



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

Autora:

**Bach. Cavero Toscanelli Milena Jazmine
ORCID 0000-0001-5117-7664**

Asesor:

**MSc. Montenegro Ordoñez Juan
ORCID 0000-0002-7997-8735**

Línea de Investigación:

Comunicación y desarrollo humano

**Pimentel– Perú
2023**

ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOTUPE. 2019.



Mg. María Celinda Cruz Ordinola
Presidente del jurado



Mg. Luisa Paola De Los Milagros Bernal Marchena
Secretario del jurado



Dra. Gioconda Sotomayor Nunura
Vocal del jurado


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **presencial** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN EL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE.
2019**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cavero Toscanelli Milena	76187346	
--------------------------	----------	---

Pimentel, 10 de marzo de 2023.

Dedicatoria

La siguiente investigación está dedicada a Dios, quien me dio la vida, salud para lograr cada objetivo interpuesto en mi vida, por ponerme en el lugar y momento exacto en el cual he aprendido de mí mismo y sobre la vida.

A mis padres, que por su esfuerzo y sacrificio he tenido la mejor educación y la mejor enseñanza a lo largo de mi crecimiento, ya sea cognitivo, espiritual y psicológico.

A mis hermanos e hija, ya que, con su apoyo, cada uno ha sido fundamental para el proceso y culminación de esta meta.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis familiares que fueron parte e hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres y tristes. Estas palabras son para ustedes. A mis padres por todo la motivación y apoyo, sobre todo gracias infinitas por ser aquel motor a accionar. A mis hermanos e hija, que siempre han estado a la distancia animando y preguntando, fueron aquellos pilares firmes como ideal para accionar. A mis amigas, aquellos grupos de acción social que se fomentaba y se accionaba en las distintas comunidades con talleres, charlas y siempre han estado disponibles con esa esencia del dar sin esperar nada a cambio, de sembrar y aportar en el crecimiento en la comunicación intrafamiliar y comunidad. A la municipalidad Distrital de Motupe, por permitirme realizar mi investigación en su centro, siempre predispuesto a apoyar. Dar gracias a la Universidad Señor de Sipán por permitirme y convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado para hacer y sembrar.

Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCION.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Trabajos previos.....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema:	17
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación e importancia del estudio	12
1.6. Hipótesis.....	12
1.7. Objetivos	12
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Población y muestra	14
2.3. Variables, Operacionalización	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5. Plan de análisis estadístico de datos.....	25
2.6. Criterios éticos.....	25
2.7. Criterios de rigor científico.	26
III. RESULTADOS.....	27
3.1. Resultados en tablas y gráficos	27
3.2. Discusión de los resultados	32
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
4.1. Conclusiones	33
4.2. Recomendaciones	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

Índice de tablas y figuras

Tabla 1:	27
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019	27
Tabla 2:	27
Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.....	27
Figura 1	28
Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.....	28
Tabla 3	28
Análisis descriptivo de la variable clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.....	28
Figura 2	29
Análisis descriptivo de la variable clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.....	29
Tabla 4	29
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y realización personal en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.....	29
Tabla 5	30
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo e involucramiento laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.....	30
Tabla 6	30
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y supervisión en la municipalidad distrital de Motupe, 2019	30
Tabla 7	31
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y supervisión en la municipalidad distrital de Motupe, 2019	31
Tabla 8	31
Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y condiciones laborales en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.....	31

Resumen

La percepción de un buen clima organizacional por parte de los trabajadores de una empresa ha adquirido vital importancia, pues se ha comprobado una estrecha relación con otro factor primordial en el desarrollo y la generación de valor para las organizaciones que liderazgo estratégico.

Por ello se realizó el presente trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Motupe, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

Para cumplir este propósito se utilizó un instrumento de medición, que consistió en el test de clima laboral 50 preguntas cerradas, asimismo el test de Estilos de Liderazgo organizacional que consiste en 24 preguntas.

Dichos instrumentos fueron aplicados a 60 trabajadores de la municipalidad, para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, alcanzándose una apreciación elevada.

La información recabada se procesó con aplicación del programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados en general evidenciaron no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, lo que sugiere que ambas variables no coexisten en el grupo de estudio, sino más bien se presentan de forma independiente.

Palabras clave: Clima organizacional, estilos de liderazgo, tipos de liderazgo.

Abstract

The perception of a good organizational climate by the workers of a company has acquired vital importance, since a close relationship with another essential factor in the development and generation of value for organizations that have strategic leadership has been verified.

For this reason, the present research work was carried out in the District Municipality of Motupe, whose main objective was to determine the relationship between leadership styles and work environment in the district municipality of Motupe, in 2019.

To fulfill this purpose, a measurement instrument was used, which consisted of the work environment test with 50 closed questions, as well as the Strategic Leadership Styles test that consists of 24 questions.

These instruments were applied to 60 workers of the municipality, for the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha test was used, reaching a high appreciation.

The information collected was processed using the SPSS statistical program for descriptive and inferential analysis. The results in general showed that there is no significant relationship ($p > .05$) between leadership styles and the work environment in the district municipality of Motupe, which suggests that both variables do not coexist in the study group, but rather are present in an independent way.

Keywords: Organizational climate, leadership styles, types of leadership.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En el mundo competitivo de hoy, lo que las empresas requieren es un líder, para así poder crear un buen ambiente de trabajo, ya que la influencia de un líder sobre sus trabajadores es primordial, ya que el ser humano desde su existencia siempre ha sido guiado por alguien. Es por eso que el liderazgo hoy en día es importante, debido a que la forma de comportarse del líder influirá en sus colaboradores, adquiriendo la responsabilidad de sus éxitos o fracasos, siendo ellos los encargados de ejecutar las metas de las organizaciones (Serrano y Portalanza, citado en Morán, 2007).

El liderazgo es un componente muy concluyente y responsable en la percepción de los empleados, y dada la importancia que posee el clima organizacional en el logro de las metas en la empresa, un clima favorable crea un mayor sentido de identificación con la organización, lo que automáticamente conduce a un excelente desempeño de los colaboradores (Serrano y Portalanza, citado en Ponce, et. al, 2014).

Por tanto, un líder estratégico deberá trabajar en conjunto; por lo que necesitará de un equipo y utilizará todos sus recursos para conseguir que se movilen, se hagan cargo de diversas responsabilidades, participen activamente y permitan ser guiados. Demanda poseer carisma, entendiéndose por ello a la cualidad de poder encantar, cautivar, expresándose a través de su habla, tono de voz y movimientos. Cuando se usa apropiadamente, es un arma que seguramente conducirá al éxito personal y organizacional. (Cristancho, 2013).

Asimismo, varios estudios han demostrado que donde existe liderazgo, se obtiene un impacto significativo en el comportamiento de los individuos. Por otro lado, también refiere que el clima en las empresas constituye las particularidades del ambiente laboral, aquellas que son observadas directa o indirectamente por los trabajadores creando consecuencia en su forma de conducirse (Góngora, citado en Chiavenato, 2006).

La percepción es la vitalidad al clima laboral y la gestión de la organización, y cumplen un papel primordial en la creación de un ambiente positivo o negativo, por lo que la presencia del clima organizacional está determinada por la subjetividad de los colaboradores de la empresa (Serrano y Portalanza, citado en Ponce, et. al, 2014).

Por otro lado, en la organización donde se realizó esta investigación se ha observado que los trabajadores de la Municipalidad de Motupe, tienen poca capacidad de liderazgo, haciendo

que el clima laboral sea tenso, ya que como los trabajadores mencionan (entrevista con la autora) cada persona trabaja por su lado, creando malos tratos entre ellos, ya que manifiestan que la comunicación entre diferentes puestos es distante, eso hace que cuando una persona quiera realizar un trámite se haga más tedioso. Esto ha traído como consecuencia el déficit de objetivos en la organización, la cual se concentra en dos razones, una es la falta de liderazgo por parte de puestos administrativos, y el otro es el clima laboral, ya que el personal no tiene la confianza en alguien, creando un clima laboral incómodo.

1.2. Trabajos previos:

Internacional:

Escandón y Hurtado (2016) se interesaron en estudiar sobre la influencia que poseen los estilos de liderazgo sobre el ejercicio laboral de algunas empresas que se dedican a la exportación en Colombia, tuvieron como meta principal conocer los rasgos del liderazgo para así poder estudiar que de manera influyen en su trabajo de exportación. Para ello, se utilizó los datos de 306 empresas dedicadas a la exportación en Colombia, analizando sus diversos estilos de liderazgo, como el democrático, autocrático y liberal, obteniendo como resultado que el 50,6% de las compañías exportadoras colombianas participantes en la investigación se caracterizan por una baja actividad exportadora, mientras que el 49,4% se caracterizó por una alta actividad exportadora. Las empresas con buen desempeño en sus exportaciones logran altos índices en ventas, mejoran su visión estratégica y cumplen con la meta de exportaciones, logrando complacer las perspectivas de sus directivos, al mostrar una concepción completa de desempeño, que no solo consigue ganancias económicas, sino que también incorpora beneficios estratégicos y mejora la percepción a futuro del empresario en relación al negocio exportador. Se determina que, para lograr mayor nivel en el desempeño, los directivos colombianos practican el liderazgo equilibrando la libertad y control con sus colaboradores.

