE.pdf ID del documento: c2c0ad4b45e3c23f074a9d226d70274274e76cf Tamaño del documento original: 1,56 MB	Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION Fecha de depósito: 12/4/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 12/4/2024	Número de palabras: 21.436 Número de caracteres: 123.264
--	--	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.una.c.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7888/TESIS ALVAREZ, RONDON Y S... 40 fuentes similares	17%		Palabras idénticas: 17% (5683 palabras)
2	TESIS-ARROYO DE LA TORRE ECCA JACINTO QUISPE FLORES.pdf TESIS-... #193528 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 33 fuentes similares	17%		Palabras idénticas: 17% (6027 palabras)
3	TESIS - ARTEAGA CASAS CONISLLA.pdf TESIS - ARTEAGA CASAS CONISLLA... #1e1447 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 34 fuentes similares	16%		Palabras idénticas: 16% (5240 palabras)
4	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.una.c.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7943/TESIS DOCTORADO TARAZON... 26 fuentes similares	11%		Palabras idénticas: 11% (2115 palabras)
5	IF - HUARCAYA GODOY.pdf IF - HUARCAYA GODOY #2ca606 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 5 fuentes similares	11%		Palabras idénticas: 11% (2861 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/29002/1/Rivero_CMTDM-Vera_CCK.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
2	repositorio.unad.edu.co http://repositorio.unad.edu.co/bitstream/10596/6229/1/93239309.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5662590.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
4	repositorio.uma.edu.pe https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/20.500.12970/685/3/RAMOS ORTIZ GLADYS ALICIA - T. AC...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/14068/1/Pineda_SJE.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	http://www.monografias.com/trabajos7/perde/perde.shtml
2	http://repositorio
3	http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33981

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad:	Ciencias Administrativas.
Unidad de investigación:	Pregrado.
Título:	“Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023.”
Autores:	Bach. Carlos Magno Calderon Portuguez., Código Orcid: 0009-0008-6705-6486, DNI: 74996644. Bach. Luis Alejandro Camac Portuguez, Código Orcid: 0009-0005-6921-6840, DNI: 72658916. Bach. Fernanda Gimena Vicente Levano, Código Orcid: 0009-0002-4244-2387, DNI: 76223883.
Asesor (a):	Dr. Madison Huarcaya Godoy. Código Orcid: 0000-0003-0063-8787. DNI: 74996644
Lugar de ejecución:	Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete.
Unidades de análisis:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete.
Tipo y enfoque:	Básica, descriptivo, correlacional y cuantitativo.
Diseño de investigación:	No experimental y transversal.
Tema OCDE:	5.00.00 Ciencias Sociales, 5.02.04 Negocios, Administración.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA:

“Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete, 2023”.

PRESENTADO POR:

Bach. Carlos Magno Calderon Portuguez, Bach. Luis Alejandro Camac Portuguez y Bach. Fernanda Gimena Vicente Levano.

ASESOR:

Dr. Madison Huarcaya Godoy.

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Víctor Hugo Duran Herrera.

Secretario: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto.

Vocal: Mg. Karina Julieta Giraldo Ríos.

Suplente: Dr. Alfonso Salvador Amable Farro.

N° De Libro: 01.

N° De Folio: 82.

N° De Acta: 32.

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 26 de julio del 2024.

Resolución del decano N° 229-2024-D-FCA-UNAC.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 32 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 26 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 82 ACTA N° 32 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

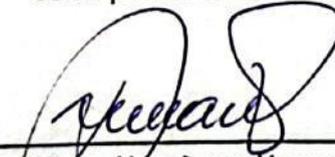
A los 26 días del mes julio del año 2024, siendo las 11:55 AM horas, se reunió, en el Auditorio de la Universidad Nacional del Callao - Filial Cañete (1er Piso), el JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 048-2024-D-FCA-UNAC y 229-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Presidente
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Secretario
Mg. Karina Julieta Giraldo Rios	: Vocal
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de los Bachilleres CALDERON PORTUGUEZ CARLOS MAGNO, CAMAC PORTUGUEZ LUIS ALEJANDRO Y VICENTE LEVANO FERNANDA GIMENA, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS-CAÑETE, 2023", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (14), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 12:20 N horas del día 26 de julio del 2024.


Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Presidente


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Secretario


Mg. Karina Julieta Giraldo Rios
Vocal



INFORME N° 007-2024-VHDH-FCA-UNAC

A : Bach. Calderon Portuguez Carlos Magno
Bach. Camac Portuguez Luis Alejandro
Bach. Vicente Levano Fernanda Gimena

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo de Tesis)
Carta N°001-2024-FCA-UNAC de fecha 05/08/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de los bachilleres)

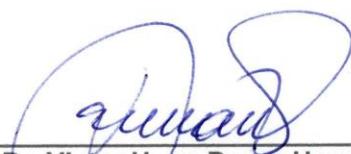
FECHA : Bellavista, 21 de agosto del 2024

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS**) de la tesis titulada: "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS-CAÑETE, 2023**", sustentado por los bachilleres **CALDERON PORTUGUEZ CARLOS MAGNO, CAMAC PORTUGUEZ LUIS ALEJANDRO Y VICENTE LEVANO FERNANDA GIMENA**, sustentación realizada el 26 de julio del 2024 a las 11:15 a.m., en el Auditorio de la Universidad Nacional del Callao – Filial Cañete (1er Piso), según obra en el Libro N° 01, Folio N° 82, Acta N° 32.
2. En tal sentido, se informa que habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios, que nos ha dado fortaleza para continuar cuando ya no podíamos; por ello, con toda la humildad que de nuestro corazón puede emanar, y también a nuestra familia porque nos han brindado su apoyo incondicional en todo momento

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo. Agradecemos también la confianza y el apoyo brindado por parte de nuestra familia, que sin duda alguna en el trayecto de nuestras vidas nos ha demostrado su amor, corrigiendo nuestras faltas y celebrando nuestros triunfos.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación	15
1.4.1. Justificación teórica.....	15
1.4.2. Justificación práctica.....	15
1.4.3. Justificación metodológica	15
1.5. Limitación de la investigación.....	16
1.5.1. Limitación teórica.....	16

1.5.2.	Limitación temporal.....	16
1.5.3.	Limitación espacial.....	16
II.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Antecedentes del problema	17
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	22
2.2.	Bases Teóricas	25
2.2.1.	Definición de Liderazgo	25
2.2.2.	Liderazgo directivo.....	26
2.2.3.	Desarrollo de Habilidades	26
2.2.4.	Características personales de un líder	28
2.2.5.	Dimensiones de Liderazgo directivo	31
2.2.6.	Definición de Clima organizacional	32
2.2.7.	Dimensiones de Clima organizacional	33
2.3.	Marco conceptual.....	34
2.3.1.	Liderazgo directivo y sus dimensiones.....	34
2.3.2.	Clima organizacional y sus dimensiones	35
2.4.	Definición de Términos básicos	37
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	40
3.1.	Hipótesis	40
3.1.1.	Hipótesis general	40

3.1.2.	Hipótesis específicas	40
3.2.	Definición conceptual de variables	40
3.2.1.	Liderazgo directivo	40
3.2.2.	Clima organizacional.....	41
3.3.	Operacionalización de variables	42
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	44
4.1.	Diseño metodológico.....	44
4.1.1.	Tipo de investigación	44
4.1.2.	Diseño de investigación	44
4.2.	Método de investigación	45
4.3.	Población y muestra	45
4.3.1.	Población	45
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado	45
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	45
4.5.1.	Técnicas	45
4.5.2.	Instrumentos para la recolección de la información	46
4.5.3.	Confiabilidad de los instrumentos	46
4.5.4.	Validez de los instrumentos	46
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	47
4.7.	Aspectos éticos en Investigación	47
V.	RESULTADOS	49

5.1. Resultados descriptivos	49
5.1.1. Resultados de la Liderazgo organizacional.....	49
5.1.2. Resultados de Clima organizacional	51
5.2. Resultados inferenciales	54
5.2.1. Pruebas de normalidad.....	54
5.2.2. Prueba de hipótesis general	55
5.2.3. Pruebas de hipótesis específicas.....	56
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
VII. CONCLUSIONES	67
VIII.RECOMENDACIONES	68
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	75
- Matriz de consistencia.....	75
- Instrumentos validados	78
- Certificados de validación de los instrumentos	84
- Base de datos	90
- Capturas del procesamiento de datos.....	92
- Prueba de confiabilidad.....	93
- Validación de instrumentos	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo efectivo	42
Tabla 2 Operacionalización de la variable Clima organizacional	43
Tabla 3 Distribución de frecuencias de Liderazgo organizacional	49
Tabla 4 Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Liderazgo directivo	50
Tabla 5 Distribución de frecuencias de Clima organizacional	51
Tabla 6 Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Clima organizacional	53
Tabla 7 Pruebas de normalidad.....	55
Tabla 8 Correlación entre Liderazgo directivo y clima organizacional.....	56
Tabla 9 Correlación entre Autoconocimiento de sí mismo y clima organizacional	57
Tabla 10 Correlación entre Orientación a soluciones y clima organizacional.....	58
Tabla 11 Correlación entre Empoderando a otros y clima organizacional	59
Tabla 12 Correlación entre Ciudadano del ambiente y clima organizacional	60
Tabla 13 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	93
Tabla 14 Resultados de confiabilidad: Liderazgo directivo y clima organizacional	94
Tabla 15 Validación del primer instrumento.....	94
Tabla 16 Validación del segundo instrumento	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de Cultura Organizacional.....	49
Figura 2 Niveles de Dimensiones de Liderazgo directivo	50
Figura 3 Niveles de Clima organizacional.....	52
Figura 4 Niveles de Dimensiones de Clima organizacional	53
Figura 5 Base de datos de Liderazgo efectivo.....	90
Figura 6 Base de datos de Clima organizacional.....	91
Figura 7 Hipótesis general e hipótesis específica 1	92
Figura 8 Hipótesis específica 2 e hipótesis específica 3.....	92
Figura 9 Hipótesis específica 3 e hipótesis específica 4.....	93

RESUMEN

La presente investigación titulada: ““Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete, 2023””, tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete, 2023”. Los instrumentos empleados consistieron en encuestas de escala Likert centradas en la evaluación de liderazgo directivo y clima organizacional. Estas encuestas se sometieron a exhaustivos análisis de fiabilidad y validez, que confirmaron su fiabilidad y valides.

Se utilizó la metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo básico y un diseño descriptivo no experimental. El estudio se dirigió a una población censal de 80 trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis- Cañete. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, los cuales fueron minuciosamente validados por evaluaciones de expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy alta entre liderazgo directivo y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis- Cañete, 2023 ($r_s = ,944$, $sig = ,000 < ,05$), en donde su significancia fue < 0.05 , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras claves: clima, directivo. liderazgo, organizacional.

ABSTRACT

The present research titled: "Management Leadership and Organizational Climate in the District Municipality of San Luis-Cañete, 2023", had the general objective: to determine the relationship that exists between "Management Leadership and Organizational Climate in the District Municipality of San Luis - Cañete, 2023". The instruments used consisted of Likert scale surveys focused on the evaluation of managerial leadership and organizational climate. These surveys underwent extensive reliability and validity analysis, which confirmed their reliability and validity.

The hypothetical deductive methodology was used, with a basic descriptive correlational quantitative approach and a non-experimental descriptive design. The study was aimed at a census population of 80 workers from the district municipality of San Luis-Cañete. To collect information, the survey technique was used and the data collection instruments were questionnaires, which were thoroughly validated by expert evaluations and subjected to reliability tests using the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The result shows a very high significant correlation between managerial leadership and organizational climate in the District Municipality of San Luis-Cañete, 2023 ($r_s = .944$, $sig = .000 < .05$), where its significance was < 0.05 . Meanwhile, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

Keywords: climate, manager. leadership, organizational.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se presenta como una mirada perspicaz a la problemática vigente en las entidades municipales del país, que no infunden las expectativas de los beneficiarios porque todavía se ha instaurado un modelo de gestión del carácter normativo; por cuanto, las decisiones que el personal jerárquico asume para una gestión de modo eficiente, obedecen al acatamiento de los preceptos y no se ajusta a la coyuntura y a las demandas, petitorios o necesidades del contexto sociocultural. En esa línea descriptiva, la gestión conducente a los procedimientos que se efectúan en la administración estatal no llega a alcanzar los objetivos planteados, porque emergen de decisiones improvisadas, inconsistentes y dubitativos que por su forma no responden a las expectativas, ni muchos menos a los procesos de una planificación que se pretenda efectuar. El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo (LD) y el clima organizacional (CO) en la Municipalidad distrital (MD) de San Luis-Cañete, 2023

En esa línea descriptiva, el liderazgo directivo conducente a los procedimientos que se efectúan el clima organizacional no llega a alcanzar los objetivos planteados, porque emergen de decisiones improvisadas, inconsistentes y dubitativos que por su forma no responden a las expectativas, ni muchos menos a los procesos de una planificación que se pretenda efectuar. Teniendo a la vista las apreciaciones, se puede asumir una postura crítica, pues por medio del análisis de los datos estadísticos establece que, las repúblicas derrochan cantidades de dinero debido al déficit entre el nivel de

productividad y las horas hombre, puesto que las entidades de administración pública se rigen por patrones preceptivos establecidos, que se tornan como escollos y no acceden la eficiencia, la eficacia y efectividad de la acción administrativa a favor de los usuarios.