Lagos (2014) investigó sobre la correlación existente entre el estilo de liderazgo en la población femenina que ocupaba puestos de dirección y su modelo de creencias empresariales, a través del estudio de 4 casos de mujeres líderes en diferentes compañías de Buenos Aires. Se tuvo como objetivo principal comprender y explicar el tipo de líder que presentan cuatro mujeres con cargos de dirección y el vínculo con la cultura empresarial en la que se desarrollan. El estudio fue descriptivo-correlacional, obteniendo como alcance que las participantes se adaptan muy bien a su posición y responden positivamente a los requisitos que su cargo amerita, a la vez poseen un papel protagónico en la sociedad, siendo vistas como

figuras de ejemplo e inspiración para el logro de aprendizajes y la superación de quienes las siguen. Otra de las razones para el desarrollo de esta investigación, fue reconocer que en el pasado no era fácil trabajar para una mujer y mucho más difícil que ellas consigan cargos directivos en alguna compañía, esto debido al modo de pensar, actuar y reaccionar con respecto a los escenarios complejos que se presenten dentro de su estadía en la empresa. Además, fue de gran importancia desarrollar este estudio porque permitirá fomentar e incrementar el papel de líder de las mujeres en el mundo empresarial, con la finalidad de impulsarlas en la adquisición de cargos directivos.

Contreras y Castro (2014), tuvieron como objeto de estudio el análisis del desarrollo de liderazgo y autoridad, como manifestaciones originadas dentro de las empresas generadas por las relaciones dadas entre los miembros que la constituyen. Se entiende a la empresa como un sistema activo que se encuentra en constantes cambios, movilizándose gracias a las relaciones dinámicas que se dan entre directivos y sus colaboradores. Como una investigación basada en teorías, se analizó mediante revisiones de bibliografía. En resumen, podemos decir que el liderazgo junto al poder, mueven a las organizaciones, pudiendo generar desequilibrios en la productividad.

Serrano y Portalanza (2014) realizaron un estudio que buscaba conocer la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. La investigación fue descriptiva, se estudió los datos históricos del liderazgo, conceptualizaciones y diversas teorías planteadas por diferentes autores, a la vez, se examinó todo lo que guardaba semejanza con el clima en la empresa. Se determinó la manera en que influye el liderazgo en el clima organizacional y como ello acarreará en la forma de trabajo de los colaboradores. A la vez, se revisó diversos estudios experimentales que confirmaron la relación existente entre ambas variables, concluyendo que, el liderazgo es el responsable de lograr el desempeño laboral positivo, mediante la creación de un buen clima en la empresa, basado en las percepciones que provoque el líder.

Castañeda, Medina & Puentes (2015) desarrollaron una investigación que tuvo como principal meta determinar la correlación existente entre el liderazgo y la resiliencia en las personas al encontrarse inmersas en diversas situaciones conflictivas para el desarrollo de destrezas laborales y cómo éstas conceptualizaciones pueden crear y/o aumentar su adaptabilidad dentro de las empresas. La investigación fue de tipo descriptiva, puesto que baso su trabajo en un marco teórico referente a liderazgo, resiliencia y la relación de estas variables en una organización. Los autores citados en este estudio manifiestan que, a parte de superar

dificultades, una de las principales características de la resiliencia es, mejorar más allá de lo que los cambios en la sociedad lo aprueban, alcanzando así, destacar inclusive inmediatamente después de lograr solucionar o superar la dificultad; concepto que al relacionarse a una organización no es indicativo de que no reaccione ante los distintos cambios producidos por el mercado y la industria de manera apresurada, todo lo contrario, es la organización la que se debe anticipar a esa aceleración tortuosa con el objetivo de hacer frente positivamente a estas transformaciones, por medio de su facultad para crear y diseñar herramientas estratégicas que consigan enfrentar las perspectivas que posee la compañía en si misma, con relación a la superación de dificultades y los desafíos que su ámbito organizacional le imponga. Por lo cual, en lugar de verlas como obstáculos o trabas que dificultan la continuación del trabajo, deberán ser percibidas como una situación que permite obtener una infinidad de opciones para desarrollar habilidades y capacidades para la empresa y los trabajadores, de igual forma visualizarla como la oportunidad de obtener nuevas rutas que logren la adquisición de resultados más positivos, con la posibilidad de utilizar mismos recursos o menos. De lo expuesto, es que el líder se considera esencial en la superación de las dificultades.

Bustamante, Grandón y Lapo (2015) realizó un estudio que tuvo por finalidad general determinar el clima organizacional en los interiores de dos hospitales de nivel completo en Chile, estableciendo sus aspectos con más y menos influencias. Para su aplicación se utilizó un cuestionario que comprendía de 71 preguntas, las cuales estaban ordenadas en 14 dimensiones, con una muestra de 561 trabajadores. Los datos finales fueron obtenidos analizando el valor promedio estandarizado, comprobando que las dimensiones influyentes superiores al promedio resultaron ser: motivación laboral, identidad y responsabilidad; mientras que las dimensiones que mostraron niveles inferiores al promedio fueron: administración del conflicto, equipo y distribución de personas y material y comunicación.

Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) analizaron el clima laboral y su evaluación de desempeño de una organización del estado. Contaron con el análisis de los resultados a través de las entrevistas realizadas a los líderes de la compañía, así como el estudio teórico de las variables y su correlación, se estableció las características del clima laboral que perjudican en mayor parte al desenvolvimiento de los trabajadores. Se planteó a la empresa un plan de mejora, orientado en dos mecanismos que influyen concretamente en el desempeño de los colaboradores, mediante la participación de las dimensiones del clima laboral que afectan negativamente, para así conseguir que en su momento se vea evidenciado en el alcance de las metas propuestas tanto a nivel individual como de la organización. De esta forma, se corrobora

además que el equipo que gestiona el talento de los colaboradores también influye claramente en la adquisición de estrategias en las empresas, para que deje de ser percibida no solo como un área de ayuda, sino que demuestre que se puede alinear con la misión, visión y la planeación de estas estrategias.

Nacional

Vásquez (2018) realizó una investigación en la que enseña el efecto que produce el programa de Coaching en el tipo de líder que caracteriza a 30 empresarios de la banca en Lima. El estudio fue de tipo preexperimental. Para su ejecución se empleó el inventario de liderazgo de Bass y Avolio, que está constituido por 45 preguntas, las cuales fueron sometidas a prueba de expertos para adaptarlo a la población estudiada. Se ejecutó la evaluación en dos momentos, una antes de aplicado el programa y el siguiente después de su realización, determinando una mejoría significativa con el 5% en los estilos transformacionales y el 12% en los transaccionales. A la vez, se mostró mejoría en el estilo pasivo con el 11%. Por tanto, se concluyó que fue de beneficio para la organización bancaria el desarrollo del programa de coaching, porque se sitúa en el proceso de transformación, a partir de la mejora en los estilos de liderazgo.

Góngora (2018), desarrolló un estudio no experimental, transeccional y descriptiva correlacional, buscando encontrar la correlación existente los tipos de liderazgo del área directiva sobre el clima organizacional observado por profesores universitarios de Lima. La población estuvo constituida por 165 docentes de diversas especialidades, siendo el 32% mujeres y el 68% varones. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de liderazgo construido por Bass y Avolio en el 2000 y la escala de clima laboral de Palma del 2004. Los resultados arrojados mostraron una relación positiva de consideración entre las variables estudiadas, mostrando una mejor asociación entre el clima y el liderazgo transformacional con relación positiva importante, lo sigue el liderazgo transaccional con una relación positiva media y, también, con una relación negativa débil, el liderazgo evitador. Finalmente, se determinó una relación positiva importante en los varones, que varía de una positiva media en las mujeres y, una relación positiva importante en los profesores que trabajan por horas, que difiere de los que laboran en tiempo completo con una relación positiva media.

Salvador y Sánchez (2018) analizaron la relación entre el liderazgo de los ejecutivos y el compromiso empresarial de los profesores de la UGEL N° 01 de Lima. Su diseño fue cuantitativo, no experimental, correlacional. La muestra fue finita, con muestreo

probabilístico. Se concluyó la existencia de una correlación significativa a nivel moderado entre el liderazgo de los directivos y el compromiso laboral de los profesores de la UGEL N° 01.

Villarreal (2017) en su investigación determinó la relación entre el clima de la empresa y el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una compañía del rubro privado de Lima. La población estuvo conformada por 168 personas de ambos sexos. Se empleó el cuestionario de inteligencia emocional de BarOn y la escala de Clima Laboral CL-SPC. Se determinó que los colaboradores técnicos del sexo masculino obtuvieron puntuaciones elevadas en el nivel medio, alto y muy alto, a diferencia de los que ocupan cargos administrativos los cuales consiguieron puntuar entre el nivel bajo, muy bajo y marcadamente bajo; así mismo las técnicas mujeres, en el nivel bajo y muy bajo. Referente al clima laboral, el área administrativa presenta niveles favorables en el factor de involucramiento en las labores, supervisión, comunicación y adecuadas condiciones en sus labores y un nivel alto en cómo se encuentran realizados como personas. Los técnicos del sexo masculino obtuvieron niveles favorables en la involucración laboral, supervisión y su realización personal se halla en niveles medios, al igual que la comunicación y sus condiciones para trabajar. Por otro lado, las técnicas mujeres obtuvieron en nivel medio los cinco factores antes descritos. Por tanto, se pudo establecer la presencia de correlación entre ambas variables, siempre y cuando se contrasten todas áreas de la inteligencia emocional, con todos los elementos del clima organizacional. Finalmente, no se lograron hallar correlaciones existentes al comparar los sub componentes de las variables estudiadas de los tres grupos de colaboradores.

Riveros (2016), en su tesis, tuvo como meta determinar la correlación entre los valores y el clima laboral en profesores de un instituto educativo superior de Lima y realizar semejanzas con los datos obtenidos, haciendo uso de los criterios del sexo, grado de estudios, edad y si trabajan en otro lugar. Su diseño fue correlacional bivariado, con una población constituida por 100 docentes, de los cuales el 44% fueron varones y el 56% mujeres, con edades entre los 30 a 65 años, que pertenecen a la facultad de gestión, con contrato por horas, siendo el 44% solteros, 11% divorciados y el 45% casados. Los instrumentos usados fueron el Portrait Values Questionnaire, Cuestionario de Clima Laboral de Litwin & Stinger y una encuesta de datos sociodemográficos; obteniendo como resultado la no existencia significativa entre las variables estudiadas, referente a los demás criterios como sexo, nivel académico, edad tampoco existe significancia estadística. Sin embargo, si se halló significancia positiva entre los docentes que laboran adicionalmente en otra institución.

Frkovich (2018) exploró la relación entre los modelos de líder y su involucramiento en la empresa. Para el estudio se contó con la participación de 147 trabajadores del sector bancario, del área microfinanzas, correspondientes a variados puestos. Para obtener los datos, se utilizó la escala MLQ-5X en su adaptación reducida de Bass y Avolio del año 1997 y la Escala de Compromiso Organizacional propuesta por Meyer, Allen y Smith en 1993. Se concluyó que, todos los modelos de líder muestran relación de significancia con respecto involucramiento laboral, con mayores resultados en el estilo transaccional.

Local

Yzáziga (2017) desarrolló un estudio sobre modelos de liderazgo y la capacidad de resiliencia en colaboradores de una compañía del rubro privado en Chiclayo, teniendo como finalidad establecer la correlación existente entre ambas variables. La muestra estuvo constituida por 50 colaboradores de la compañía de seguros MAPFRE, con un tipo de investigación descriptiva- correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y la Escala de Resiliencia de Wagnil y Young. Se obtuvo como resultado que se presenta una relación existente significativa entre las variables de la empresa estudiada y que los estilos de liderazgo encontrados responden a diferentes niveles de resiliencia.

Quispe & Malca (2011) investigaron sobre la correlación existente entre el liderazgo y el clima organizacional en profesores de una universidad privada de Chiclayo, Su población estuvo conformada por 46 participantes, tanto varones, como mujeres de las escuelas de Ciencias de la Comunicación y Arte y Diseño, haciendo uso del cuestionario de estilos de liderazgo adaptada por Alarcón, Castillo y Díaz, y la escala de clima laboral adaptada para la población peruana por Sonia Palma. Como resultados se encontró que, existe correlación evidente entre las variables estudiadas, significando que, a mayor aumento del clima laboral, mayor será el desarrollo del estilo de liderazgo ya existente, aunque no da respuesta al objetivo principal detallado con anterioridad, obteniendo un resultado universal, debido a que de acuerdo al marco teórico utilizado referente a las variables de estudio y los antecedentes encontrados, obtuvieron el resultado deseado, pero no reveló si el clima laboral era el correcto, ni si los modelos de liderazgo usados fueron los adecuados y ello se reflejaba en el clima organizacional.

Montenegro (2018) desarrolló el análisis de la correlación existente entre el liderazgo transformacional sobre el bienestar emocional y el disfrute laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Chiclayo, así como la mediación de la confianza en la figura de liderazgo. La muestra estuvo constituida por 108 trabajadores del área administrativa, a través de un inventario diseñado y adaptado para la medición de las cuatro variables a estudiar, el tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional. Se demostró que el liderazgo transformacional posee correlación favorable con la confianza, al igual que con el bienestar emocional y relación desfavorable con el disfrute en el trabajo; siendo estas relaciones intercedidas en su totalidad por el nivel de confianza que se tiene hacia el líder. Por tanto, los resultados confirmarían la relación detallada en investigaciones anteriores sobre el liderazgo transformacional y el hecho de que el bienestar psicológico, no está precisamente asociado a la satisfacción laboral, lo que incita a una evaluación detallada del significado de los conceptos investigados, a partir de los cuales se puedan hacer recomendaciones para futuras aplicación por parte de las organizaciones estudiadas.

Pérez (2017) en su investigación tuvo como meta general comprobar si existe influencia entre el clima y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C. Para el desarrollo del estudio se aplicó un cuestionario de 45 preguntas de tipo cerradas, siendo 35 sobre el clima organizacional y las 10 restantes referidas al compromiso organizacional, permitiendo la medición de las variables a través de la escala de Likert. La población participante fue de 110 colaboradores, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar si fue fiable el inventario, alcanzando una valoración alta. Los resultados obtenidos se procesaron con el empleo del software estadístico SPSS, en el cual se realizó el estudio descriptivo e inferencial de los datos recogidos. Se encontró evidencia existente de correlación positiva elevada entre las variables estudiadas. A la vez, se observa evidencia sobre la hipótesis propuesta en relación con la influencia del clima laboral sobre el compromiso laboral.

Quiroz (2017) busco conocer la correlación entre el clima laboral y bienestar emocional en profesores estatales; con la participación de 60 personas de ambos sexos, se aplicó las variables de clima laboral (CL - SPC) de Palma y bienestar emocional (EBP) de Sánchez. Su estudio fue de tipo correlacional, encontrando como resultado una relación media entre las dos variables estudiadas. Se detalló que las variables cualitativas ordinales, obtuvieron ($p < 0.01$), calificándolas en altamente significativas, revelando la existencia de correlación significativa directa de grado muy fuerte ($.835$) entre ambas variables con relación

a los docentes estudiados. Por lo tanto, el 26,7% de docentes que se encuentran con un nivel bajo de bienestar psicológico, a la vez presentan un mediado clima laboral. Por otro lado, el 10% de los docentes poseen un nivel bajo de bienestar a nivel psicológico con clima laboral muy negativo. Finalmente, los docentes con el 18,3% de bienestar psicológico, manifiestan un clima laboral adecuado.

Bravo (2017) busco conocer si influye el clima laboral sobre la satisfacción organizacional entre los colaboradores administrativos de la GERESA de Lambayeque. Se recolecto los datos requeridos a través de dos instrumentos. Para medir clima laboral, se formuló 60 preguntas y para el nivel de satisfacción se planteó 35, los dos cuestionarios fueron con preguntas tipo cerradas, permitiendo la medición de las variables en la escala de Likert. La población estudiada fue de 71 trabajadores, para obtener la fiabilidad de los instrumentos aplicados se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, logrando un valor alto para los dos cuestionarios. Los resultados alcanzados con respecto al clima organizacional fueron del 84.5% de trabajadores que se perciben en un clima indiferente y de un 14.5% en un clima participativo. Por último, en cuanto a la satisfacción laboral los colaboradores presentan un nivel medio en su satisfacción con el 70.4% y con una satisfacción alta solo el 28.2%

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Liderazgo

Rider (1998) define el liderazgo como la habilidad del ser humano para conducir un grupo de individuos que desarrollan un trabajo en conjunto, logrando crear un adecuado ambiente de trabajo. Además, señala que, según la teoría de las relaciones, referida en los años 80, el líder basa su trabajo conociendo las necesidades de sus seguidores, por lo que los guiará para cumplir con los objetivos y metas de la empresa, otorgándoles recompensas cuando esto se concrete; por otro lado, es necesario tener en cuenta la posición jerárquica que ocupan en la organización, puesto que de eso depende también la forma en cómo los colaboradores visualizarán al líder.

Los líderes deben tener 4 características fundamentales para ser considerados como tal: influencia, inspiración, inteligencia y capacidades de entrenador y mentor.

Así es como se encuentran a los líderes, clasificándose en los siguientes 6 tipos:

Estilos de liderazgo	
Generativo punitivo (GP)	Generativo nutritivo (GN)
1.- Le preocupa la producción. 2.- Es Posesivo e Inflexible. 3.- Es exigente y conservador. 4.- Es "Desagradecido" 5.- No delega la autoridad. 6.- Solo elogia el comportamiento excepcional. 7.- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado. 8.- El Grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder. 9.- Toma una decisión y lo anuncia	1.- Hace el bien al grupo. Lo nutre. 2.- Da libertad y es generoso. 3.- Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo. 4.- Convence a su grupo a que acepten su decisión. 5.- Protege, Apoya, Orienta. 6.- Se orienta con el estilo sobre protector.
Racional (R)	Emotivo libre (EL)
1.- El grupo marcha en su ausencia del líder. 2.- Capta las necesidades del grupo. 3.- Recibe ideas y sugerencias. 4.- Respeta y confía en el grupo. 5.- Es considerado, servicial y amistoso 6.- Es competente	1.- Hace lo que siente. 2.- Es natural, espontáneo. 3.- Expresa emociones auténticas. 4.- Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito. 5.- Desea que su grupo sea como una gran familia feliz.
Emotivo dócil (ED)	Emotivo indócil (EI)
1.- Hace lo que le dicen. 2.- Presenta un alto grado de sumisión. 3.- Tiene "vergüenza". 4.- Tiene sentimientos de culpa 5.- Cae en estados de depresión. 6.- Cede su responsabilidad al grupo. 7.- No asume autoridad sobre el grupo.	1.- Hace lo contrario de lo que le dicen 2.- Presenta cargas de "resentimiento", celos, rencor y grados de rebeldía. 3.- Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra) 4.- Adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines. 5.- Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta. 6.- Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección. 7.- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado. 8.- El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder

Nota. Elaboración propia.