La investigación se encuentra estructurada en nueve secciones principales: en el primer capítulo, se abordó la introducción el planteamiento del problema. Además, en esta sección se formularon tanto el problema general como los específicos, se establecieron los objetivos, las justificaciones y limitaciones del estudio. El segundo capítulo se centró en el Marco Teórico incluyó aspectos como los antecedentes del estudio a nivel nacional e internacional, el marco teórico en sí y la definición de términos claves. El tercer capítulo presentó las hipótesis, tanto las generales como las específicas de la investigación. El cuarto capítulo abordó la metodología, detallando el tipo de investigación, su diseño, la población de estudio y las técnicas e instrumentos utilizados para el análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo contiene los resultados del estudio, tanto descriptivos como inferenciales. En el sexto capítulo se realizó la discusión de resultados. El séptimo capítulo contiene las conclusiones del estudio. El octavo capítulo incluye las recomendaciones o sugerencias para ser comunicados e implementados por la institución. El noveno capítulo contiene las referencias bibliográficas. Finalmente, en los anexos se incorporan elementos como la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones, todos los cuales respondieron a las determinaciones establecidas por el problema de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente. desde la misma perspectiva, el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo vinculado con la implementación de destrezas gerenciales en las entidades públicas de las repúblicas de Sudamérica. Teniendo a la vista las apreciaciones, se puede asumir una postura crítica, pues por medio del análisis de los datos estadísticos establece que, las repúblicas derrochan cantidades de dinero debido al déficit entre el nivel de productividad y las horas hombre, puesto que las entidades de administración pública se rigen por patrones preceptivos establecidos, que se tornan como escollos y no acceden la eficiencia, la eficacia y efectividad de la acción administrativa a favor de los usuarios.

Por otra parte, el Banco Mundial efectuó una investigación vinculada con el análisis de los recursos humanos que cuentan las entidades estatales en los estados del hemisferio latino. Investigación que implicó la acción participativa de los gerentes del CEPLAN, caso específico el Perú y en el que se examinó y estableció estrategias efectivas para descollar el déficit de valor humano, con el mismo que se desenvuelve las entidades estatales, es una realidad crítica, este desencadenante se da en muchos de las repúblicas latinas. Las conclusiones arribadas en el informe aseveran que, la no existencia de una política de estado encaminado al despliegue de las competencias y las destrezas de la clase rabajadora, y en muchas de las repúblicas solamente se formalizaron entidades como el Servir, en Perú, orientado a fiscalizar, controlar y supervisar el desenvolvimiento laboral,

puesto que este tipo de políticas fundadas de manera burocrática no favorece, no contribuye, no ayuda a mejorar el desprendimiento integral del trabajador y aún menos de la administración estatal o denominada pública.

Según el CEPLAN, (2018) la entidad considerada como escenario de estudio se identifica, se distingue o caracteriza por la implementación de un modelo clima organizacional vertical, puesto que adquiere ser un egregio; es decir, la cabeza, es normativamente el gobernador regional, el mismo que se torna como el eje esencial por las que giran todas las decisiones por darse; la falta de idoneidad, destreza administrativa, otras de mayor envergadura o por diversas razones detienen todos los procesos administrativos. Se corroboró la existencia de una correlación expresa y directa entre el modo de cómo se dirigen las entidades públicas, los niveles de productividad y la competitividad de las entidades del estado. Por lo que quedó confirmado, la no existencia de políticas de estímulos, despliegues de competencias y capacidades de los servidores los que limitan el alcance de los propósitos institucionales, los que tanto se anhelan a escalas considerativas.

En el contexto nacional, el INEI (2017) efectuó un análisis situacional de la empleabilidad en el Perú y señaló que las falencias extralimitadas, las más preponderantes están constituidas por la carencia del capital humano, que se tilde de competente, que evidencie muestras satisfactorias a los usuarios en las instituciones estatales. Esta investigación confirma, que un 68% de servidores que se desenvuelven en las entidades del Estado no acceden hacia una oportunidad de crecimiento asistencial, muchas veces muestran una actitud fastidiosa para desplegar sus competencias profesionales. En cuanto a

la dinámica de los trámites administrativos; es decir, los procedimientos administrativos no se movilizan y no acceden a conseguir las metas predichas porque la no existencia de capacidad para tomar decisiones merma todo procedimiento formal, puesto que es fundamental que se efectúen otros modelos gerenciales que accedan a maximizarse los recursos humanos y materiales para evidenciar resultados cada vez más alentadores y encomiables.

Las problemáticas asentadas dieron raíces en nuestra república, el burocratismo excesivo y la ineficiencia generalizada en los servicios e incapacidad para la toma oportuna y decisoria caracterizan a las entidades públicas, y no es de extrañar que la réplica cunde en otros niveles guiados por el mismo modelo anacrónico; por lo que, sin error a equivocaciones, no se exenta en los servidores estatales de una institución pública de cañete.

Por lo expuesto, el problema general se manifiesta con la siguiente estructura.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Problema general*

¿Cómo el liderazgo del director (LD se relaciona con el clima organizacional (CO) en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete 2023?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1: ¿Cómo se relaciona autoconocimiento de sí mismo con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?

PE2: ¿Cómo se relaciona orientación a soluciones con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?

PE3: ¿Cómo se relaciona empoderando a otros con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?

PE4: ¿Cómo se relaciona ciudadano del ambiente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Establecer la relación que existe entre el LD con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete 2023.

1.3.2. *Objetivos específicos*

OE1: Establecer la relación que existe entre autoconocimiento de sí mismo con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

OE2: Establecer la relación que existe entre orientación a soluciones con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

OE3: Establecer la relación que existe entre empoderando a otros con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

OE4: Establecer la relación que existe entre ciudadano del ambiente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

1.4. Justificación

1.4.1. *Justificación teórica*

La justificación a nivel teórico considera, que los resultados a los que se arribaron incrementarán el cuerpo de conocimientos sobre las dos variables de estudio, además las conclusiones deben generar nuevas hipótesis de investigación las mismas que servirán para seguir realizando indagaciones sobre el eje temático abordado. La importancia de las teorías relacionadas con las variables de estudio, las cuales nos permiten abordar sus fundamentos teóricos y entender cómo contribuyen a los hallazgos necesarios tanto en la operacionalización de las variables como en la obtención de información que apoye el logro de los objetivos establecidos.

1.4.2. *Justificación práctica*

El estudio permitirá analizar que las variables de estudio, las predictivas como inciden en la variable explicativa, a fin de establecer correlaciones causales, que le dan el sustento científico y social.

1.4.3. *Justificación metodológica*

El método empleado para conseguir que los objetivos planteados se cumplan, parte en determinar el tipo de investigación, su diseño, los niveles de medición ordinal y la técnica estadística a utilizar para el contraste de hipótesis es regresión ordinal, que permitan darle la relevancia científica necesaria al presente estudio.

1.5. Limitación de la investigación

1.5.1. *Limitación teórica*

El presente trabajo se ha desarrollado desde el limitante de las ciencias administrativas, en lo relacionado a los recursos humanos con énfasis en liderazgo y clima organizacional en la municipalidad. En ese sentido se ha tomado en cuenta información actualizada en las Ciencias administrativas en cuanto a los Recursos Humanos. Han sido muy escasos los estudios similares que se hayan publicado en la región Lima y en el país básicamente por haberse realizado en un escenario pos pandemia Covid - 19.

1.5.2. *Limitación temporal*

El desarrollo de la tesis tuvo una duración de un semestre, en el año 2023 y comprendió desde la planificación hasta la publicación de la misma. Se evidencio poco tiempo para poder aplicar la encuesta.

1.5.3. *Limitación espacial*

El ámbito geográfico como limitante espacial nos permitió elegir el lugar de desarrollo de la investigación, en este caso el estudio se realizó en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

González (2018) Sustenta la tesis titulada: “Liderazgo del personal directivo de los centros de salud en la gestión de conflictos organizacionales”, en la Universidad del Zulia; La lectura permite deducir, que es una investigación básica, descriptiva y para el acopio de datos empleó la técnica de análisis documental la elaboración del marco teórico. En ese sentido, las políticas públicas constituyen el elemento central de desarrollo mundial, su conceptualización implica comprensión, entendimiento como planes y acciones diseñados y gestionados por el Estado por medio de un gobierno y de una administración estatal para la satisfacción de necesidades prioritarias de una sociedad. Se encontró una asociación $r_s = 0,683$ entre liderazgo directivo y gestión de conflictos. Todo bien comunitario es su razón de ser y como tal sus metas son la satisfacción de la sociedad y el consentimiento ciudadano. Así Cortes (2017) cita a Graglia (2012) quien asevera que las políticas públicas son herramientas del Estado al servicio de la sociedad y tienen dos implicancias definidas: el Estado como actor fundamental y decisorio y la sociedad como la primera línea destinataria, que en definitiva son protagonistas del desarrollo social. La investigadora concluye: las guías vinculadas a las políticas públicas incardinadas al despliegue y desarrollo humano, efectúan un especial énfasis en la praxis educativa como eje de desarrollo y se han

determinado el potencial de la afiliación de las TIC en el área educacional. Eso supone una dinámica, evolución y cambio radical con respecto a la escuela pretérita; por lo tanto, el fomento de una nueva actitud y responsabilidad deontológica e investigativa hasta alcanzar a un salón en la que el profesor diseñe actividades que potencien aprendizajes efectivos y los educandos asuman el rol como generador de conocimientos y dé soluciones a problemas de diversa índole educativa orientado bajo la línea colaborativa, en su generalidad, de la realidad en la que habitan.

Camino (2020) se proyectó un estudio doctoral cuyo objetivo es establecer que la gestión administrativa para una unidad administrativa deontológica de la Universidad Central del Ecuador. Características metodológicas, tipo descriptivo, cuantitativo, y para acopiar los datos empleó las técnicas de encuesta y observación directa. Sus resultados indicaron, que el diagnóstico situacional efectuado determinó 4 aspectos esenciales para obtener una gestión administrativa consistente, eficaz, emergente, y pone de manifiesto: identificar, describir la secuencia, efectuar un monitoreo y controlar las respuestas cuantitativas de las fases establecidas. En relación a dicho resultado, partiendo de un modelo planteado, considerando diagramas de flujo y la implementación de un plan de mejora continua accederá al logro fijado de los objetivos de modo descollante. Así se muestra, el 83% de los investigados desconocían la Misión y Visión de la facultad, el 67% reportaron desconocimiento del manual de funciones y procedimientos,

el 83% de los investigados afirmaron que, sus roles se asocian con el reglamento interno, solo el 50% expresaron estar al tanto de la estructura orgánica de la respectiva área, el 67%, afirmaron el incumplimiento con lo programado en el POI, el 83% consintió que, la evaluación de desempeño se efectúa sin enlazar el POI y el 83% confesó que es imperceptible una guía para efectuar las acciones de administrativas

Carrión y Smith (2020) Sustenta la tesis: “Análisis del Liderazgo directivo basado en el modelo de las cuatro inteligencias, aplicado al personal médico en un centro médico.”, en la Universidad de Oriente para obtener el Título de Licenciado en medicina. Este estudio está enmarcado dentro de 46 administrativos que laboran tanto directivo, docentes, personal administrativo y de servicios, en sus conclusiones manifiesta: se evidencia una correlación $r_s = 0,634$ entre autoconocimiento de sí mismo y cuatro inteligencias, se puede observar que el método de las cuatro inteligencias (basado en el 8vo hábito de la gente altamente efectiva) no prevalece en su estilo de liderazgo. Sin embargo, tienen condiciones para desarrollarlos”. Puesto que existen elementos que permiten llegar a esta conclusión; como son la buena práctica nutricional y realización de ejercicios en algunos de ellos; la autodisciplina y el ser proactivo en algunos médicos. De igual forma los establecimientos de prioridades y valores en el plano laboral”.

Urbina (2019) Sustenta la tesis: “Liderazgo del director en la cultura organizacional en el centro médico “Nazaret””, en la Universidad

Rafael Urdaneta Trabaja con 33 docentes que laboran tanto en una universidad, en sus conclusiones manifiesta: una relación $r_s = 0,598$ entre orientación a soluciones en la cultura organizacional, se encuentra estructurado basado en los principios de la pedagogía manyanetiana en director, coordinaciones, donde cada docente es conocedor de la misión institucional, pero está ligeramente identificado con la misma, se trabaja más por necesidad que por convencimiento de la dimensión cristiana del hombre. Además, la planificación dentro de la estructura organizacional responde más a otras situaciones que hay correspondencia entre la vivencia de valores cristianos y la actividad académica. generó un plan de modelo administrativo; dadas las características tuvo como sustento la investigación aplicada, bajo la orientación de una indagación descriptiva, estudio no experimental y de corte transversal. Una vez aplicado los instrumentos de acopio de datos, se evidenció que, el 59% no distinguió un servicio adecuado que efectúan los trabajadores, sindicando que los mencionados eran incompetentes para una atención encomiable y digna. Dado los datos se concluye que, los colaboradores de la institución no concebían mostrarse satisfechos en sus labores cotidianas debido a la no existencia de un clima laboral adecuado en su jurisdicción de labor; esto se manifiesta en la muestra de disconformidad de los todos los clientes y/o usuarios en general. en sus conclusiones manifiesta: una relación $r_s = 0,598$ entre orientación a soluciones en la cultura organizacional, se encuentra estructurado basado en los principios de la pedagogía

manyanetiana en director, coordinaciones, donde cada docente es conocedor de la misión institucional, pero está ligeramente identificado con la misma, se trabaja más por necesidad que por convencimiento de la dimensión cristiana del hombre. Además, la planificación dentro de la estructura organizacional responde más a otras situaciones que a la misión y visión institucional; por lo tanto, no hay correspondencia entre la vivencia de valores cristianos y la actividad académica.

Doria et al. (2023) sustentaron su investigación: "Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile". El objetivo general fue describir el clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. Para llevar a cabo este estudio, se diseñó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional para el cual se seleccionó una muestra representativa de 80 directivos de diversas organizaciones en la región del Maule. Además, se recurrió a la tipología documental-bibliográfica, lo que permite establecer el análisis del objeto de estudio, y describir el tema abordado. Se utilizó un cuestionario previamente validado por 5 expertos. En cuanto los hallazgos, se concluyó que, el estudio proporciona evidencia de la influencia positiva del clima laboral en las habilidades de los directivos en la región del Maule, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,865 y significancia de < 0.05 , lo que permite afirmar que un ambiente laboral favorable está asociado con un mayor desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Salazar (2019). Sustenta la tesis titulada: "Clima organizacional Y gestión del personal directivo del Centro de Salud, Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos, 2009", en la UNMSM; la metodología que se utilizó fue cuantitativa, y el diseño de investigación descriptiva - no experimental, para su cometido generó un plan de modelo administrativo; dadas las características tuvo como sustento la investigación aplicada, bajo la orientación de una indagación descriptiva, estudio no experimental y de corte transversal. Una vez aplicado los instrumentos de acopio de datos, se evidenció que, el 59% no distinguió un servicio adecuado que efectúan los trabajadores, sindicando que los mencionados eran incompetentes para una atención encomiable y digna. Dado los datos se concluye que, los colaboradores de la institución no concebían mostrarse satisfechos en sus labores cotidianas debido a la no existencia de un clima laboral adecuado en su jurisdicción de labor; esto se manifiesta en la muestra de disconformidad de los todos los clientes y/o usuarios en general, del personal directivo en el CM es malo.

Ccora et al. (2018) sustenta la tesis titulada: "Influencia del estilo de Dirección y la capacidad de Liderazgo en la calidad del servicio en el CM; su investigación es descriptiva, con encuestas y la aplicación de listas de cotejo. La muestra estuvo conformada por los directores del CM República de Chile, en sus conclusiones señala: Primero: "El gerente del CM debe desempeñarse como un verdadero líder,

desarrollando especialmente la empatía así como tiene la obligación de enseñar a sus subordinados a ser líderes para mejorar la calidad asistencial que brinda su CM, "SEGUNDO: "Con el conocimiento de los Estilos de Dirección se ha logrado que los directores reflexionen sobre la conducción que elevan el CM. y la forma en que influye en el resultado de la calidad asistencial". Se encontró una asociación $r_s = 0,681$ entre cuidado del ambiente y calidad del servicio.

Pacheco (2022) emprendió un estudio doctoral y estableció el objetivo principal determinar si la gestión administrativa se relaciona con el proceso de elaboración de los instrumentos de gestión en la entidad con población conformada por 32 educadores; a quienes por medio del cuestionario se efectuó la obtención de las informaciones. Los resultados indican que, el 65.63%, muestran desconocimiento sobre los instrumentos de gestión, puesto que los documentos técnico - pedagógicos fueron elaborados por personas indicadas de manera privada, ni mucho menos se socializa a la comunidad universitaria; por lo tanto, no se tiene proyectado hacia un futuro promisorio; así también, no hay compromiso de los servidores con relación a los proyectos y metas de la institución. La tesis concluye, el modelo de gestión administrativa fundado sobre la doctrina de la Teoría de aprendizaje significativo de David Ausubel, cuyas categorías esenciales en los asuntos educaciones son entera responsabilidad institucional: ser, saber, saber hacer, serán importantísimos para la contribución global y

para que los educadores sistematicen sus saberes previos, a partir de un trabajo fecundo se han de elaborar los instrumentos de gestión.

Trigoso (2022) en su estudio doctoral se planteó el objetivo principal diseñar un modelo de gestión administrativa que permita el fortalecimiento de la calidad del servicio de futuros profesionales zootecnistas de la Universidad de Chachapoyas. Incardina con el tipo de investigación básica, diseño correlacional, muestra conformada por 81 estudiantes. Los resultados indicaron que, existe cierto nivel de proporcionalidad entre la gestión administrativa y la calidad del servicio, pues el valor fue de 0.688 y el valor de sigma de 0.000, que permitió la aceptabilidad de la hipótesis de trabajo. La tesis concluye del siguiente modo, la propuesta de compensación se estructuró en estrategias bien expresas: creación de un programa de cancelación eficiente, programas de medición de evaluación interna, manual de organización y elaboración de un software para el establecimiento de canales de comunicación y gestión, que permitan una satisfacción y mejora de servicio educativo.

Calcina (2018), realizaron un estudio en Huancavelica con el fin de determinar la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral. Sus resultados indicaron, que el diagnóstico situacional efectuado determinó 4 aspectos esenciales para obtener una gestión administrativa consistente, eficaz, emergente, y pone de manifiesto: identificar, describir la secuencia, efectuar un monitoreo y controlar las respuestas cuantitativas de las fases establecidas. En relación a dicho

resultado, partiendo de un modelo planteado, considerando diagramas de flujo y la implementación de un plan de mejora continua accederá al logro fijado de los objetivos de modo descollante. Así se muestra, el 83% de los investigados desconocían la Misión y Visión de la facultad, el 67% reportaron desconocimiento del manual de funciones y procedimientos, el 83% de los investigados afirmaron que, sus roles se asocian con el reglamento interno, solo el 50% expresaron estar al tanto de la estructura orgánica de la respectiva área, el 67%, afirmaron el incumplimiento con lo programado en el POI, el 83% consintió que, la evaluación de desempeño se efectúa sin enlazar el POI y el 83% confesó que es imperceptible una guía para efectuar las acciones de administrativas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definición de Liderazgo

En general, el liderazgo se define como un proceso social que implica influir y motivar a las acciones de los demás, Dickmann & Stanford (2002). El liderazgo es un proceso de interacción entre las personas con los líderes siendo éstos los agentes de cambio que llevan a cabo los procesos y aplican sus conocimientos y habilidades (Northouse (2007). Los líderes se denominan a menudo aquellos individuos que tienen la capacidad de pensar por sí mismos, a comunicar sus pensamientos y sentimientos y ayuda a otros a entender y actuar sobre sus propios pensamientos, sentimientos y creencias (Halloran & Benton (1987); Fertman & Van Linden (1998); Wallace,

Foster, y Da Costa (23). Sin embargo, dado que el liderazgo es un fenómeno social complejo, los esfuerzos para entender el liderazgo y cómo se desarrolla han dado lugar a una amplia variedad de conceptualizaciones y marcos teóricos (McCauley, Drath, Palus, O'Connor & Baker (2006). Las teorías revisado continuación no agotan la lista de perspectivas teóricas sobre liderazgo, pero se cree que algunos de los / las teorías más estrechamente vinculadas pertinentes a este estudio.

Birch (2001), señala: El liderazgo es dar sentido a la vida laboral de los demás. Y eso significa que debes vivir tu vida de manera que sea expresión de ese sentido. Tus valores como líder, tus acciones como líder, hasta tus pensamientos como líder se van a filtrar a tu organización. Es algo así como lo que dijo Gandhi: debes “ser el cambio que quieres generar. (p. 19)

2.2.2. Liderazgo directivo

Gago (2006), señala que el director cumple un papel importante porque debe ser el motor que gestione todas las actividades en mejora de la institución que dirige, y para ello debe contar con las cualidades necesarias, ya sean profesionales y personales.

2.2.3. Desarrollo de Habilidades

La teoría de desarrollo de habilidades considera que el liderazgo no como características innatas, pero sí como las habilidades que se pueden aprender y desarrollarse Northouse (2007). Además, la teoría habilidades es similar a los modelos de comportamiento, ya que ambos

reconocen que el liderazgo se puede aprender; sin embargo, es distinta puesto que se centra en las características subyacentes o latentes relacionadas con el comportamiento en contraste con el propio comportamiento en particular.

Se incluyen como habilidades latentes que han sido con frecuencia vinculadas con el liderazgo son la autoconciencia, autoeficacia, y las competencias intra e interpersonales, incluyendo la inteligencia emocional Conner y Strobel(2007) Más modelos de habilidades contemporáneas de liderazgo también tienen en cuenta la los atributos de las personas, como la inteligencia, tanto cognitivas y sociales, y los factores ambientales que afectan al desarrollo y la expresión de las habilidades de liderazgo antes mencionadas (Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs & Fleishman (32)

Los líderes directivos se preocupan por crear un clima de confianza entre su equipo, asegurando con ello la efectividad en su empresa, fomentando siempre el aprendizaje y con ello un mejor rendimiento. Es importante rescatar en este texto el papel que debe desempeñar el director como fuerza positiva y productiva. Sostiene al respecto, Gersen (33) Cómo buenos líderes transforman los conflictos señala que: "Los líderes directivos incluyen entre sus deberes la protección de los intereses de las personas a las que representan o de las que son responsables en el campo profesional, fomentando el aprendizaje que permite que mejore el rendimiento, creando un entorno de confianza interna que permite un rendimiento óptimo y catalizando la

productividad general dentro de su área de responsabilidad. Dentro de su propio marco de referencia, el liderazgo del director es una fuerza positiva y productiva que podemos celebrar justamente

2.2.4. Características personales de un líder

- **Ser digno de confianza**

Una de las características del líder debe ser su integridad, aquella persona que inspiran, animan y motivan no sólo a través de sus discursos y habilidades, sino principalmente por su testimonio personal expresado en su vida cotidiana. Al respecto señala Bahamondes (2010) “Un líder eficaz debe ser una persona de buena reputación, digna de confianza, y para llegar a ese nivel debe tener una actitud de vida consecuente.

- **Inspira credibilidad**

Urcola (2010) afirma lo siguiente: “La credibilidad es la razón por la cual los líderes se ganan la confianza de sus constituyentes. Es lo que la gente demanda de sus líderes y de las acciones que los líderes deben tomar para intensificar el compromiso de sus constituyentes con la causa común”.

Fuller (2000) hace mención que: “Uno de los atributos del liderazgo más señalados es la competencia. Para alistarse en la causa de otro, debemos creer que esa persona sabe lo que está haciendo. Debemos ver a esa persona como capaz y efectiva. Si dudamos de las

habilidades del líder, lo más seguro es que no nos alistemos en la cruzada”.

- **Democrático, con amplia disposición para delegar**

Bahamondes (2010), señala que. “Los líderes potencian a las personas para que éstas desarrollen iniciativas. Fomentan la creatividad, la responsabilidad y el espíritu de equipo, para así multiplicar fuerzas y se reproduzcan los resultados esperados”.

Una de las cualidades del líder es que no sólo persigue el bien de la organización, sino de cada uno de sus miembros. Es una persona proactiva que promueve la participación de todos los miembros rescatando las habilidades de cada integrante de su empresa.

- **Tener una visión de cambio**

Urcola (2010), afirma que: “La visión de un cambio o de una mejora es uno de los rasgos básicos del líder, es la materia prima principal. El origen de la visión puede ser propio o ajeno, no importa, lo esencial es tener un proyecto de cambio claro, simple, motivador, estimulante y orientado al futuro”.

Los líderes se caracterizan por tener una visión de cambio, pero además por ser capaces de transformar la visión en acción. La visión, por sí sola, no vale. Una de las características del líder es su capacidad de transformar el mundo.

- **Saber comunicarse claramente**

Fuller (2005) señala: Como líder del equipo la persona seleccionada será responsable de asegurarse de que todo el mundo sepa lo que está haciendo los demás miembros del equipo. Esto puede exigir la capacidad de interpretar la jerga técnica de ciertos miembros del equipo, especialmente si el equipo está formado por personas procedentes de diversas funciones con una amplia diversidad de habilidades. No todo el mundo puede saber de qué está hablando un miembro en concreto con respecto a un área técnica. Es responsabilidad el líder aclarar lo que se dice.

- **Vocación para servir**

Maestro (2009) hace alusión: “El líder tiene una buena relación con su gente, siente aprecio por los demás y eso se basa en su capacidad por servir y poner los medios para que los otros se autorrealicen, crezcan y den lo mejor de sí mismos”.

Como hace mención el autor, solo se puede liderar si hay voluntad de servir, el líder siente la necesidad de ayudar a los demás, sin preguntarse qué beneficio tendrá a cambio. En síntesis, podemos decir que el líder posee ciertas características que le permite encaminar al grupo de manera positiva en búsqueda de un bien común y que sus seguidores se sentirán satisfechos y comprometidos con los logros alcanzados.

- **Capacidad intelectual de un líder**

Agüera (2004), hace mención: “, el líder está obligado a rodearse cercanamente de personas que posean el conocimiento y la capacidad de mejorar la realidad a través de decisiones estratégicas bien fundamentadas y a saber encausar tales talentos con los que se hace rodear.

2.2.5. Dimensiones de Liderazgo directivo

Agüera (2004), hace mención: a las dimensiones de del liderazgo directivo que debe poseer muchas habilidades y destrezas, ser competente, y dar el ejemplo.

- **Dimensión 1:** Autoconocimiento de sí mismo. Entiende y sigue sus valores personales, enfocándose en sus fortalezas en vez que de sus debilidades y explora su pasión.
- **Dimensión 2:** Orientación a Soluciones. Se adapta y muestra resiliencia, para en cara los retos, transmitiendo positivismo para para moverse hacia adelante ante la incertidumbre, tomando riesgos cuando es necesario.
- **Dimensión 3:** Empoderamiento a Otros. Se comunica efectivamente en distintos ambientes desarrollando y empoderando a otras personas motivándoles para para lograr mayores propósitos.
- **Dimensión 4:** Ciudadano del Ambiente. Cree en la habilidad de hacer una diferencia en el ambiente, interesado en temas del ambiente y disfruta tomar responsabilidades para mejorar el ambiente.

2.2.6. Definición de Clima organizacional

Likert (1968) partiendo de los elementos que poseen como soporte, los mismos que se erijan en función de potencialidades creativas de innovación, que se incursiones en el clima organizacional que accedan a la superación de los debacles o desaciertos históricos en función a cómo se fue asociando nuestra economía, siempre bajo la mirada de la productividad, se ser competitivos en esferas de mercado, implicando de llano a considerar nuestra diversidad natural y cultural, así mismo el conocimiento ancestral que debieran ser favorecidos, enriquecidos bajo un enfoque intercultural y que prime una justicia saludable y equitativa en estos tiempos modernos (Flores, 2013).

Alves (2000)) precisa el clima organizacional en la búsqueda permanente debe ser una exigencia humana y cultural para lograr como alternativas, economías regionales consistentes que beneficien un crecimiento diversificado a partir de sus recursos que debieran tener un valor agregado reconocido y que permita el impulso de una economía cuya peculiaridad debe ser mayoritariamente extractivista, que se erija de conocimientos e innovación actualizada que ayuden a los ideales de país, a alcanzar los propósitos nacionales y se dé una política vinculante, articulada entre todos los sectores para hacer de una patria más auténtica en logros y aspiraciones.