Clima laboral:

Palma (2014) el ambiente de trabajo se entiende como el conocimiento de los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo y puede ser un aspecto de diagnóstico que oriente las acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o mejorar el ambiente de trabajo. Desempeño de procesos y resultados organizacionales. De igual manera, es la percepción del empleado del ambiente de trabajo, basado en aspectos relacionados con el desarrollo personal, la participación en las tareas asignadas, la supervisión y el desarrollo personal. La supervisión que reciben los empleados y su capacidad para acceder a información relevante para su trabajo. Coordinación con otros compañeros y condiciones de trabajo que faciliten sus funciones.

En efecto, Palma (2014) se basó en la propuesta teórica de Litwin y Stringer (1968), quienes refieren que el clima laboral de las organizaciones se compone por múltiples elementos que tienen que ver con políticas, regulaciones, jerarquías, responsabilidades individuales, sistemas de recompensa, valores personales, deseos de crecimiento, interrelaciones entre los miembros, conflicto, cooperación, identificación con la empresa, entre otros.

En ese sentido, propuso las siguientes dimensiones que se detallan en el cuadro a continuación:

Factores de clima laboral	
Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Nota. Elaboración propia

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Fue importante realizar esta investigación porque permitió responder a la necesidad de conocer la influencia del liderazgo estratégico sobre el clima en las relaciones laborales de una empresa, para de esta forma incrementar el desempeño en las labores dentro de la organización, ya que estas variables están vinculadas para saber cómo los trabajadores puedan sobresalir dentro de la empresa, además como están motivados, si delegan funciones, solucionan problemas adecuadamente.

Por otro lado, este estudio presenta como objetivo desarrollar aprendizajes, capacidades para la investigación y el análisis de adecuados métodos de redacción para el crecimiento profesional del estudiante en formación.

Por último, es de mucho valor desarrollar esta investigación para la población estudiada, ya que es fundamental conocer la forma en que se comporta con el grupo de colaboradores con quienes tiene una labor de liderazgo, para de esta manera potencializar la capacidad de buen liderazgo; así como también saber cómo es el clima laboral en la organización ya sea en acontecimientos estresantes como en sus actividades diarias

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

Objetivos específicos

- _ Describir los estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Describir el clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Establecer la relación entre estilos de liderazgo y realización personal en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Establecer la relación entre estilos de liderazgo y el involucramiento laboran en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Establecer la relación entre estilos de liderazgo y la supervisión en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Establecer la relación entre estilos de liderazgo y la comunicación en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.
- _ Establecer la relación entre estilos de liderazgo y condiciones laborales en la municipalidad distrital de Motupe. 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

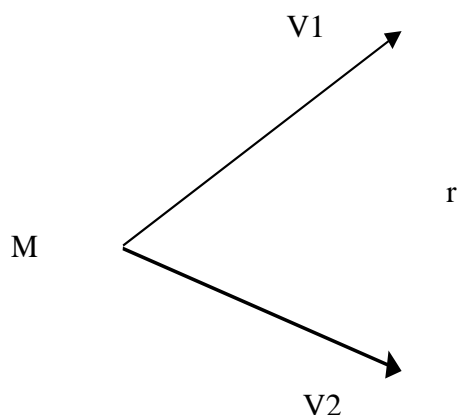
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este estudio se enmarca en el marco de la correlación descriptiva. Son dos variables unidas por una muestra predecible para una población dada, cuyo propósito es conocer la relación que existe entre dos o más conceptos en un contexto dado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Este estudio tiene un diseño transaccional o transversal, ya que un estudio transversal recopila datos en un solo punto de tiempo y su propósito es describir variables y analizar la incidencia y las relaciones. Una relación entre, en un punto particular en el tiempo, una persona, cosa o índice, incluyendo diferentes grupos o subgrupos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).



Donde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo

V2 = Clima Laboral

R = Relación

2.2. Población y muestra

Para esta investigación, se contó con la participación de 60 trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Motupe, de ambos sexos.

La muestra fue de tipo censal, según Ramírez (1997), ya que se designa como muestra la totalidad de la población de la investigación.

Como criterios de inclusión se tomaron en cuenta que sean colaboradores con más de 6 meses en la institución y que deseen participar en el estudio.

Como criterio de exclusión se tuvo en cuenta a aquellos que no desearon responder a las encuestas

2.3. Variables, Operacionalización

Variable

En relación a la investigación, las variables examinadas son las siguientes:

Liderazgo

Es la destreza del individuo para guiar a un equipo de trabajo, en el logro y establecimiento del clima laboral adecuado. Se clasifican en 6 tipos: Generativo – Punitivo (P), Generativo - Nutritivo (N), Racional (R), Emotivo libre (E), Emotivo dócil (D) y Emotivo indócil (I) (Rider, 1998).

Clima Laboral

Se entiende como la observación de áreas vinculadas al ámbito laboral, permitiendo ser una ayuda diagnóstica, para la orientación de actividades preventivas y enmendadoras imprescindibles para la optimización y el fortalecimiento de las funciones de procesos y metas organizacionales (Palma, 2014).

Operacionalización

LIDERAZGO

DEFINICIÓN		ITEM	TÉCNICA	INSTRUMENTO
CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
<p>Es la destreza del individuo para guiar a un equipo de trabajo, en el logro y establecimiento del clima laboral adecuado. Se clasifican en 6 tipos: (Rider, 1998).</p>	DIMENSIÓN	INDICADOR		
	Generativo - Punitivo (P)	Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo.	1, 7, 13, 19	Encuesta
	Generativo - Nutritivo (N)	Apoya y orienta al grupo	2, 8, 14, 20	
	Racional (R)	Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo	3, 9, 15, 21	
	Emotivo libre (E)	Expresa fácilmente sus emociones, promueve la integración de su grupo.	4, 10, 1, 22	
	Emotivo dócil (D)	Cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo.	5, 11, 17, 23	

	Emotivo indócil (I)	Es dominante, ve su propio interés, impulsado por las metas	6, 12, 18, 24		
--	------------------------	--	------------------	--	--

CLIMA LABORAL

DEFINICIÓN		ITEM	TÉCNICA	INSTRUMENTO	
El Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Palma (2014).	DIMENSIONES	INDICADOR			
	Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Encuesta	Test de clima Laboral- Sonia Palma Carrillo (CL - SPC)
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.		

	Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.	3,8,13, 18,23, 2 8,33,3 8,43,4 8		
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
	Condición Laboral	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizaron técnicas como la encuesta, ya que es una de las estrategias que permite recoger información correspondiente a las variables, determinando su estado en una variable (Hernández et al. 2014, p. 217).

En este estudio se empleó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y el test de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL - SPC).

Instrumentos

Liderazgo

Escala De Liderazgo Organizacional – (Elo)

a) Ficha Técnica Liderazgo

Nombre de la Prueba	: Escala de Liderazgo Organizacional
Nombre Abreviado	: Escala de Liderazgo – ELO
Autor	: Egoavil, J. (s/f). La Escala, instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)
Lugar	: Lima – Perú
Año	2003
Número de ítems	24
Forma de Aplicación	: Individual o Colectiva
Tiempo de Aplicación	: 10 – 20 minutos
Ámbito de Aplicación	: Sujetos adultos, varones o mujeres.

*La escala de Liderazgo Organizacional (ELO), se sometió a la validación de ítem – test para la población en estudio.

b) Componentes

- Generativo Punitivo (P) – Ítems 1, 7, 13, 19
- Generativo Nutritivo (N) – Ítems 2, 8, 14, 20
- Racional (R) – Ítems 3, 9, 15, 21
- Emotivo Libre (L) – Ítems 4, 10, 16, 22
- Emotivo Dócil (D) – Ítems 5, 11, 17, 23

Emotivo Indócil (I) – Ítems 6, 12, 18, 24

c) Validez y Confiabilidad:

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad están sujetas a la utilización de la prueba como uno de los instrumentos en la investigación de Gálvez K. (2005), “Relación entre el Liderazgo y Rasgos de la personalidad en mujeres, en gerentes de la ciudad de Trujillo”, basada en el criterio de validez establecido por jueces. Todos psicólogos organizacionales que laboran en empresas privadas y estatales. La escala de Liderazgo organizacional – Potencial de Identidad tiene validez de contenido en la medida en que: Los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas en la prueba La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizadas a partir de instrumentos que han sido construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística. Así mismo, en la investigación Merino y Hernández (2007) se procedió a llevar un proceso para probar las bondades psicométricas del instrumento. Utilizaron el procedimiento de Ítem – test total corregido que les permitió obtener en lo ítems valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71. En cuanto la confiabilidad, emplearon el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto es permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad que oscilaban entre 0.47 y 0.80.