Por otro lado, Flores (2013) se asocia con lo estándar del crecimiento económico, que permita obtener como prioridad el bienestar y mejora de vida del poblador y cada integrante de las familias, y que la

sociedad les brinde oportunidades para dicho cometido; sin embargo existen escollos, barreras y situaciones que coartan ese propósito, como la economía planetaria en la que nuestra república está inserta, las peculiaridades históricas que nos dictan las constantes discriminaciones de magnitudes evidentes.

Litwin y Stringer (1968) precisan que es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son percibidas por los empleados y que influyen en su comportamiento y motivación, siendo susceptible de ser medido y está relacionado con la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral. Asimismo, son los primeros en determinar nueve componentes o dimensiones para medir el clima organizacional que comprende: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización.

2.2.7. Dimensiones de Clima organizacional

- **Dimensión 1: colaboración y buen trato.**

Se destaca que la colaboración entre pares y la ayuda, apoyo y trato agradable de los altos mandos genera un clima organizacional que influye positivamente en la motivación y en el comportamiento de los funcionarios.

- **Dimensión 2: motivación laboral**

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales.

- **Dimensión 3: desarrollo personal**

Subraya el compromiso de los trabajadores por realizar un trabajo eficiente y, por lo mismo, transforma esta variable en un pilar fundamental del clima organizacional.

- **Dimensión 4: organización y desempeño**

Muestra que la organización y planificación de las obligaciones, así como la división de tareas, funciones y responsabilidades, deben coexistir con un sistema de recompensas y estímulos adecuados para fomentar el buen desempeño.

- **Dimensión 5: autonomía y profesionalismo**

Pone de manifiesto el valor de la libertad, la valoración de la autonomía y la necesidad de los funcionarios de contar con espacio y atribuciones, por una parte, que les permitan ejercer con independencia sus talentos y, por otra, que se reconozca el valor de la experticia.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Liderazgo directivo y sus dimensiones

Gago (2006), señala que el director cumple un papel importante porque debe ser el motor que gestione todas las actividades en mejora

de la institución educativa que dirige, y para ello debe contar con las cualidades necesarias, ya sean profesionales y personales. No obstante, el autor propone las siguientes dimensiones:

- **Dimensión 1: Autoconocimiento de sí mismo.**

Entiende y sigue sus valores personales, enfocándose en sus fortalezas en vez que de sus debilidades y explora su pasión.

- **Dimensión 2: Orientación a Soluciones.**

Se adapta y muestra resiliencia, para encarar los retos, transmitiendo positivismo para para moverse hacia adelante ante la incertidumbre, tomando riesgos cuando es necesario

- **Dimensión 3: Empoderamiento a Otros.**

Se comunica efectivamente en distintos ambientes desarrollando y empoderando a otras personas motivándoles para para lograr mayores propósitos.

- **Dimensión 4: Ciudadano del Ambiente.**

Cree en la habilidad de hacer una diferencia en el ambiente, interesado en temas del ambiente y disfruta tomar responsabilidades para mejorar el ambiente.

2.3.2. *Clima organizacional y sus dimensiones*

Litwin y Stringer (1968) precisan que es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son percibidas por los empleados y que influyen en su comportamiento y motivación, siendo susceptible de ser medido y está relacionado con la percepción que los

trabajadores tienen de su entorno laboral. Asimismo, son los primeros en determinar nueve componentes o dimensiones para medir el clima organizacional que comprende: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización.

Alves (2000) precisa el clima organizacional en la búsqueda permanente debe ser una exigencia humana y cultural para lograr como alternativas, economías regionales consistentes que beneficien un crecimiento diversificado a partir de sus recursos que debieran tener un valor agregado reconocido y que permita el impulso de una economía cuya peculiaridad debe ser mayoritariamente extractivista, que se erija de conocimientos e innovación actualizada que ayuden a los ideales de país, a alcanzar los propósitos nacionales y se dé una política vinculante, articulada entre todos los sectores para hacer de una patria más auténtica en logros y aspiraciones.

- **Dimensión 1: Colaboración y buen trato.**

Se destaca que la colaboración entre pares y la ayuda, apoyo y trato agradable de los altos mandos genera un clima organizacional que influye positivamente en la motivación y en el comportamiento de los funcionarios

- **Dimensión 2: Motivación Laboral**

Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales

- **Dimensión 3: Desarrollo Personal**

Subraya el compromiso de los trabajadores por realizar un trabajo eficiente y, por lo mismo, transforma esta variable en un pilar fundamental del clima organizacional.

- **Dimensión 4: Organización y Desempeño**

Muestra que la organización y planificación de las obligaciones, así como la división de tareas, funciones y responsabilidades, deben coexistir con un sistema de recompensas y estímulos adecuados para fomentar el buen desempeño

- **Dimensión 5: Autonomía y Profesionalismo**

Pone de manifiesto el valor de la libertad, la valoración de la autonomía y la necesidad de los funcionarios de contar con espacio y atribuciones, por una parte, que les permitan ejercer con independencia sus talentos y, por otra, que se reconozca el valor de la experticia, el dominio contextual y la adecuación de los funcionarios a sus respectivas unidades de trabajo

2.4. Definición de Términos básicos

- **Integridad**

Asimismo, Fischman, (2019), “los subordinados depositan en el líder su capital máspreciado, su confianza, y esperan ser remunerados con pagos de integridad”. El líder gerencial siempre debe practicar los valores que son la base de la formación de la persona y, pues, debido a que lidera tiene que ser el que cultiva sus valores en cada instante. Sus seguidores Se encaminan a través de sus huellas y tienen una gran confianza. Eso hace al grupo estar más consolidado y apto para realizar actividades planeadas.

- **Trabajo en equipo**

Además, Álvarez, (1992) sostiene que “trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación”. El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta. En equipo, los conflictos son vistos como retos de crecimientos. Trabajar en equipo aumenta la productividad.

- **Servicio**

En efecto Fischman, (2019), manifiesta que en el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor. El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

- **Características personales:**

Es el conjunto de cualidades, capacidades, intereses que participan activamente en la realización de las aspiraciones más significativas de la persona.

- **Capacidad organizativa**

Es la habilidad del líder de una organización dirigidas a elevar su nivel organizacional.

- **Capacidad intelectual**

Es la capacidad para entender, asimilar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el en la MDSL, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Autoconocimiento de sí mismo se relacionan significativamente con el CO en la MDSL.

HE2: Orientación a soluciones se relaciona significativamente con el CO en la MDSL.

HE3: Empoderamiento a otros se relaciona significativamente con el CO en la MDSL.

HE4: Ciudadano del ambiente se relaciona significativamente con el CO en la MDSL.

3.2. Definición conceptual de variables

3.2.1. *Liderazgo directivo*

Gago (2006), señala que el director cumple un papel importante porque debe ser el motor que gestione todas las actividades en mejora de la institución educativa que dirige, y para ello debe contar con las cualidades necesarias, ya sean profesionales y personales.

3.2.2. *Clima organizacional*

Litwin y Stringer (1968) precisan que es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son percibidas por los empleados y que influyen en su comportamiento y motivación, siendo susceptible de ser medido y está relacionado con la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral. Asimismo, son los primeros en determinar nueve componentes o dimensiones para medir el clima organizacional que comprende: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo efectivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	MÉTODO Y TÉCNICA
Variable 1: Liderazgo directivo	Gago (2006), señala que el director cumple un papel importante porque debe ser el motor que gestione todas las actividades en mejora de la institución educativa que dirige, y para ello debe contar con las cualidades necesarias, ya sean profesionales y personales.	El director actúa como el líder que gestiona y mejora la institución educativa, requiriendo habilidades profesionales y personales para coordinar actividades y fomentar un ambiente positivo. Por consiguiente, se medirá con las siguientes dimensiones: autoconocimiento de sí mismo, orientación a soluciones, empoderamiento y cuidado ambiental.	Autoconocimiento de sí mismo	- Autodescubrimiento - Persistencia - Integridad - Valores - Fortalezas - Emociones - Compromiso	1-10	Ordinal – Escala de Likert 1: Totalmente de acuerdo (TED)	Método Hipotético – deductivo Técnica Encuesta
			Orientación a Soluciones	- Adaptación - Riesgos - Enfrentamiento - Actuación - Iniciativa - Positivismo	11-16	2: En desacuerdo (ED)	
			Empoderamiento a Otros	- Comunicación - Escuchar - Inspirar - Reconocimiento - Delegación - Desarrollo - Influencia - Relaciones	17-25	3: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (NAND)	
			Ciudadano del ambiente	- Decisiones - Poder - Disfrute - Interés - Responsabilidad - Audiencia - Ambiente	26-34	4: De acuerdo (DA)	
						5: Totalmente de acuerdo (TDA)	

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	MÉTODO Y TÉCNICA
Variable 2: Liderazgo directivo	Litwin y Stringer (1968) precisan que es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo percibidas directamente por los empleados en su entorno y que influyen en su motivación y su comportamiento. Por y motivación, tanto, se medirá con siendo susceptible de ser medido y está relacionado con la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral.	Es un conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo percibidas directamente por los empleados en su entorno y que influyen en su motivación y comportamiento. Por las siguientes dimensiones: colaboración y buen trato, motivación, desarrollo personal, organización y autonomía profesional.	Colaboración y buen trato	- Ayuda - Información - Supervisión - Relaciones humanas - Respeto - Equipo	1-7	Ordinal – Escala de Likert 1: Totalmente de acuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED) 3: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (NAND) 4: De acuerdo (DA) 5: Totalmente de acuerdo (TDA)	Método Hipotético – deductivo Técnica Encuesta
			Motivación laboral	- Compromiso - Esfuerzo - Interés	8-10		
			Desarrollo personal	- Ascenso - Destrezas y habilidades - Información - Buen ambiente - Mantener	11-15		
			Organización y desempeño	- Trabajos organizados - Capacidad - Criterio - Reconocimiento - Decisiones	16-19		
			Autonomía y profesionalismo	- Alto nivel - Conocimiento - Responsabilidad - Confianza	20-22		

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. *Tipo de investigación*

El presente estudio se alinea según al tipo de indagación, es básica, importante porque permite elaborar conceptos, ideas y conjeturas. Así entendida. Al respecto, Bernal (2006), refirió, la indagación básica siempre está encaminada a evidenciar las reglas o ideas fundamentales, tales como en ahondar los juicios de un conocimiento, valorando como la idea clave, principal para el análisis de los acontecimientos o eventos. Por su parte, Salkind (1998) conceptúan que la indagación básica se halla encauzada a producir ideas formales recientes, más exactas por medio del discernimiento de las etapas primordiales de los acontecimientos, situaciones y de los eventos notorios. Contextualiza de modo esencial actividades que contienen la práctica.

4.1.2. *Diseño de investigación*

La etimología de diseño hace referencia al programa o planeamiento percibida para conseguir la indagación que se pretenda con la finalidad de argumentar a la formulación de la incógnita. Hernández, et al. (2014), En ese sentido, el presente estudio es descriptivo correlacional transversal de enfoque cuantitativo, pues los datos son evidentes por lo que se muestran numéricamente, por medio de escalas de medición y se realizan utilizando técnicas estadísticas para su evaluación

4.2. Método de investigación

Según Lerma (2007) el presente estudio todas las orientaciones de cómo se va desarrollar el estudio, iniciándose desde la práctica de las herramientas metodológicas insertas en el desarrollo del enfoque cuantitativo, para su consecución de acude a las fuentes bibliográficas de autores considerados referentes, con el propósito de verificar la efectividad y lograr los objetivos planificados, en caso singular, ambas variables estudiadas. (p.59).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Menéndez (2002) la población es el conjunto finito o infinito, pero elevado de datos que responde a una característica dada o combinación de características, integrada por 80 trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis- Cañete. Bernal (2006), el mismo autor tienen una conceptualización concordante con la versión anterior cuando refieren que, la población es la totalidad de sujetos o elementos de un conjunto delimitado por el indagador.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Menéndez (2002).la técnica referida a la manera de obtener información empleando encuestas en el estudio la unidad de análisis corresponde a una población censal compuesta de 80 participantes, Díaz (2009).

4.5.2. Instrumentos para la recolección de la información

Cuestionarios empleando dos cuestionarios de preguntas cerradas para las dos variables de estudio LD y CO con niveles de medición ordinal, Bernal (2006).

4.5.3. Confiabilidad de los instrumentos

Siendo vital el uso del estadístico alfa de Cronbach para testear el instrumento y comprobar su fiabilidad, se siguió tal proceso arrojando su resultado de la prueba piloto, el alfa de Cronbach obtenido ,914 y ,801, evidencian que los instrumentos: liderazgo directivo y clima organizacional, se evidencia que ambos instrumentos tienen una fuerte y alta confiabilidad (Ver anexo 5).

4.5.4. Validez de los instrumentos

Validar un instrumento de indagación, consiste en la determinación si efectivamente el instrumento mide lo que quiere medir; si cumple la función para lo cual se elaboró. Menéndez (2002). Tal actividad evaluada estuvo a cargo de expertos profesionales de mucha trayectoria académica en temáticas de educación e investigación; los mismos fueron doctores egresados de esta universidad.

Los instrumentos fueron validados de liderazgo directivo y clima organizacional el dictamen obtenido es que los instrumentos tienen validez y son aplicables. (Ver Anexo 6).

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Cuando se hace referencia a los procedimientos para cualquier acción, se entiende como el conjunto de fases y actividades investigativas que el investigador debe organizar para acopiar las informaciones; eso implica el proceso de administración, por lo que requiere autorización a los investigados que laboran en la municipalidad distrital San Luis- Cañete, la aplicación de los cuestionarios también demanda la autorización formal de los inmersos en la indagación, en ese sentido se garantizó con la rúbrica de cada unidad de estudio para tener la certeza de la autorización respectiva.

Todo análisis de datos exige alta dosis de entendimiento para un buen procesamiento, por eso exige procesos netamente cognitivos y operativos que se perfilan para su respectiva evaluación, que permitan describir y explicar los resultados alcanzados a niveles de escala. Los métodos empleados para el presente estudio; el estadístico, el análisis, la síntesis, la inducción y la deducción. Después de esa fase, la sistematización, se dio empleando el software estadístico SPSS V 24, que accedió a presentar las tablas y figuras, así como la realización de los cálculos estadísticos que ameritan la tesis.

4.7. Aspectos éticos en Investigación

Entendiendo a normas que reglamenta las conductas del hombre, se torna fundamental el comportamiento y la conducta científica que se debe depositar y asegurar todo indagador que garantiza la holgura científica de las fases de la pesquisa efectuada; el respeto encomiable al ser humano, del mismo modo a la discreción y confidencialidad de las informaciones recogidas

y la propagación de los resultados alcanzados que deben ser salvaguardados por medio de los canales proporcionados por la acción científica.

Para el aseguramiento de esta fase del estudio se cursó una solicitud peticionando la autorización formal de las unidades de la muestra, así también de las autoridades encargadas que dirigen la UGEL de la provincia de La Mar, región Ayacucho.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados de la Liderazgo organizacional

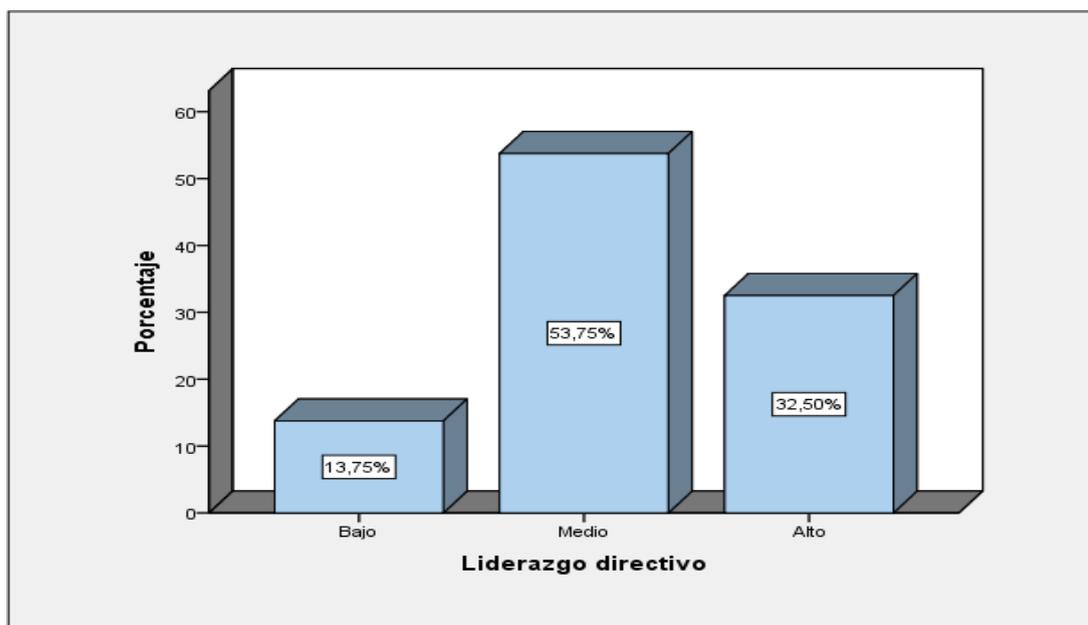
Tabla 3

Distribución de frecuencias de Liderazgo organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13,8
Medio	43	53,8
Alto	26	32,5
Total	80	100,0

Figura 1

Niveles de Cultura Organizacional



Los resultados descriptivos de LD, en la tabla 3 y la figura 1, el 11 (13,8%) los encuestados perciben en el nivel bajo, mientras que 43 (53,8%) en el nivel medio y el 26 (32,5%), en el nivel alto; en consecuencia, predomina el nivel medio en la variable liderazgo directivo.

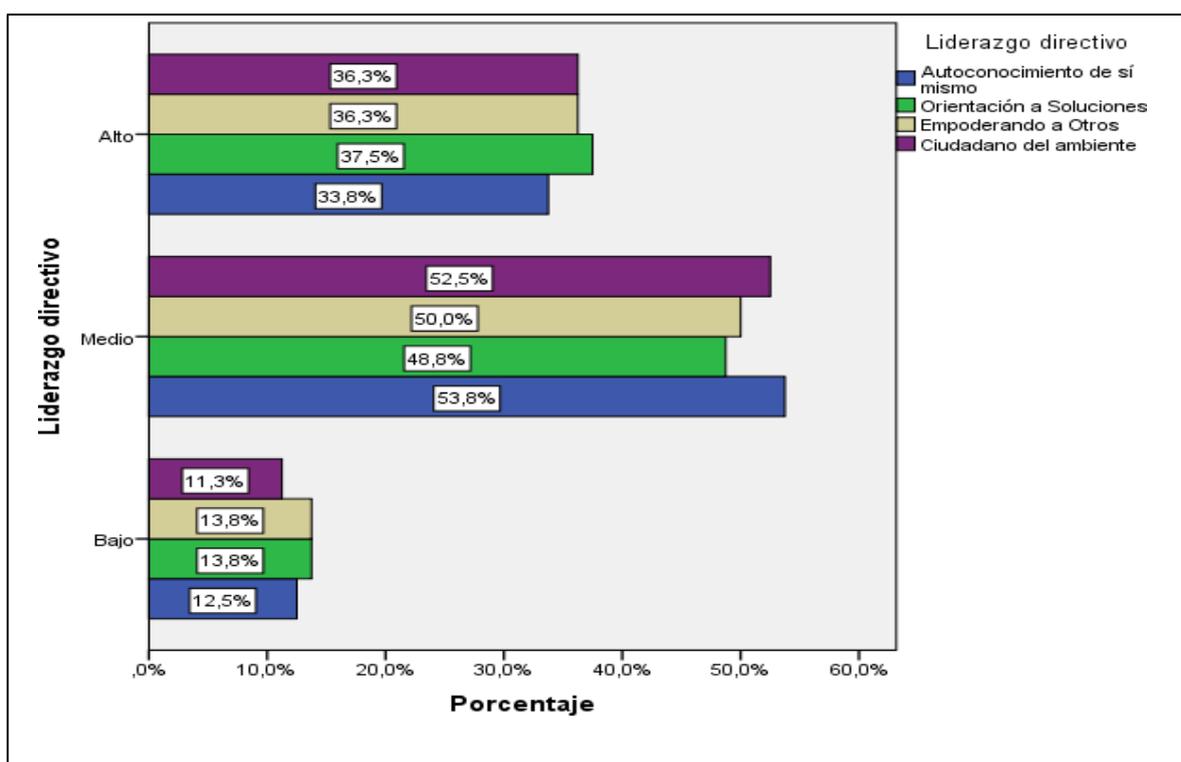
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Liderazgo directivo

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Autoconocimiento de sí mismo	Bajo	10	12,5%
	Medio	43	53,8%
	Alto	27	33,8%
Orientación a Soluciones	Bajo	11	13,8%
	Medio	39	48,8%
	Alto	30	37,5%
Empoderamiento a Otros	Bajo	11	13,8%
	Medio	40	50,0%
	Alto	29	36,3%
Ciudadano del Ambiente	Bajo	9	11,3%
	Medio	42	52,5%
	Alto	29	36,3%

Figura 2

Niveles de Dimensiones de Liderazgo directivo



Al comparar las evidencias de los resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo directivo, en la tabla 4 y la figura 2, para la dimensión autoconocimiento de sí mismo el 10 (12,5%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que 43 (53,8%) en el nivel medio y el 27 (33,8%), en el nivel alto; ciertamente, predomina el nivel medio en la dimensión autoconocimiento de sí mismo; por otro lado en la dimensión orientación a Soluciones, también el 11 (13,8%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que 39(48,8%) en el nivel medio y el 30 (37,5%), en el nivel alto; obviamente, predomina el nivel medio en la dimensión Orientación a Soluciones; además también el 11 (13,8%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que 39(48,8%) en el nivel medio y el 30 (37,5%), en el nivel alto; obviamente, predomina el nivel medio; así mismo en la dimensión empoderando a otros, el 11 (13,8%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que 40(50,0%) en el nivel medio y el 29 (36,3%), en el nivel alto; sin duda, predomina el nivel medio y finalmente en la dimensión cuidado del ambiente, el 9 (11,3%) lo perciben en el nivel bajo, mientras que 42(52,5%) en el nivel medio y el 29 (36,3%), en el nivel alto; sin duda, predomina el nivel medio, por consiguiente en cuidado del ambiente también predomina el medio.

5.1.2. Resultados de *Clima organizacional*

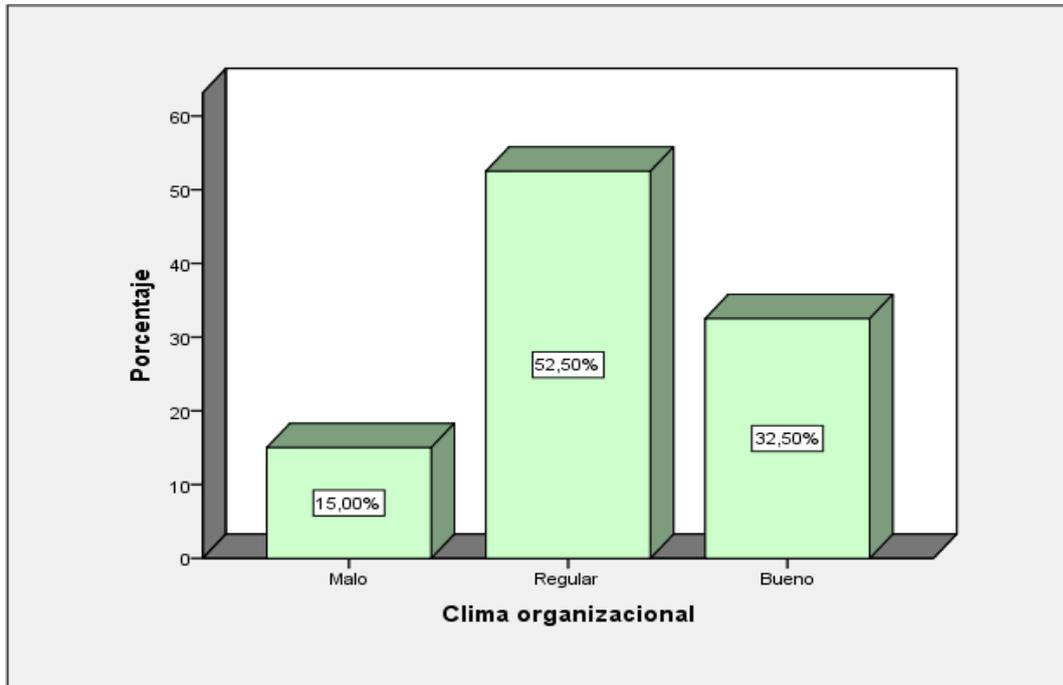
Tabla 5

Distribución de frecuencias de Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	12	15,0
Regular	42	52,5
Bueno	26	32,5
Total	80	100,0

Figura 3

Niveles de Clima organizacional



En virtud a las evidencias de los resultados descriptivos de la variable clima organizacional, en la tabla 5 y la figura 3, el 12 (125,0%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 42 (52,5%) en el nivel regular y el 26 (32,5%), en el nivel bueno, también el nivel regular predomina en la variable clima organizacional.

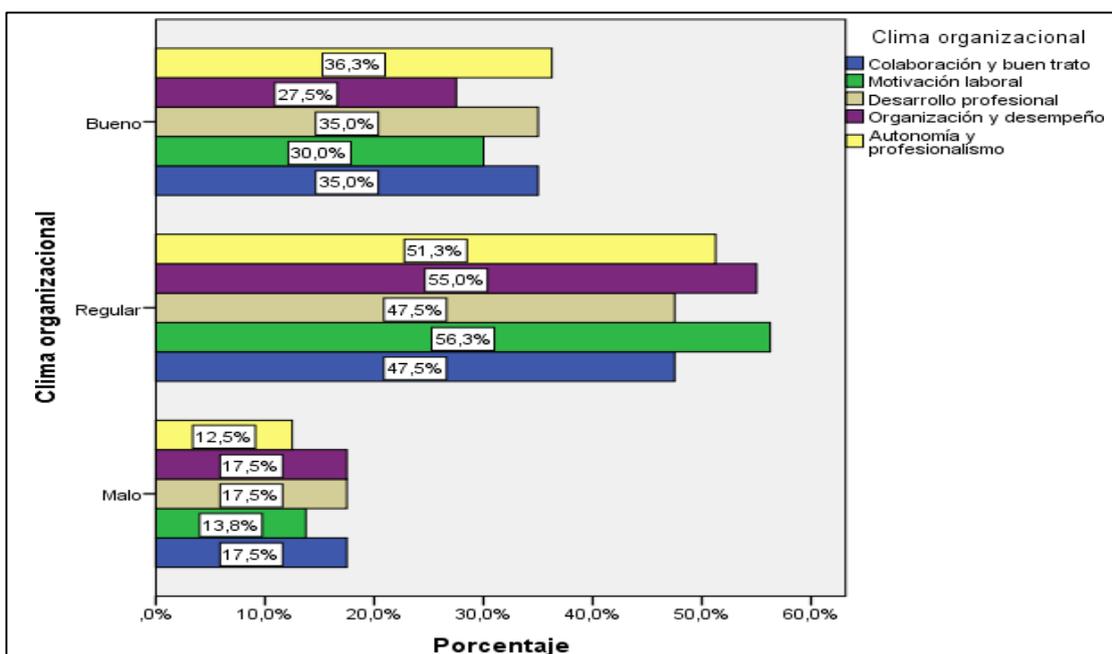
Tabla 6

Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Clima organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Colaboración y buen trato	Malo	14	17,5%
	Regular	38	47,5%
	Bueno	28	35,0%
Motivación laboral	Malo	11	13,8%
	Regular	45	56,3%
	Bueno	24	30,0%
Desarrollo personal	Malo	14	17,5%
	Regular	38	47,5%
	Bueno	28	35,0%
Organización y desempeño	Malo	14	17,5%
	Regular	44	55,0%
	Bueno	22	27,5%
Autonomía y profesionalismo	Malo	10	12,5%
	Regular	41	51,3%
	Bueno	29	36,3%

Figura 4

Niveles de Dimensiones de Clima organizacional



Del mismo modo los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable clima organizacional, en la tabla 6 y la figura 4, también para la dimensión colaboración y buen trato el 14 (17,5%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 38(47,5%) en el nivel regular y el 28 (35,0%), en el nivel bueno, igualmente en la dimensión motivación laboral, el 11 (13,8%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 45(56,3%) en el nivel regular y el 24 (30,0%), en el nivel bueno; también en la dimensión desarrollo profesional, el 14 (17,5%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 38(47,5%) en el nivel regular y el 28 (35,0%), en el nivel bueno; del mismo modo en la dimensión organización y desempeño, el 14 (17,5%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 44(55,0%) en el nivel regular y el 22 (27,5%), en el nivel bueno y consecuentemente en la dimensión autonomía y profesionalismo, el 10 (12,5%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 41(51,3%) en el nivel regular y el 29 (36,3%), en el nivel bueno, se hace necesario resaltar que predomina el nivel regular en las dimensiones de la variable clima organizacional.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Pruebas de normalidad

Para verificar las hipótesis de investigación, es fundamental determinar si los datos siguen una distribución normal o no normal, lo que requiere la aplicación de pruebas específicas para cada variable de estudio, con el fin de identificar la prueba estadística más apropiada.