Estos resultados son significativos, además contribuyen como antecedente u respaldo a la utilidad de la prueba para la presente investigación.

d) Material de Aplicación

Materiales:

Formatos de hojas de respuesta

Lápiz

Laptop

USB

Software Estadístico

Ofimática de Texto

e) Aplicación:

Se presenta el evaluado el protocolo de respuestas de la Escala. El cual consta de una tabla donde se encuentra la redacción de los 24 ítems junto a una serie de frases que caracterizan conductas, donde el sujeto debe valorar cada uno de ellas, teniendo en cuenta los intervalos de 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta. Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces es este caso sería de 10 puntos, mientras que si ve que no reflejan su conducta puede calificar como 1. El puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valore intermedios extremos (2, 3 y 4 o 6, 7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan del comportamiento promedio

f) Calificación:

La suma correspondiente a los cuatro ítems de cada tipo de liderazgo se multiplica por 2.5, obteniéndose el porcentaje que el evaluado obtiene en cada tipo de liderazgo. El porcentaje mayor indica el tipo de liderazgo que predomina en la persona. Los datos luego son vaciados a un programa desarrollado en Excel para la presente investigación, con el fin de obtener y convertir los datos cuantitativo o cualitativo, obteniendo fácilmente un perfil individual, donde se pueden apreciar gráficamente los puntajes alcanzados en relación a cada uno de los tipos de liderazgo que mide la prueba, visualizándose claramente el tipo dominante.

g) Interpretación de Resultados

Los resultados de cada columna pueden ser interpretados de la siguiente manera:

Puntajes	Categorías
0 – 25	BAJO
26 – 40	TENDENCIA BAJO
41 – 65	PROMEDIO
66 – 80	TENDENCIA ALTO
81 – 100	ALTO

CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES

Nombre del Instrumento : Escala Clima Laboral CL-SPC
Autora : Sonia Palma Carrillo
Año : 2004
País de origen : Perú
Objetivo : Evalúa el clima laboral
(Nivel de percepción del ambiente
laboral)

Dimensiones/Áreas/Factores:

- Realización personal
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Dirigido a : Trabajadores con dependencia laboral

*La escala de Clima Laboral CL- SPC se sometió a la validación de ítem – test para la población en estudio.

II. COMPONENTES

FACTORES	ÍTEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

III. VALIDEZ

La versión preliminar conformada por 66 ítems se sometió al Test de Kaiser- Meyer Olkin obteniendo un nivel de ,980 lo que evidenció la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial, tal y como se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2: Adecuación para análisis factorial de la Escala CL-SPC

INDICADORES	COEFICIENTES
Medida de adecuación Kaiser-Meyer Test de Esfericidad de Barlett	,980
Nivel de significación	447 51, 69 ,000

IV. CONFIABILIDAD

Los datos se analizaron con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de ,97 y ,90 respectivamente; lo que permite inferir la alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable, tal y como se puede visualizar en la tabla 7.

Análisis de confiabilidad

Método de Análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	,97
Split Half de Guttman	,90

Fuente: Palma (2004)

V. MATERIALES DE APLICACIÓN

Aplicación

La administración puede ser individual o colectiva y tiene una duración que oscila de 25 a 30 minutos.

Materiales

- Lápiz
- Borrador
- Un cuadernillo CL-SPC

Calificación:

Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación:

Ninguno o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o siempre	5

Los valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores.

Categorías

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

2.5. Plan de análisis estadístico de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se inició un método de observación de problemas dentro de una organización y, poco después, una facultad de psicología solicitó una licencia dedicada. Dado el interés de los autores por las variables mostradas, se podría considerar necesario examinar estas variables en la población. La aplicación de las herramientas de recolección de datos se considera de total confidencialidad. Se utilizó el programa Office Excel 2013, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 24.0.). Los datos resultantes se fusionan en una hoja de Excel, donde los resultados en vivo se convierten en puntajes estandarizados, organizados y categorizados para su análisis e interpretación. Estos datos se transfieren al programa SPSS para realizar pruebas estandarizadas y análisis estadísticos de los datos. Finalmente, se extrajeron conclusiones a partir de los datos obtenidos.

2.6. Criterios éticos.

En este estudio se consideraron los estándares éticos de la American Psychological Association APA de 2010.

Además, se respetará la autonomía e individualidad de cada participante de la investigación y se respetará cualquier intento de obtener el consentimiento informado y previo informado respecto a la aplicación de esta investigación (APA, 2010). Los sujetos reciben un trato igualitario y justo, con respeto a la libertad y la diversidad cultural, y se le otorga igual acceso a la investigación según se considere apropiado (APA, 2010).

Los participantes fueron tratados con ética y respeto por sus decisiones mientras se esforzaban por maximizar el beneficio obtenido de la recopilación de información (APA, 2010).

Los participantes son respetados dentro de sus capacidades, ya que se les da la oportunidad de elegir lo que es mejor para ellos. De acuerdo con este principio, la aceptación o rechazo de la participación en la investigación se realiza mediante el consentimiento informado y el consentimiento informado previo (APA, 2010).

Finalmente, se respetaron los derechos de confidencialidad e integridad de los participantes de la investigación (APA, 2010).

2.7. Criterios de rigor científico.

Validez. Es el nivel en que una herramienta calcula la variable que intenta calcular (Hernández, et al. 2014). (Atoche y Sánchez, 2017)

Confiabilidad. Valor en que una herramienta origina derivaciones sólidas y relacionadas (Hernández, et al. 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1:

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Clima laboral	.014	.913

En la tabla 1, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, lo que sugiere que ambas variables no coexisten en el grupo de estudio, sino más bien se presentan de forma independiente. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 2:

Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

	Estilos de Liderazgo	
	F	%
Emotivo indócil	2	3.3
Emotivo libre	19	31.7
Generativo punitivo	17	28.3
Racional	22	36.7
Total	60	100.0

Se puede apreciar en la tabla 2 y figura 1 que el 36,7% de los evaluados poseen un estilo de liderazgo racional, y sólo el 3,3% de los evaluados poseen un estilo de liderazgo emotivo dócil.

Figura 1:

Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

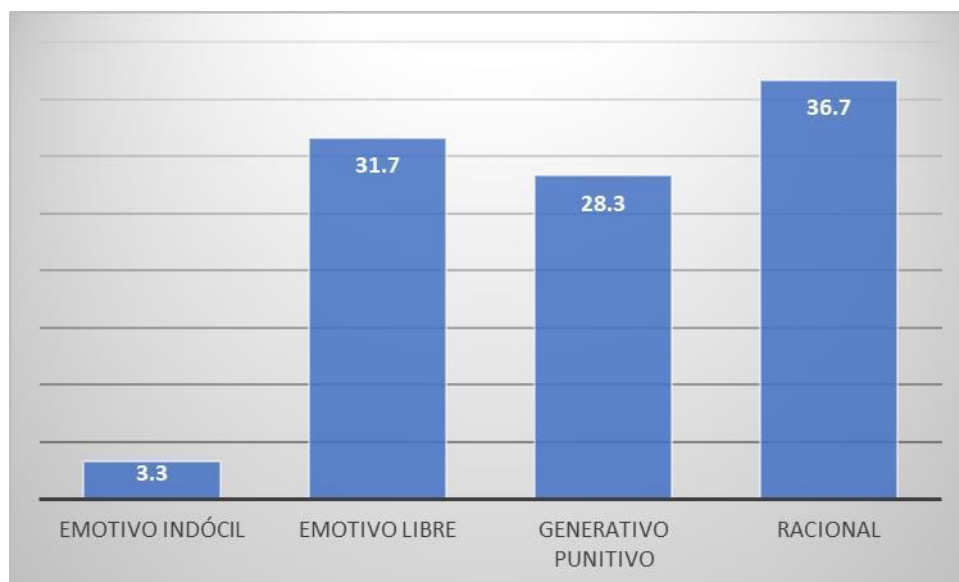


Tabla 3:

Análisis descriptivo de la variable clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

Clima laboral		
	F	%
Medio	26	43.3
Desfavorable	12	20.0
Favorable	19	31.7
Muy desfavorable	1	1.7
Muy favorable	2	3.3
Total	60	100.0

Se puede apreciar en la tabla 3 y figura 2 que el 43,3% de los evaluados se puede apreciar que se encuentran en el nivel medio de clima laboral, y sólo el 1,7% de los evaluados se encuentran en el nivel muy desfavorable.

Figura 2:

Análisis descriptivo de la variable clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, en el 2019.

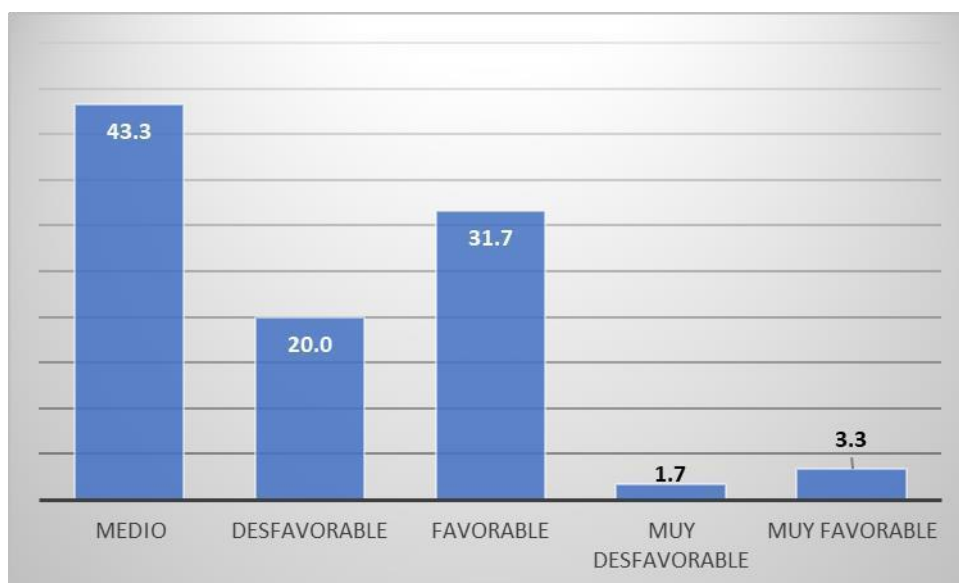


Tabla 4:

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y realización personal en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Realización personal	-.010	.939

En la tabla 4, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y la dimensión realización personal en la municipalidad distrital de Motupe, lo que sugiere que los sujetos de la muestra se sentirán realizados o no, independientemente de los estilos de liderazgo presentes. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 5:

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo e involucramiento laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Involucramiento laboral	-.010	.939

En la tabla 5, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y la dimensión involucramiento laboral en la municipalidad distrital de Motupe, lo que indica que los sujetos de la muestra se involucrarán en sus actividades, independientemente de los estilos de liderazgo presentes. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 6

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y supervisión en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Supervisión	-.089	.500

En la tabla 6, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y la dimensión supervisión en la municipalidad distrital de Motupe, lo que indica que los sujetos de la muestra están dispuestos a las acciones de supervisión, independientemente de los estilos de liderazgo presentes. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 7

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y supervisión en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Comunicación	.035	.792

En la tabla 7, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y la dimensión comunicación en la municipalidad distrital de Motupe, lo que indica que la comunicación entre los sujetos de la muestra es independiente de los estilos de liderazgo presentes. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 8

Análisis correlacional entre estilos de liderazgo y condiciones laborales en la municipalidad distrital de Motupe, 2019

	Estilos de liderazgo	
	Rho	Sig. (p)
Condiciones laborales	.050	.705

En la tabla 8, se muestra que no existe relación significativa ($p > .05$) entre los estilos de liderazgo y la dimensión condiciones laborales en la municipalidad distrital de Motupe, lo que indica los sujetos de la muestra evaluarán de forma positiva o negativa las condiciones laborales, independientemente de los estilos de liderazgo presentes. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

3.2. Discusión de los resultados

En este estudio, se reportó que no existe relación significativa entre el liderazgo y el clima laboral, en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.

Tras analizar los resultados y compararlos con una encuesta internacional realizada por Escandón y Hurtado en 2016, las empresas con buen desempeño exportador fueron aquellas con buen desempeño exportador y lograron mayor facturación, mejorando su posición estratégica y mirando a los niveles de exportación, esto está cumpliendo con las expectativas de sus líderes. Por otro lado, Rider (1998), define el liderazgo como la condición que tienen las personas para dirigir equipos en el desempeño laboral; entonces partiendo de estas bases teóricas podemos analizar la relación existente entre el liderazgo y clima laboral, ya que está ligada a la capacidad de la persona para liderar un grupo, debido que es un conjunto de habilidades que sirven para influir en la persona, ya sea en la forma de pensar y/o actuar. Porque cuando hablamos de un líder podemos deducir que es una pieza indispensable para la organización, ya que existe motivación, aumenta la participación de los trabajadores y la productividad, logrando que el trabajador sienta comprometido con la organización, además visualizando que sus objetivos tanto personales como laborales se cumplen, puesto que Serrano y Poterlanza en el 2014, refiere que el liderazgo produce un gran desempeño laboral.

En la investigación de Castañeda, Medina & Puentes 2015 sobre Liderazgo y resiliencia que su objetivo es esclarecer la relación que existe entre el liderazgo y la resiliencia de diferentes formas y ante distintas situaciones de conflicto para desarrollar habilidades en el ámbito laboral. resiliencia es continuar progresando más allá de las expectativas de cambio. Aquí es donde los líderes se vuelven esenciales para superar los desafíos organizacionales y/o la oposición. Porque los líderes no los ven como obstáculos o impedimentos para la continuación del trabajo, sino como eventos que crean muchas opciones para mejorar las habilidades. Además de ver las capacidades de la empresa y sus empleados, y las oportunidades de seguir nuevos caminos que den mejores resultados, los recursos disponibles pueden ser iguales o menores.

Por último, Villarreal (2017) en su investigación busco determinar la relación que existe entre el clima laboral y la inteligencia emocional en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, la muestra estuvo conformada por 168 trabajadores entre varones y mujeres, el muestreo fue no probabilístico intencional, su diseño de estudio

fue descriptivo correlacional; empleando el inventario de inteligencia emocional de BarOn para la medición de inteligencia emocional y para determinar los niveles de clima organizacional usaron la escala de Clima Laboral CL-SPC. Se determinó que los colaboradores técnicos del sexo masculino obtuvieron puntuaciones elevadas en el nivel medio, alto y muy alto, a diferencia de los que ocupan cargos administrativos los cuales consiguieron puntuar entre el nivel bajo, muy bajo y marcadamente bajo; así mismo las técnicas mujeres, en el nivel bajo y muy bajo. Referente al clima organizacional, los administrativos presentan niveles favorables en el factor de involucramiento en las labores, supervisión, comunicación y adecuadas condiciones en sus labores y un nivel alto en cómo se encuentran realizados como personas. Los técnicos del sexo masculino obtuvieron niveles favorables en la involucración laboral, supervisión y su realización personal se halla en niveles medios, al igual que la comunicación y sus condiciones para trabajar. Por otro lado, las técnicas mujeres obtuvieron en nivel medio los cinco factores antes descritos. Por tanto, se pudo determinar la existencia de relación entre las variables, siempre y cuando se contrasten todas áreas de la inteligencia emocional, con todos los elementos del clima organizacional. Finalmente, no se lograron hallar correlaciones existentes al comparar los sub componentes de las variables estudiadas de los tres grupos de colaboradores.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.
- No existe relación a nivel de dimensiones entre las variables de estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019.
- El estilo de liderazgo predominante es el racional (36.7%).
- Los participantes del estudio perciben como nivel medio (43.3%) al clima laboral.

4.2. Recomendaciones

- _ A través de una evaluación de potencial a los trabajadores de la organización, detectar a los trabajadores que son indicados para cumplir la función de líder, y así desarrollar y/o potenciarlas mediante capacitaciones de habilidades blandas y capacidades directivas.
- _ Implementar un plan anual de capacitación para los trabajadores, para incrementar los conocimientos, capacidades y habilidades, teniendo por finalidad que los trabajadores se capaciten y sobresalgan en sus áreas.
- _ Elaborar un plan de acción para mejorar el clima laboral para así poder mejorar la comunicación ascendente, la realización personal para los colaboradores, y el involucramiento laboral, a través de incentivos, ya sea de forma económica o materiales, además también de capacitaciones.
- _ Desarrollar talleres de identificación organizacional, liderazgo, como mejorar el clima laboral, dirigido a los colaboradores de la municipalidad distrital de Motupe, con la finalidad de incrementar la capacidad de relacionarse.

REFERENCIAS

- Bravo, B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia Regional de Salud Lambayeque 2016 - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/986>
- Bustamante-Ubilla, M. A., Grandón Avendaño, M. L., & Lapo Maza, M. D. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Contreras Torres, F. V., & Castro Ríos, G. A. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 72-76. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70021-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70021-4)
- Cristancho, M. (2013). *Liderazgo estratégico*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11027/UMNG%20ALTA;jsessionid=504EEC54120A85D94555EC0DD7B8A88E?sequence=1>
- Cubillos R, B., Velásquez M, F. C., & Reyes N, M. (2015). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Escandon B., D. M., Hurtado A., M. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios gerenciales*, 32(2016), 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre estilos de liderazgo y el compromiso organizacional*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13624>
- Góngora, D. (2018). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Laboral en una universidad privada de la ciudad de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3898>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). McGraw Hill Education.
- Mendoza, I., García, B. y Uribe, J. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. *Acta de Investigación Psicológica* 4(1), 1412-1429. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70384-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70384-9)
- Montenegro, J. (2018). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y satisfacción laboral bajo el rol de mediador de la confianza de los colaboradores administrativos del poder judicial Chiclayo-2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1447>
- Pérez, E. (2016). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional: Caso Sipán Distribuciones S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/760>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: mediador de la confianza del líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95 - 108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional - 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5000>
- Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Salcedo, S. y Lozano, Y. (2015). *Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3314>

- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional del docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Serrano, B. y Portalanza, Ch. (2014). Influencia del liderazgo sobre clima laboral. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- Malca, M. & Quispe, R. (2011). *Liderazgo y clima laboral en docentes de la Universidad Señor de Sipán*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2782>
- Vásquez, M. (2018). *Efectos de un programa de coaching sobre estilos de liderazgo de un grupo ejecutivo de bancarios*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3816>
- Villarreal, G. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3128>
- Yzáziga, F. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4247>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en el protocolo de Respuestas anexo

Nº	EVALUACION	VALORACION									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19	¿Eres autoritario (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Prueba de normalidad de los datos.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Estilos de liderazgo	Clima laboral
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	134,87	155,13
	Desv. Desviación	29,135	32,266
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,111	,077
	Positivo	,063	,077
	Negativo	-,111	-,039
Estadístico de prueba		,111	,077
Sig. asintótica(bilateral)		,044 ^c	,031 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se aprecia que la distribución de los datos es no normal, por ende, es pertinente utilizar el estadístico de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Validez ítem-test, en prueba piloto, para la escala de clima laboral

Dimensiones	Ítems	r
Autorrealización	1	,498
	6	,319
	11	,365
	16	,367
	21	,512
	26	,417
	31	,397
	36	,402
	41	,376
	46	,428
Involucramiento laboral	2	,503

	7	,415
	12	,421
	17	,366
	22	,372
	27	,541
	32	,388
	37	,403
	42	,349
	47	,391
<hr/>		
	3	,546
	8	,458
	13	,444
	18	,394
Supervisión	23	,374
	28	,328
	33	,383
	38	,309
	43	,408
	48	,411
<hr/>		
	4	,518
	9	,433
	14	,485
	19	,462
Comunicación	24	,387
	29	,355
	34	,390
	39	,492
	44	,381
	49	,333
<hr/>		
	5	,576
	10	,301
	15	,387
	20	,455
Condición laboral	25	,487
	30	,361
	35	,313
	40	,463
	45	,415
	50	,478
<hr/>		

Se puede apreciar que los coeficientes para cada uno de los ítems del instrumento, se encuentran por encima de ,30; por tanto, puede decirse que son válidos.