Para ello, se tiene en consideración las siguientes reglas:

- Si $\text{sig.} > 0.05$ la muestra proviene de una distribución normal.
- Si $\text{sig.} < 0.05$ la muestra proviene de una distribución no normal.

Tabla 7*Pruebas de normalidad*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,102	80	,000
Autoconocimiento de sí mismo	,138	80	,000
Orientación a Soluciones	,125	80	,000
Empoderamiento a Otros	,132	80	,000
Ciudadano del ambiente	,122	80	,000
Clima organizacional	,141	80	,000
Colaboración y buen trato	,142	80	,000
Motivación laboral	,124	80	,000
Desarrollo personal	,164	80	,000
Organización y desempeño	,180	80	,000
Autonomía y profesionalismo	,139	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se tiene en la tabla 7, el sig < 0,05, significa que los datos no se ajustan bien a una distribución normal y se puede concluir que los datos no son normales; por tanto, la prueba de hipótesis se realizará con rho de Spearman.

5.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: El LD no se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023

H1: El LD se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023

Criterios de evaluación

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 8*Correlación entre Liderazgo directivo y clima organizacional*

			Liderazgo directivo	Clima organiz acional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

LD y CO están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023(rs = ,944, sig = ,000 < ,05)

5.2.3. Pruebas de hipótesis específicas

- **Hipótesis específica 1**

Ho: Autoconocimiento de sí mismo se relacionan significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

H1: Autoconocimiento de sí mismo se relacionan significativamente con CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 9*Correlación entre Autoconocimiento de sí mismo y clima organizacional*

			Autoconocimie nto de sí mismo	Clima organiz acional
Rho de Spearman	Autoconocimiento de sí mismo	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Autoconocimiento de sí mismo y CO están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023(rs = ,821, sig = ,000 < ,05)

- **Hipótesis específica 2**

Ho: Orientación a soluciones no se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

H1: Orientación a soluciones se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 10*Correlación entre Orientación a soluciones y clima organizacional*

		Orientación a Soluciones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Orientación a Soluciones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,734** 80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,734** ,000 80

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

Orientación a soluciones y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023(rs = ,734, sig = ,000 < ,05)

- **Hipótesis específica 3**

Ho: Empoderamiento a otros no se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

H1: Empoderamiento a otros se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 11*Correlación entre Empoderando a otros y clima organizacional*

			Empoderando a Otros	Clima organizacional
Rho de Spearman	Empoderamiento a Otros	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Empoderando a otros y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,833$, $sig = ,000 < ,05$).

- **Hipótesis específica 4**

Ho: Ciudadano del ambiente no se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

H1: Ciudadano del ambiente se relaciona significativamente con el CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete

Criterios de evaluación:

- Si $sig > 0,05$ aceptar Ho
- Si $sig < 0,05$ rechazar Ho

Tabla 12*Correlación entre Ciudadano del ambiente y clima organizacional*

			Ciudadano del ambiente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Ciudadano del ambiente	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Ciudadano del ambiente y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,849$, sig = ,000 < ,05)

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados descriptivos e inferenciales; así en la primera variable sobre liderazgo directivo en una municipalidad en Cañete, Lima donde se hizo el estudio, los resultados muestran en la tabla 3 y la figura 1, el 11 (13,8%) los encuestados perciben en el nivel bajo, mientras que 43 (53,8%) en el nivel medio y el 26 (32,5%), en el nivel alto; en consecuencia, predomina el nivel medio en la variable liderazgo directivo: y en virtud a las evidencias de los resultados descriptivos de la variable clima organizacional, en la tabla 5 y la figura 3, el 12 (12,5%) lo perciben en el nivel malo, mientras que 42 (52,5%) en el nivel regular y el 26 (32,5%), en el nivel bueno, también el nivel regular predomina en la variable clima organizacional.

Los resultados inferenciales donde LD y CO están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,944$, $sig = ,000 < ,05$), con este resultado se cumple el objetivo general que fue establecer la relación que existe entre el LD y CO en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete 2023. Al respecto encontramos a, González (2018) Sustenta la tesis titulada: "Liderazgo del personal directivo de los centros de salud en la gestión de conflictos organizacionales", en la Universidad del Zulia, para obtener el grado de Magister Scientiarum en Educación, mención en Planificación médica; La lectura permite deducir, que es una investigación básica, descriptiva y para el acopio de datos empleó la técnica de análisis documental que permitió la elaboración del marco teórico. En ese sentido, las políticas públicas constituyen el elemento central de desarrollo mundial, su conceptualización implica comprensión, entendimiento como planes y

acciones diseñados y gestionados por el Estado por medio de un gobierno y de una administración estatal para la satisfacción de necesidades prioritarias de una sociedad. Se encontró una asociación $r_s = 0,683$ entre liderazgo directivo y gestión de conflictos. Todo bien comunitario es su razón de ser y como tal sus metas son la satisfacción de la sociedad y el consentimiento ciudadano. Así Cortes (2017) cita a Graglia (2012) quien asevera que las políticas públicas son herramientas del Estado al servicio de la sociedad y tienen dos implicancias definidas: el Estado como actor fundamental y decisorio y la sociedad como la primera línea destinataria, que en definitiva son protagonistas del desarrollo social. La investigadora concluye: las guías vinculadas a las políticas públicas incardinadas al despliegue y desarrollo humano, efectúan un especial énfasis en la praxis educativa como eje de desarrollo y se han determinado el potencial de la afiliación de las TIC en el área educacional. Eso supone una dinámica, evolución y cambio radical con respecto a la escuela pretérita; por lo tanto, el fomento de una nueva actitud y responsabilidad deontológica e investigativa hasta alcanzar a un salón en la que el profesor diseñe actividades que potencien aprendizajes efectivos y los educandos asuman el rol como generador de conocimientos y dé soluciones a problemas de diversa índole educativa orientado bajo la línea colaborativa, en su generalidad, de la realidad en la que habitan.

En respuesta al objetivo específico 1 para probar que Autoconocimiento de sí mismo y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,944$, $sig = ,000 < ,05$) Con este resultado se cumple el objetivo específico 1 que fue establecer la

relación que existe entre autoconocimiento de sí mismo con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete. Para contrastar solo encontramos el reporte de Carrión y Smith (2020). Este estudio CON 46 administrativos que laboran tanto directivo, docentes, personal administrativo y de servicios, en sus conclusiones manifiesta: se evidencia una correlación $r_s = 0,634$ entre autoconocimiento de sí mismo y y cuatro inteligencias, se puede observar que el método de las cuatro inteligencias (basado en el 8vo hábito de la gente altamente efectiva) no prevalece en su estilo de liderazgo. Sin embargo, tienen condiciones para desarrollarlos”. Puesto que existen elementos que permiten llegar a esta conclusión; como son la buena práctica nutricional y realización de ejercicios en algunos de ellos; la autodisciplina y el ser proactivo en algunos médicos. De igual forma los establecimientos de prioridades y valores en el plano laboral.

En respuesta al objetivo específico 2 para probar que Orientación a soluciones y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,734$, $sig = ,000 < ,05$). Con este resultado se cumple el objetivo específico 2 que fue establecer la relación que existe entre orientación a soluciones con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete - Se contraste con los estudios Urbina (2019) Sustenta la tesis: “Liderazgo del director en la cultura organizacional en el centro médico “NazaretTrabaja con 33 docentes que laboran tanto en una universidad, en sus conclusiones manifiesta: una relación $r_s = 0,598$ entre orientación a soluciones en la cultura organizacional, se encuentra estructurado basado en los principios de la pedagogía

manyanetiana en director, coordinaciones, donde cada docente es conocedor de la misión institucional, pero está ligeramente identificado con la misma, se trabaja más por necesidad que por convencimiento de la dimensión cristiana del hombre. Además, la planificación dentro de la estructura organizacional responde más a otras situaciones que hay correspondencia entre la vivencia de valores cristianos y la actividad académica. generó un plan de modelo administrativo; dadas las características tuvo como sustento la investigación aplicada, bajo la orientación de una indagación descriptiva, estudio no experimental y de corte transversal. Una vez aplicado los instrumentos de acopio de datos, se evidenció que, el 59% no distinguió un servicio adecuado que efectúan los trabajadores, sindicando que los mencionados eran incompetentes para una atención encomiable y digna. Dado los datos se concluye que, los colaboradores de la institución no concebían mostrarse satisfechos en sus labores cotidianas debido a la no existencia de un clima laboral adecuado en su jurisdicción de labor; esto se manifiesta en la muestra de disconformidad de los todos los clientes y/o usuarios en general, en sus conclusiones manifiesta: una relación $r_s = 0,598$ entre orientación a soluciones en la cultura organizacional, se encuentra estructurado basado en los principios de la pedagogía manyanetiana en director, coordinaciones, donde cada docente es conocedor de la misión institucional, pero está ligeramente identificado con la misma, se trabaja más por necesidad que por convencimiento de la dimensión cristiana del hombre. Además, la planificación dentro de la estructura organizacional responde más a otras situaciones que a

la misión y visión institucional; por lo tanto, no hay correspondencia entre la vivencia de valores cristianos y la actividad académica.

En respuesta al objetivo específico 3 para probar que empoderando a otros y clima organizacional están asociadas altamente en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023($r_s = ,833$, $sig = ,000$). Con este resultado se cumple el objetivo específico 3 que fue establecer la relación que existe entre empoderando a otros con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete Se contraste con los estudios de Salazar (2019). Encontró una relación $r_s = 0,589$ entre empoderando a otros en el centro de salud.

En respuesta al objetivo específico 4 para probar que ciudadano del ambiente y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,849$, $sig = ,000 < ,05$). Con este resultado se cumple el objetivo específico 4 que fue determinar la relación que existe entre cuidado del ambiente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete Se contraste con los estudios de Ccora, García y Zamudio (2018) sustenta la tesis titulada: "Influencia del estilo de Dirección y la capacidad de Liderazgo en la calidad del servicio en el CM; su investigación es descriptiva, con encuestas y la aplicación de listas de cotejo. La muestra estuvo conformada por los directores del CM República de Chile, en sus conclusiones señala: Primero: "El gerente del CM debe desempeñarse como un verdadero líder, desarrollando especialmente la empatía así como tiene la obligación de enseñar a sus subordinados a ser líderes para mejorar la calidad asistencial que brinda su CM, "Con el conocimiento de los Estilos de Dirección se ha

logrado que los directores reflexionen sobre la conducción que elevan el CM. y la forma en que influye en el resultado de la calidad asistencial". Se encontró una asociación $r_s = 0,681$ entre cuidado del ambiente y calidad del servicio. La búsqueda permanente debe ser una exigencia humana y cultural, el de romper las barreras históricas del centralismo metropolitano a nivel de país y de regiones, tanto en los sectores (productivo, mercado interno, salud y educación) para lograr como alternativas, economías regionales consistentes que beneficien un crecimiento diversificado a partir de sus recursos que debieran tener un valor agregado reconocido y que permita el impulso de una economía cuya peculiaridad debe ser mayoritariamente extractivista, que se erija de conocimientos e innovación actualizada que ayuden a los ideales de país, a alcanzar los propósitos nacionales y se dé una política vinculante, articulada con la municipalidad de San Luis de Cañete-Lima.

VII. CONCLUSIONES

Primera: Liderazgo directivo y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,944$, $\text{sig} = ,000 < ,05$).

Segunda: Autoconocimiento de sí mismo y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,821$, $\text{sig} = ,000 < ,05$).

Tercera: Orientación a soluciones y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,734$, $\text{sig} = ,000 < ,05$).

Cuarta: Empoderamiento a otros y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,833$, $\text{sig} = ,000 < ,05$).

Quinta: Ciudadano del ambiente y clima organizacional están asociadas altamente en la MDSL, 2023 ($r_s = ,849$, $\text{sig} = ,000 < ,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda fortalecer el liderazgo participando en programas que integran la capacitación de habilidades de liderazgos, el coaching y la orientación. Es esencial que los dirigentes fomenten un ambiente de trabajo favorable mediante la promoción de una comunicación eficiente, la transparencia y el empoderamiento de su personal. Mediante la aplicación de estas estrategias, se fomentará un ambiente de trabajo positivo, lo que conduce a una mayor eficiencia y un mejor bienestar dentro de la empresa.