Confiabilidad, en prueba piloto, para la escala de clima laboral

Dimensiones	α
Autorrealización	,765
Involucramiento laboral	,801
Supervisión	,843
Comunicación	,799
Condición laboral	,814
Escala total	,866

Se verifica que los valores alfa de Cronbach son superiores a ,70; por lo tanto, la escala es confiable para su aplicación.

Validez ítem-test, en prueba piloto, para el cuestionario de estilos de liderazgo

Dimensiones	Ítems	r
Generativo – Punitivo (P)	1	,316
	7	,365
	13	,377
	19	,361
Generativo – Nutritivo (N)	2	,399
	8	,362
	14	,376
	20	,402
Racional (R)	3	,384
	9	,378
	15	,393
	21	,350
Emotivo libre (E)	4	,418
	10	,397
	16	,411
	22	,346
Emotivo dócil (D)	5	,375
	11	,328

	17	,371
	23	,388
	6	,390
Emotivo indócil (I)	12	,378
	18	,348
	24	,362

Los coeficientes obtenidos superan el ,30; por tanto, son válidos para ser aplicados.

Confiabilidad, en prueba piloto, para el cuestionario de estilos de liderazgo

Dimensiones	α
Generativo – Punitivo (P)	,815
Generativo – Nutritivo (N)	,846
Racional (R)	,827
Emotivo libre (E)	,863
Emotivo dócil (D)	,794
Emotivo indócil (I)	,803
Escala total	,874

Se verifica que los valores alfa de Cronbach son superiores a ,70; por lo tanto, el cuestionario es confiable para su aplicación.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019** como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	José Rolando Gamarra Moncayo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa ()	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consiguar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Evidencias de validez del inventario de respuestas de afrontamiento al estrés durante el covid-19, para estudiantes universitarios de Chiclayo (Perú)		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento: **ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

Nombre del instrumento:	Escala Clima Laboral CL-SPC	
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo	
Procedencia	Lima	

Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación:	Evalúa el clima laboral (Nivel de percepción del ambiente laboral)

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
1. Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que en el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva del futuro
2. Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización
3. Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.
4. Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma
5. Condiciones laborales	Reconocimiento de la institución provee los elementos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las áreas económicas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESCALA CLIMA LABORAL CL -SPC por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
AUTOREALIZACIÓN 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1. Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	4	4	4	
	3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	4. Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	5. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	4	4	4	
	8. La institución promueve el desarrollo profesional	4	4	4	
	9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	10. Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
	11. Se siente comprometido con el éxito de la institución	4	4	4	
	12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	
	13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	4	4	4	
	14. Los trabajadores están comprometidos con la institución	4	4	4	
	15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	
	16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	
	17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	18. Los servicios de la institución son motivos de orgullo del personal	4	4	4	
	19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	4	4	4	
	20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	4	4	4	
	21. Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	3	4	4	
SUPERVISIÓN					4

3, 8, 13, 18, 23, 28 33, 38, 43, 48	22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	4
	23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	4
	25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	4
	26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4
	28. Los objetivos del trabajo son claramente definidos	4	4	4	4
	29. El trabajo se realiza en función a métodos, planes establecidos	4	4	4	4
	30. Existe un trato justo en la institución	4	4	4	4
	31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	4
COMUNICACIÓN 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente	4	4	4	4
	33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	4	4	4	4
	34. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	4
	35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	4
	36. En la institución se afrontan y superan obstáculos.	4	4	4	4
	37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	4
	38. El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	4
	39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	4	4	4	4
	40. Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.	4	4	4	4
	41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	4
	42. Los objetivos del trabajo son retadores	4	4	4	4
	43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	4	4	4
	44. El grupo con el que trabajo, funciona bien integrado	4	4	4	4
	CONDICIÓN LABORAL 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50				

	45. Se cuenta con la oportunidad de realizar lo mejor que se puede	4	4	4	4
	46. Existe buena administración de recursos	4	4	4	4
	47. La remuneración es atractiva a comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	4
	48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	4
	49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	4
	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	4

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 16 de febrero de 2023



Mg. Gamarra Mancayo José Rolando
 Psicólogo
 C.Ps.P. 41204

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado **ESTILOS DE LIDERAZGO** que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019** como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	José Rolando Gamarra Moncayo			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa ()	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, investigación			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Evidencias de validez del inventario de respuestas de afrontamiento al estrés durante el covid-19, para estudiantes universitarios de Chiclayo (Perú)			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento **ESTILOS DE LIDERAZGO**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESTILOS DE LIDERAZGO

Nombre del instrumento:	ESTILOS DE LIDERAZGO
Autor(es):	Egoavil, J. (s/f). La Escala, instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación :	Liderazgo organizacional

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Generativo - Punitivo (P)	Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo.
2. Generativo - Nutritivo (N)	Apoya y orienta al grupo
3. Racional (R)	Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo
4. Emotivo libre	Expresa fácilmente sus emociones, promueve la integración de su grupo.
5. Emotivo dócil (D)	Cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo.
6. Emotivo indócil (I)	Es dominante, ve su propio interés, impulsado por las metas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESTILO DE LIDERAZGO por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Generativo - Punitivo (P) (1, 7, 13, 19)	1. ¿Críticas lo que te rodea?	4	4	4	
	2. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	
	3. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	
	4. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	
Generativo - Nutritivo (N) (2, 8, 14, 20)	5. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	
	6. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	4	4	
	7. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	
	8. ¿Te agrada proteger y orientar?	4	4	4	
Racional (R) (3, 9, 15, 21)	9. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	
	10. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	
	11. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	
Emotivo libre (E) (4, 10, 16, 22)	12. ¿Tomas interés en aprender?	4	4	4	
	13. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	
	14. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	
	15. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	
	16. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	
Emotivo dócil (D) (5, 11, 17, 23)	17. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	
	18. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	
	19. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	
	20. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	
Emotivo	21. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	
	22. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	

Índice (I) 6, 12, 18, 24	23. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 16 de febrero de 2023



Mg. Gamarra Moncayo José Rolando
Psicólogo
C.R.P. 41204

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado **ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC** que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019**
 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019** como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alfonso Vives Coronado					
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()				
Área de Formación académica:	Clinica (x)	Educativa (x)	Social ()	Organizacional (x)		
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL					
Institución donde labora:						
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)				
Experiencia en Investigación Psicométrica :	TESIS EN PSICOLOGIA, INGENIERIA INDUSTRIAL, MAESTRIA EN GESTION DE TALENTO HUMANO					
(Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).						

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento _____.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones. _____.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO _____.

Nombre del instrumento:	Escala Clima Laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo

Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación :	

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que en el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva del futuro
2. Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización
3. Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.
4. Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma
5. Condiciones laborales	Reconocimiento de la institución provee los elementos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las áreas económicas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESCALA CLIMA LABORAL CL -SPC por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
AUTORREALIZACIÓN 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1. Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	3	3	3	
	3. Se participa en definir lo objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	

3

INVOLUCRAMIENTO LABORAL (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	4. Se valora los altos niveles de desempeño	3	3	4	3	4
	5. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	3	3	3	3	3
	6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4	4
	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	4	4	3	3	4
	8. La institución promueve el desarrollo profesional	3	3	3	3	3
	9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	4	4
	10. Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	3	3	4
	11. Se siente comprometido con el éxito de la institución	3	3	3	3	3
	12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	4	4
	13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	4	4	3	3	4
	14. Los trabajadores están comprometidos con la institución	3	3	3	3	3
	15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	4	4
	16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	3	3	4
	17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3	3	3	3	3
	18. Los servicios de la institución son motivos de orgullo del personal	4	4	4	4	4
	19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	4	4	3	3	4
	20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	3	3	3	3	EXISTE UNA clara ...
	21. Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	4	4	4	4	EL superior...
	22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	4	4	3	3	4
	23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	3	3	3	3	3
	24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	4	4
	25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	3	3	4
	26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	3	3
	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	4				