Segunda: Se recomiendan crear talleres personalizados y programas de capacitación que se centren en la autoevaluación para el desarrollo personal y el fortalecimiento del liderazgo. El aumento de la autoconciencia puede disminuir la tensión y capacitar a los líderes para tomar decisiones bien informadas y ajustar sus estrategias de acuerdo con los requisitos de su equipo, fomentando un ambiente dinámico y flexible.

Tercera: Se recomienda impulsar una cultura de solución de problemas incorporando habilidades de pensamiento crítico y métodos creativos en la educación. Es crucial proporcionar a los equipos una capacitación que los prepare para afrontar los obstáculos y crear tácticas innovadoras. Enseñar a los líderes a adoptar una mentalidad centrada en encontrar soluciones disminuirá las ineficiencias y mejorará el ambiente dentro de la organización.

Cuarta: Se recomienda adoptar medidas para empoderar a los empleados en todos los niveles delegando tareas y concediéndoles autonomía para tomar decisiones. El establecimiento de canales de comunicación

eficaces y sistemas de retroalimentación es esencial para que los empleados intercambien ideas y participen activamente en el proceso de toma de decisiones. La mejora del empoderamiento dentro de una empresa puede aumentar su eficiencia refinando y mejorando el proceso de toma de decisiones, optimizando así el ambiente general de trabajo.

Quinta: Se recomienda promover e implementar un entorno organizativo que valore la responsabilidad social y medioambiental. Esto incluye la aplicación de políticas sostenibles e integración de prácticas respetuosas con el medio ambiente en las operaciones cotidianas. La organización de eventos y actividades que fomenten el compromiso con la comunidad y el medio ambiente puede ayudar a crear un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados. Ser un ciudadano ambiental no sólo mejora la percepción externa del municipio, sino que también contribuye a un clima organizativo positivo al alinear los valores individuales con los de la organización.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera, R. E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. (1ª ed.). México: Dirección General de Fomento Editorial.
- Álvarez G. El constructo "clima organizacional". Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 1992; 11 (1-2): 225-50.
- Alves, J. (2000). *liderazgo y clima organizacional*
- Alles, M. (2005). *competencias para el liderazgo gerencial** - Dialnet
- Arkin, H. y Colton, R. (1967). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Bahamondes Urrutia J. (2010). *El perfil de un Líder*. Por una dirección Efectiva (2ª Edición. Colombia: Christian editing
- Bernal Torres C.A. (2006) *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2ªed.). México: PEARSON
- Birch P. (2001). *Liderazgo al instante* (1ª ed.). México: SEVILLA Editores
- Calcina, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. (Tesis de Licenciatura en Enfermería). Universidad Nacional Mayor
- Carrión M, A. y Smith W. R. (2020) "Análisis del Liderazgo directivo basado en el modelo de las cuatro inteligencias, aplicado al personal médico". Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. Universidad de Oriente. Maturín, Venezuela
- Ccora, P. R.; García, M.I. y Zamudio, C.L. (2018). "Influencia del estilo de Dirección y la capacidad de Liderazgo en la calidad del servicio en el CM. Tesis de grado no publicada".

- Conner, J., & Strobel, K. (2007). Leadership Development. *Journal of Adolescent Research, 275-297.*
- Chávez L.(2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo
- Dickman & Standford, B. (2002). *Interpersonal Skills of Leadership*. Manhattan, Nueva York, Estados Unidos: Pearson
- Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., & Durand-Saavedra, D. P. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 8(1), 211-226.* <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8s1/2542-3088-raiko-8-s1-211.pdf>
- Fernández Sierra J. (2019). *Relación entre el Estilo Gerencial del Personal Directivo del CM de Orituco, y el Clima Organizacional de dicho CM.* Madrid: Ediciones AKAL, España.
- Fertman, C. I., & Van Linden, J. A. (1998). *Youth Leadership: A Guide to understanding leadership development in adolescents.* San Francisco: Jossey - Bass.
- Fischman, D. (2019) *El líder transformador 1* Editorial Planeta. Lima, Perú.
- Flores, R. P. (2013). *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional*
- Fuller G. (2005) *Win Win Management: Tú ganas, yo gano, la empresa gana.* Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Gavin JF. Organizational climate as a function of personal and organizational variables. *Appl Psychol.* 1975; 60 (1): 135-9.

- Gersen M. (2007). Liderazgo ante la adversidad: Cómo los buenos líderes transforman los conflictos en oportunidades (2ª ed.) .Barcelona: Ediciones DEUSTO
- Gago Rodríguez F. M. (2006). La Dirección Pedagógica en los Institutos de Enseñanza Secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. España: Editorial Ministerio de Educación
- Gonzales C. M., (2018). Liderazgo del personal directivo de los centros de salud en la gestión de conflictos organizacionales. Pontificia Universidad del Zulia. Facultad de Educación. Programa Académico de Maestría en Planificación educativa. Maracaibo, Venezuela
- Halloran, J., & Benton, D. A. (1987). Applied Human Relations: An Organizational Approach. Nueva Jersey, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2014). Metodología de la investigación (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Horner, M. (1997). La Teoría del Liderazgo: Pasado, presente y futuro. Texas, Denton, USA.
- Lerma H. D. (2007). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (2ª ed.). Bogotá: ECOE
- Likert, R. (1968). *Diagnóstico del Clima Organizacional - Universidad Católica*
- Litwin G, Stringer R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press; 1968
- Maestro J. C. (2009). Regálate liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder. Barcelona: Editorial Bresca
- McCauley, C. D., Drath, W. H., Palus, C. J., O'Connor, P. M., & Baker

- Menéndez, G. (2002). Metodología de la investigación. Chile: Santillana
- Montero W. Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral-HEGI, Lérica-Tolima, 2018[Tesis]. Universidad Nacional a Distancia-UNAD Colombia 2015. [Acceso el 03 de abril del 2019]. Disponible en: [Acceso el 03 de abril del 2019]. Disponible en: [https:// stadium. unad. edu.co/preview /UNAD.php?url=/bitstream/10596/6229/1/93239309.pdf](https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/6229/1/93239309.pdf)
- Mumford, M. J., Zaccaro, S. D., Harding, F. T., Jacobs, O. T., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. *The Leadership Quarterly*, 11-35
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice* fourth edition. Thousand Oaks, California: Sage
- Salazar, L. (2019). Calidad de gestión del personal directivo del Centro de Salud, Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos, 2009, 2019. Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cub Salud Pública*. 2013; 39 (2): 383-93.
- UNESCO Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Impreso en: Lance Grafico S.A.C
- Salkind, L. (1998). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Urbina Torres W. (2019), "Liderazgo del director en la cultura organizacional del centro médico "Nazaret"", Tesis de grado. Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela. Maracaibo, Venezuela
- Urcola Tellería J. L. (2010) *Dirigir personas: fondo y formas* (6ª ed.) Madrid: ESIC

Editorial

Valdivia R. Efecto del Clima Organizacional en la Satisfacción del usuario externo en el Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz. Arequipa. 2019. [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa [Acceso el 03 de abril del 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4413>.

Vega Villafuerte, A. L. (2018). *Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de la Convención*. Cusco

Vega T. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018. [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Cesar Vallejo. 2018. [Acceso el 03 de abril del 2019]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33981>

Wallace, J., Foster, R., & da Costa, J. (2007). A survey of existing school leadership preparation and development programs. In J. Burger, C. Webber, & P. Klinck, *Intelligent Leadership* (pp. 183- 210). Dordrecht, Holanda: Springer.

Yupanqui, R. M. (2019). *“liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores en area administrativa*. Perú

ANEXOS

- Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cómo el liderazgo del director se relaciona con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete 2023? Problemas específicos PE1: ¿Cómo se relaciona autoconocimiento de sí mismo con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete? PE2: ¿Cómo se relaciona orientación	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete 2023. Objetivos específicos OE1: Determinar la relación que existe entre autoconocimiento de sí mismo con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete	Hipótesis general: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete, 2023 Hipótesis específicas: HE1: Autoconocimiento de sí mismo se relacionan significativamente con el clima organizacional en la	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autoconocimiento de sí mismo	Autodescubrimiento Persistencia Integridad Valores Fortalezas Emociones Compromiso	1-10	ESCALA: Ordinal ESCALA: Ordinal	Alto <93 - 125> Medio <59 -92>
Orientación a Soluciones	Adaptación Riesgos Enfrentamiento Actuación Iniciativa Positivismo	11-16	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo <25 - 58>			

<p>a soluciones con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona empoderamiento a otros con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?</p> <p>PE4: ¿Cómo se relaciona ciudadano del ambiente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete?</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre orientación a soluciones con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p>	<p>municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p> <p>HE2: Orientación a soluciones se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p>	<p>Empoderamiento a Otros</p>	<p>Comunicación</p> <p>Escuchar</p> <p>Inspirar</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Delegación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Influencia</p> <p>Relaciones</p>	17-25	<p>2. En desacuerdo</p> <p>1.Totalmente en desacuerdo</p>		
	<p>OE3: Determinar la relación que existe entre empoderamiento a otros con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p>	<p>municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p> <p>HE3: Empoderamiento a otros se relaciona significativamente con el clima organizacional en la municipalidad distrital de San Luis- Cañete</p>	<p>Ciudadano del ambiente</p>	<p>Decisiones</p> <p>Poder</p> <p>Disfrute</p> <p>Interés</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Audiencia</p> <p>Ambiente</p>	26-34			
	Variable 2: Clima organizacional							
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
				Colaboración y buen trato	<p>Ayuda</p> <p>Información</p> <p>Supervisión</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Respeto</p> <p>Equipo</p>		<p>ESCALA:</p> <p>Ordinal</p> <p>VALORES</p> <p>. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p>	<p>Bueno</p> <p><92 - 125></p> <p>Regular</p> <p><58 - 91></p> <p>Malo</p> <p><24 - 57></p>
			Motivación laboral	<p>Compromiso</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Interés</p>				

			Desarrollo personal	Ascenso Destrezas y habilidades Información Buen ambiente Mantener		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo	
			Organización y desempeño	Trabajos organizados Capacidad Criterio Reconocimiento Decisiones		1. Totalmente en desacuerdo	
			Autonomía y profesionalismo	Alto nivel Conocimiento Responsabilidad Confianza			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Enfoque: Cuantitativa Método: Hipotético deductivo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Población: Censal compuesta por 80 trabajadores de la municipalidad distrital San Luis Cañete	Variable 1: Liderazgo directivo Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionario		DESCRIPTIVA: Presentación en tablas de frecuencias, porcentajes y figuras de las variables y sus dimensiones INFERENCIAL: La contrastación de hipótesis se llevó a cabo con el coeficiente Rho Spearman			
		Variable 2: Clima organizacional Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario					

- **Instrumentos validados**

Cuestionario: Liderazgo directivo

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el liderazgo directivo. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Totalmente de acuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (NAND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		TED	ED	NAND	DA	TDA
DIMENSIÓN 1: Autoconocimiento de sí mismo		1	2	3	4	5
1	Auto descubro y conozco mis valores personales					
2	Trabajo duro y persistentemente					
3	Actúo con integridad					
4	Sigo mis valores personales					
5	Mantengo y realzo mi autoestima y el de otros					
6	Me enfoco en mis fortalezas más que en mis debilidades					
7	Acepto el feedback					
8	Admito errores					
9	Controlo mis emociones					
10	Sigo con lo que me comprometo					
DIMENSIÓN 2: Orientación a Soluciones						
11	Me adapto y muestro resiliencia cuando encaro los retos					

12	Tomo riesgos cuando es necesario teniendo en cuenta las consecuencias					
13	Enfrento los problemas con entusiasmo y proveo soluciones					
14	Actúo calmado en tiempos de crisis					
15	Tomo la iniciativa y actúo decididamente a través del desarrollo de estrategias					
16	Transmito positivismo para moverme hacia adelante a través de la incertidumbre					
DIMENSIÓN 3 Empoderando a Otros						
17	Me comunico efectivamente en diversos ambientes					
18	Escucho diferentes puntos de vista					
19	Inspiro confianza a través de la honestidad					
20	Reconozco el esfuerzo de las personas					
21	Delego					
22	Promuevo un ambiente en equipo					
23	Desarrollo y empodero a personas					
24	Influencio y atraigo a otros para lograr mayores propósitos					
25	Construyo y mantengo relaciones					
DIMENSIÓN 3 Ciudadano del ambiente						
26	Creo en mis habilidades para hacer una diferencia en el mundo					
27	Uso el poder de las decisiones participativas					
28	Muestro sensibilidad hacia las culturas nacionales, internacionales					

	y organizacionales					
29	Disfruto del trabajo en equipo en donde se presentan diferentes perfiles					
30	Estoy interesado en los problemas del mundo					
31	Disfruto tomar responsabilidad para mejorar el mundo					
32	Ajusto mis mensajes a las diversas audiencias					
33	Me adapto al ambiente y a la gente					
34	Construyo Network					

Cuestionario: Clima organizacional

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el liderazgo directivo. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

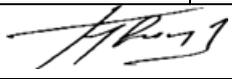
Totalmente de acuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (NAND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		TED	ED	NAND	DA	TDA
DIMENSIÓN 1: COLABORACIÓN Y BUEN TRATO		1	2	3	4	5
1	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas					
2	Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral					
3	Los funcionarios saben lo que los supervisores esperan de ellos					
4	Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución					
5	Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados					
6	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s)					
7	En esta institución se trabaja en equipo					

DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÚÓN LABORAL						
8	En esta institución la gente está comprometida con su trabajo					
9	Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor					
10	Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL						
11	En esta institución existen posibilidades de ascenso					
12	En esta institución se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales					
13	Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho					
14	Esta institución se caracteriza por un buen ambiente de trabajo					
15	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber					
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO						
16	En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados					
17	La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución					
18	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo					

	obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores					
19	En esta institución siempre se sabe bien quién tiene que decidir las cosas					
DIMENSIÓN 5: AUTONOMÍA Y PROFESIONALISMO						
20	Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos					
21	En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico					
22	Quienes dirigen esta institución prefieren que uno esté haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza, en vez de consultarlo todo con ellos					

- **Certificados de validación de los instrumentos**

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
DATOS GENERALES:																					
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento									
Flor de María Garibay Torres				Docente Universitario UNAC				Liderazgo directivo				Gago (2009)									
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																					
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%			REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		9	9
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X		90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																	X		90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																	X		90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X		90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																	X		90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																	X		90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X		90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	X		90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X		90%	
PROMEDIO																	90%				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación											X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																			
		Se adjuntan o procede su aplicación																			
11/09/23				15587359								991234693									
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono									

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Flor de María Garibay Torres				Docente Universitario UNAC				Clima organizacional				Litwin y Stringer (1968)										
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIE NTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																		X	90%		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90%		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X	90%		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90%		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X	90%		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90%		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90%		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90%		
																	PROMEDIO	90%				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
11/09/23				15587359								991234693										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento						
Luis Alberto Núñez Lira						Docente Universitario UNMSM, UCV						Liderazgo directivo						Gago (2009)						
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																								
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%			REGULAR 21-40%			BUENA 41-60%			MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL							
		0	6	1	1	6	1	2	2	3	3	4	5	5	6	6		6	7	7	8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9	9	9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X			90%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X			90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X			90%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X			90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																				X			90%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X			90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X			90%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X			90%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X			90%
															PROMEDIO						90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						Procede su Aplicación						X												
						Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																		
						Se adjuntan o procede su aplicación																		
12/09/23						08012101						 <small>Luis Alberto Núñez Lira</small>						964638264						
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono						

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante			Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento										
Luis Alberto Núñez Lira			Docente Universitario UNMSM, UCV			Clima organizacional						Litwin y Stringer (1968)										
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL					
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7		7	8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	9	9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																	X			90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																	X			90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X			90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																	X			90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																	X			90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	X			90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			90%	
																	PROMEDIO	90%				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
12/09/23			10352960									952984562										
Lugar y fecha			DNI			Firma del experto						Teléfono										

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento						
Mejía Montenegro Genebrardo						Docente Universitario, UNMS						Liderazgo directivo						Gago (2009)						
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																								
Coloque X el porcentaje, según intervalo																								
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9			
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1			
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X		90%		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90%		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X		90%		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90%		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X		90%		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90%		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X		90%		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90%		
		PROMEDIO																			90%			
		OPINIÓN DE APLICABILIDAD										Procede su Aplicación		X										
												Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones												
												Se adjuntan o procede su aplicación												
13/09/23						09797698												965638263						
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono						

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Clima organizacional					Litwin y Stringer (1968)							
Título del estudio: "Liderazgo directivo y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Luis - Cañete, 2023."																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																		X	90%		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X	90%		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90%		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X	90%		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90%		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90%		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90%		
																		PROMEDIO	90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación															X					
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
13/09/23					09797698										965638263							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

- Base de datos

Figura 5

Base de datos de Liderazgo efectivo

Base datos: Liderazgo directivo																																				
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34		
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4			
4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4			
6	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5			
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
8	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4			
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3			
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	2	1	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	5			
13	3	3	2	4	3	3	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	3	5	2	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	4		
14	5	3	4	4	1	5	3	5	4	4	5	4	4	4	1	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4		
15	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4		
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	2		
18	3	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3		
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4		
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	
24	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	2	3	5	3	3	5	2	3	
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	3	3	
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	5	2	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	
30	4	3	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	
31	4	4	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	3	3	
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	1	
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	1	
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3	
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5
38	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	2	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	1	2
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	5	5	5	
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	1	5	3	4	3	4	3	1	5	3	5	5	3	5	4	1	5	3	5	5	
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	
46	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	3	4	
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	4	5
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	4	3	3

Figura 6

Base de datos de Clima organizacional

Base datos:Clima organizacional																						
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22
1	3	5	5	2	5	3	3	5	5	2	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	2	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5
6	5	5	5	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
7	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	5	2	3	3	3	3	4	2	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	5	3
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	4	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	5	3
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5
16	5	5	5	2	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	5	3
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
23	5	5	2	2	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	2	2	3	5	2	5	3	3	5	3	3	3	3
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	3	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	2
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	1	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5	5	3
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3
31	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	1	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	1	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	3	5
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
37	4	4	3	2	4	5	5	3	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
39	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	5	3
42	3	3	5	2	2	3	4	3	3	2	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	3	3
43	5	3	3	2	4	5	3	1	5	2	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	5	3
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5
45	5	5	4	2	5	1	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	5	3
47	3	3	4	2	3	3	1	3	4	2	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
49	4	3	5	2	5	4	1	5	3	2	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3
50	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5
51	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
52	5	5	4	2	2	5	4	3	2	2	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	3	3
55	4	2	5	2	4	4	3	4	1	2	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	4	2
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
58	4	3	1	4	3	4	4	3	2	4	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	3
59	5	3	3	4	4	2	2	5	2	4	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	5	3
60	3	4	3	2	5	5	5	4	4	2	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4
61	5	5	4	2	5	4	3	4	4	2	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1	5	5
62	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	5	1	4	5
63	1	1	5	2	5	4	5	3	3	2	5	3	5	5	5	4	5	1	1	4	1	1
64	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	3	2	5	4	5	5	3	2	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
66	5	5	5	2	5	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	5	3	4	4	3	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5
68	5	5	5	3	5	5	1	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
69	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
70	4	4	3	2	4	5	5	3	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
72	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	3	3	4	5	1	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3
74	5	3	1	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	5	3
75	3	3	5	2	2	3	4	3	3	2	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	3	3
76	5	3	3	2	4	5	3	1	5	2	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	5	3
77	3	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5
78	5	5	4	2	5	1	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
79	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	5	3
80	3	3	4	2	3	3	1	3	4	2	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3

- Capturas del procesamiento de datos

Figura 7

Hipótesis general e hipótesis específica 1

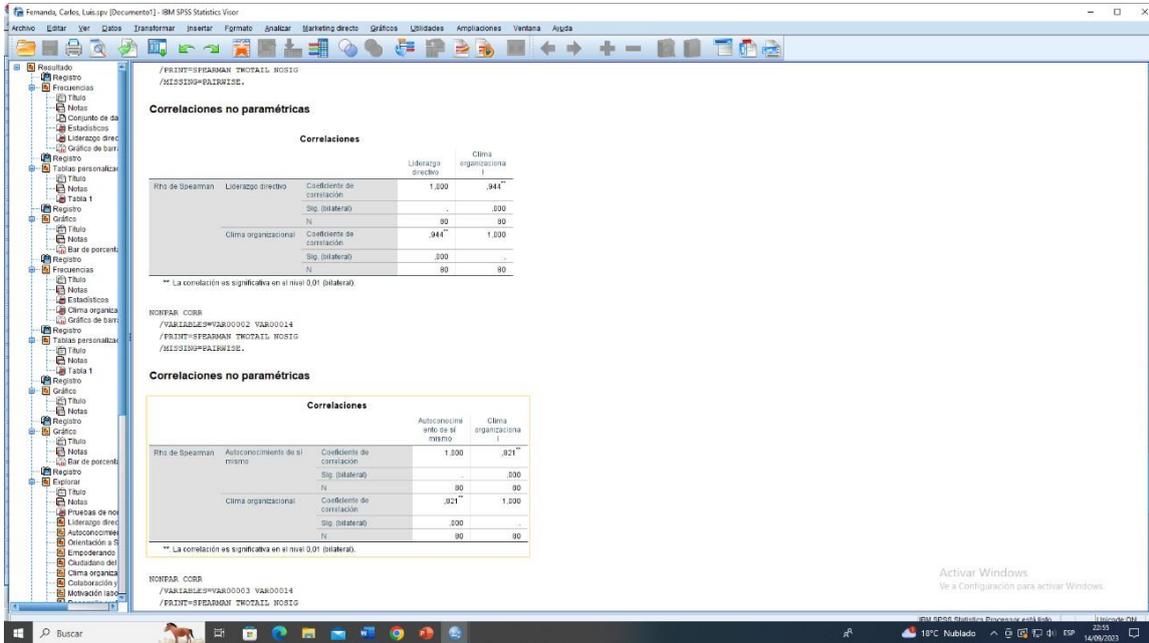


Figura 8

Hipótesis específica 2 e hipótesis específica 3

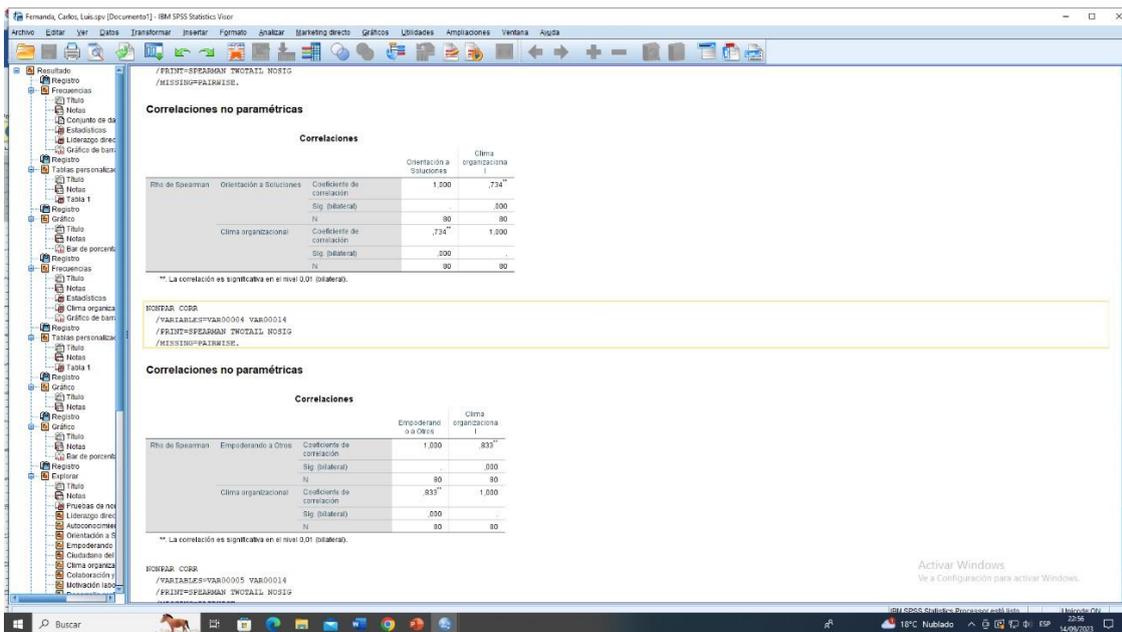
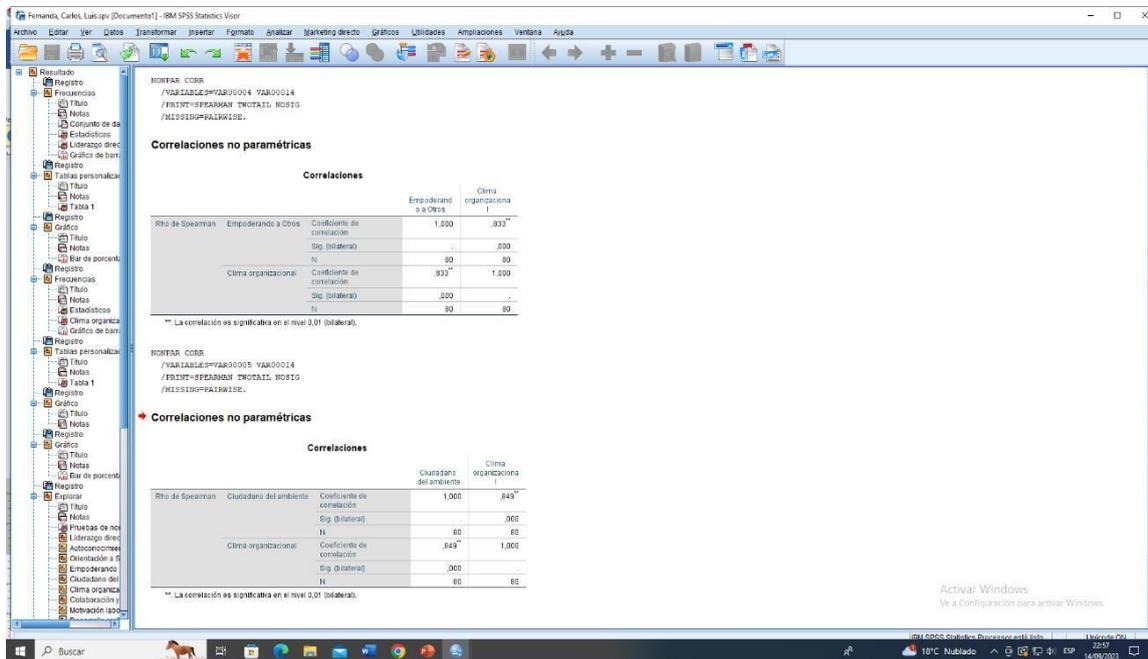


Figura 9

Hipótesis específica 3 e hipótesis específica 4



- Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 13

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 14*Resultados de confiabilidad: Liderazgo directivo y clima organizacional*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo directivo	,915	30
Clima organizacional	,820	30

Como se observa el Alfa de Cronbach para liderazgo directivo ,915 implica que tiene una alta confiabilidad, y clima organizacional, 801 evidencia una fuerte confiabilidad.

- **Validación de instrumentos**

Tabla 15*Validación del primer instrumento*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garibay Torres	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para Liderazgo directivo, es válido y aplicable.

Tabla 16

Validación del segundo instrumento

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garibay Torres	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para clima organizacional es válido y aplicable.