<p>COMUNICACIÓN 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.</p> <p>CONDICIÓN LABORAL 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50</p>	27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4
	28. Los objetivos del trabajo son claramente definidos	4	3	4	4
	29. El trabajo se realiza en función a métodos, planes establecidos	3	3	3	3
	30. Existe un trato justo en la institución	4	4	4	4
	31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	3	4	4
	32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente	3	3	3	3
	33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	4	4	4	4
	34. Existen suficientes canales de comunicación	4	3	4	4
	35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	3	3	3	3
	36. En la institución se afrontan y superan obstáculos.	4	4	4	4
	37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	3	4	4
	38. El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	3
	39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	4	4	4	4
	40. Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.	4	3	4	4
	41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	3	3	3	3
	42. Los objetivos del trabajo son retadores	4	4	4	4
	43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	3	4	4
	44. El grupo con el que trabajo, funciona bien integrado	3	3	3	3
	45. Se cuenta con la oportunidad de realizar lo mejor que se puede	4	4	4	4
	46. Existe buena administración de recursos	4	3	4	4
	47. La remuneración es atractiva a comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	3
	48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	4
	49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	3	4	4
	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	3	3	3	3

5

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 19 de Febrero del 2023



Mg. Luis A. Vives Coronado
Psicólogo
C.P.R. 14546

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado **ESTILOS DE LIDERAZGO** que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019** como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alfonso Vives Coronado			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA, EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL			
Institución donde labora:				
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	TESIS EN PSICOLOGIA, TESIS EN INGENIERÍA INDUSTRIAL, TESIS EN MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento _Estilos de liderazgo_____.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESTILOS DE LIDERAZGO

Nombre del instrumento:	Estilos de Liderazgo
Autor(es):	Egoavil, J. (s/f). La Escala, instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación:	Estilos de Liderazgo

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Generativo - Punitivo (P)	Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo.
2. Generativo - Nutritivo (N)	Apoya y orienta al grupo
3. Racional (R)	Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo
4. Emotivo libre	Expresa fácilmente sus emociones, promueve la integración de su grupo.
5. Emotivo dócil (D)	Cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo.
6. Emotivo indócil (I)	Es dominante, ve su propio interés, impulsado por las metas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Generativo - Punitivo (P)	1. ¿Críticas lo que te rodea?	3	4	3	
	2. ¿Te gusta amenazar?	4	3	4	

(4, 7, 13, 19)	3. ¿Eres severo(a) y exigente?	3	4	3
Generativo - Nutritivo (N) (2, 8, 14, 20)	4. ¿Eres autoritario (a)?	4	3	4
	5. ¿Te preocupas por los demás?	3	4	3
	6. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	3	4
	7. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4
	8. ¿Te agrada proteger y orientar?	3	4	3
	9. ¿Confrontas con la realidad?	3	4	3
	10. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4
Racional (R) (3, 9, 15, 21)	11. ¿Solicitas y brindas información?	3	4	3
	12. ¿Tomas interés en aprender?	3	4	3
	13. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4
	14. ¿Te agrada ser entusiasta?	3	4	3
	15. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	3	4	3
Emotivo libre (E) (4, 10, 16, 22)	16. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4
	17. ¿Originas conflictos sin querer?	3	4	3
	18. ¿Te agrada ser entusiasta?	3	4	3
	19. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4
Emotivo dócil (D) 5, 11, 17, 23	20. ¿Eres resentido (a)?	3	4	3
	21. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	3	4
	22. ¿Te gusta orientar a otros?	3	4	3
Emotivo indócil (I) 6, 12, 18, 24	23. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4
	24. ¿Aceptas todo de los demás?	3	4	3

Ciudad y fecha de evaluación: Chichayo 19 de febrero del 2023



 M. Luis A. Pizarro Becerra
 Psicólogo
 C.P.S.P. 14546

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado **ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC** que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019**
 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Anallí Milagros Ramos Díaz			
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (x)	Educativa (x)	Social ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL			
Institución donde labora:	UCV, USAT, IPAE			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	TESIS EN PSICOLOGIA, MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento _____.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones. _____.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO _____.

Nombre del instrumento:	Escala Clima Laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo

Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación :	

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que en el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva del futuro
2. Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización
3. Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.
4. Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma
5. Condiciones laborales	Reconocimiento de la institución provee los elementos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las áreas económicas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESCALA CLIMA LABORAL CL -SPC por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
AUTORREALIZACIÓN 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1. Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	4	
	2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	3	3	3	
	3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
					3

<p style="text-align: center;">INVOLUCRAMIENTO LABORAL (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.</p> <p style="text-align: center;">SUPERVISIÓN</p> <p style="text-align: right;">3,8,13,18,23,28 33,38,43,48</p>	4. Se valora los altos niveles de desempeño	3	3	4	
	5. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	3	3	3	
	6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	3	3	4	
	8. La institución promueve el desarrollo profesional	3	3	3	
	9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	10. Se reconocen los logros en el trabajo.	3	3	4	
	11. Se siente comprometido con el éxito de la institución	3	3	3	
	12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	
	13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	3	3	4	
	14. Los trabajadores están comprometidos con la institución	3	3	3	
	15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	
	16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	3	3	4	
	17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3	3	3	
	18. Los servicios de la institución son motivos de orgullo del personal	4	4	4	
	19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	3	3	4	
	20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	3	3	3	
	21. Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	4	4	4	
	22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	3	3	4	
	23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea,	3	3	3	
	24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	
	25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	3	4	
	26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	
					4

<p>COMUNICACIÓN 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.</p> <p>CONDICIÓN LABORAL 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50</p>	27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4
	28. Los objetivos del trabajo son claramente definidos	3	3	3	4
	29. El trabajo se realiza en función a métodos, planes establecidos	3	3	3	3
	30. Existe un trato justo en la institución	4	4	4	4
	31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	3	3	3	4
	32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente	3	3	3	3
	33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	4	4	4	4
	34. Existen suficientes canales de comunicación	3	3	3	4
	35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	3	3	3	3
	36. En la institución se afrontan y superan obstáculos.	4	4	4	4
	37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	3	3	3	4
	38. El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	3
	39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	4	4	4	4
	40. Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.	3	3	3	4
	41. Los compañeros de trabajo cooperan entre si	3	3	3	3
	42. Los objetivos del trabajo son retadores	4	4	4	4
	43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	3	3	3	4
	44. El grupo con el que trabajo, funciona bien integrado	3	3	3	3
	45. Se cuenta con la oportunidad de realizar lo mejor que se puede	4	4	4	4
	46. Existe buena administración de recursos	3	3	3	4
	47. La remuneración es atractiva a comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	3
	48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	4
	49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	3	3	3	4
	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	3	3	3	3

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 19 de Febrero del 2023



Mg. Anali M. Ramos Díaz

Psicóloga

C.B.P. 14545

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado **ESTILOS DE LIDERAZGO** que forma parte de la investigación **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE. 2019** como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Analf Milagros Ramos Díaz			
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA Y ORGANIZACIONAL			
Institución donde labora:	UCV, USAT, IPAE			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	TESIS EN PSICOLOGIA, MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento ESTILO DE LIDERAZGO.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO ESTILOS DE LIDERAZGO

Nombre del instrumento:	Estilos de liderazgo
Autor(es):	Egoavil, J. (s/f). La escala de instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Procedencia	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional.
Significación:	Estilos de liderazgo

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Generativo - Punitivo (P)	Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo.
2. Generativo - Nutritivo (N)	Apoya y orienta al grupo
3. Racional (R)	Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo
4. Emotivo libre	Expresa fácilmente sus emociones, promueve la integración de su grupo.
5. Emotivo dócil (D)	Cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo.
6. Emotivo indócil (I)	Es dominante, ve su propio interés, impulsado por las metas

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado

ESCALA CLIMA LABORAL CL -SPC por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.


Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Generativo - Punitivo (P)	1. ¿Críticas lo que te rodea?	4	3	4	
	2. ¿Te gusta amenazar?	3	4	3	

(1, 7, 13, 19)	3. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
Generativo - Nutritivo (N)	4. ¿Eres autoritario (a)?	3	4	4	3
	5. ¿Te preocupas por los demás?	4	3	4	4
	6. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	3	4	4	3
	7. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	4
(2, 8, 14, 20)	8. ¿Te agrada proteger y orientar?	3	4	4	3
	9. ¿Confrontas con la realidad?	3	4	4	3
Racional (R)	10. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	11. ¿Solicitas y brindas información?	3	4	4	3
(3, 9, 15, 21)	12. ¿Tomas interés en aprender?	3	4	4	3
	13. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
Emotivo libre (E)	14. ¿Te agrada ser entusiasta?	3	4	4	3
	15. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	3	4	4	3
16, 22)	16. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4
	17. ¿Originas conflictos sin querer?	3	4	4	3
Emotivo dócil (D)	18. ¿Te agrada ser entusiasta?	3	4	4	3
	19. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
5, 11, 17, 23)	20. ¿Eres resentido (a)?	3	4	4	3
	21. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	3	3	4
Emotivo indócil (I)	22. ¿Te gusta orientar a otros?	3	4	4	3
	23. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
6, 12, 18, 24)	24. ¿Aceptas todo de los demás?	3	4	4	3


 My. Gabriela M. Ramos Díaz
 Psicóloga
 C.P.S.P. 14545

Ciudad y fecha de evaluación: Chichayo 19 de Febrero del 2023

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Señor:
Javier Contreras Muñoz
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Motupe
Presente.

Asunto: Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de liderazgo organizacional" y "Clima Laboral" de la tesis denominada "ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE, 2019", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- CAVERO TOSCANELLI, MILENA

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



Dr. Nelly Flores Lescano
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe