

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
AMBO 2018.**

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

TESISTAS:

Bach. Yerson Carlesi MELCHOR PONCE.

Bach. Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS.

Bach. Neykler GUERREROS CANTEÑO

ASESOR: Mg. Jorge Luis JESUS AQUINO

**HUANUCO – PERÚ
2018**

DEDICATORIA

A mi mamá, hermanos que son el motor y motivo de mi constante superación profesional y personal, ejemplo de trabajo y sacrificio, quienes con su apoyo incondicional incentivaron mi espíritu batallador, haciendo posible la realización de este trabajo.

Neykler Guerreros Canteño

Dedico esta tesis a mis padres que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económico para poder llegar a ser un profesional de bien. A mi hermana y de más familia en general por el apoyo que me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Yerson C. Melchor Ponce

A mis padres, a mis hermanos por sus consejos, a su apoyo condicional a lo largo de toda mi formación profesional, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

Lucero Dalezca Huaynate Salinas

AGRADECIMIENTO

- Agradecemos a dios por estar con nosotros a cada instante de nuestras vidas, con su infinita bondad y amor, por que hizo realidad nuestro sueño anhelado.
- A la UNHEVAL mi alma mater, a los profesores que me brindaron su conocimiento en mi etapa universitaria y a todos aquellos quienes hicieron posible la realización de nuestra tesis.
- Al doctor Jorge Jesús Aquino y al Dr. David julio Martel Zevallos que apporto en nuestra formación profesional por su esfuerzo y dedicación, por su tiempo compartido, quienes, con sus conocimientos, su experiencia y su motivación han impulsado en el desarrollo de nuestra formación profesional.
- A los trabajadores de la municipalidad provincial de AMBO, quienes con sus aportes contribuyeron a la recolección de datos y a la realización de este trabajo en particular.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de La Municipalidad Provincial de Ambo 2018.”, surge con el interés de conocer y demostrar en primera instancia la relación directa que existe entre estilos de Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo.

La presente investigación se centró en relacionar el nivel de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018, tomando en cuenta que en la mayoría de las organizaciones de gobiernos locales no se maneja un liderazgo adecuado, por lo tanto era identificar el nivel de relación del estilo de liderazgo adecuado para tener un clima organizacional positivo. Ante esta situación se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo se da la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?; teniendo como resultado principal de la investigación es que la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo, tiene un nivel medio de aproximadamente de 50.52%, considerado como aceptable. El nivel del presente trabajo de investigaciones es Descriptivo/Correlacional; porque se describió la relación que existe entre la variable independiente (Estilos de liderazgo) y la variable dependiente (clima organizacional), en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Ambo. Los tipos de investigación descritos en el capítulo de metodología, siendo el diseño no experimental con su variante transaccional o diacrónica

SUMMARY

The present research work entitled "Styles of Leadership and Organizational Climate in Workers of the Provincial Municipality of Ambo 2018.", arises with the interest of knowing and demonstrating in the first instance the direct relationship that exists between styles of Leadership and organizational climate in workers of the Provincial Municipality of Ambo.

The present investigation focused on relating the level of leadership styles and the organizational climate in the workers of the provincial municipality of ambo 2018, taking into account that most of the local government organizations do not handle adequate leadership, for therefore, it was necessary to identify the level of relationship of the appropriate leadership style to have a positive organizational climate. In this situation, the following question was asked: How is the relationship between leadership styles and organizational climate in workers of the municipality provincial of ambo 2018?; having like main result of the investigation is that the relation between the styles of leadership and the organizational climate in workers of the provincial municipality of ambo, has an average level of approximately of 50.52%, considered like acceptable. The level of the present investigation work is Descriptive / Correlational; because the relationship between the independent variable (Leadership styles) and the dependent variable (organizational climate) was described in the workers of the Provincial Municipality of Ambo. The types of research described in the methodology chapter, being the non-experimental design with its transactional or diachronic variant.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
INDICE	VI
INTRODUCCIÓN	VIII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema	9
1.2. Formulación del Problema	13
1.3. Objetivos	14
1.4. Hipótesis	15
1.5. Variables e Indicadores	16
1.6. Justificación e Importancia	19
1.7. Viabilidad	19
1.8. Limitaciones	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2 Antecedentes nacionales	21
2. 3 Antecedentes internacionales	24
2.4 BASE CONCEPTUAL	27
2.5 ESTILOS DE LIDERAZGO	27
2. 6 CLIMA ORGANIZACIONAL	3

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 NIVEL Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1.2. TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1.2.1 Por su alcance temporal	37
3.1.2.2 Por su carácter	37
3.1.2.3 Por su marco	37
3.1.2.4 Por su fuente	37
3.1.2.5 Por su objeto	38
3.2 DISEÑO Y ESQUEMA	38
3.2.2 ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.3 POBLACION MUESTRA	39
3.4 Muestras	40
3.5. METODO DE INVESTIGACION	40
3.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	41
3.6.1. TECNICAS	41
3.6.2. INSTRUMENTOS	41
3.6.3. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	41

CAPÍTULO IV

4.1. Resultado del trabajo de campo	42
4.2. Discusión de resultados	80
CONCLUSIONES	83
SUGERENCIAS	84
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	85

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está organizada de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se presenta la problemática de los Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de La Municipalidad Provincial de Ambo 2018, así como el problema general, formulado del modo siguiente: ¿Cómo se da la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?; los secundarios y los objetivos. También los antecedentes de la investigación, la justificación y limitaciones.

En el capítulo 2 se considera el marco teórico y conceptual, consignado por investigaciones similares y teorías planteadas por autores en relación a los enfoques sobre el tema materia del presente, se desarrolla la base conceptual Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional

En el capítulo 3 se considera la metodología de investigación empleada, precisándose el nivel y tipo de investigación, la población de estudio, el diseño, variables, los instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de análisis realizado.

En el capítulo 4 están los resultados de la investigación con el respectivo análisis e interpretación de datos, analizando los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo. Por último se presentan las conclusiones y sugerencias. El resultado principal de la investigación es que la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo, tiene un nivel medio de aproximadamente de 50.52%, considerado como aceptable.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La historia de Ambo, según el «Estudio Monográfico» del profesor Alejandro Rojas Fernández, está íntimamente ligada a la del antiguo pueblo de Huácar.

1.1.1 Pueblo de Ambo

El 21 de octubre de 1845, por Ley que promulgó el Presidente de la República don Ramón Castilla, el caserío de Ambo se constituyó en pueblo y Vice parroquia de Huácar.

1.1.2 Ambo, Villa y Capital del Distrito de Huácar

Por ley del 8 de febrero de 1861, Huácar es elevado a la categoría de distrito, y Ambo a la de Villa y capital del mismo

1.1.3 Ley de Creación de la Provincia de Ambo

Al promulgarse la Ley N° 1598 el 21 de octubre de 1912, con motivo de haberse cumplido el primer Centenario de la Revolución Emancipadora de Huánuco y la hecatombe de Ayancocha, el antiguo distrito de Huácar que tuvo por capital a la Villa de Ambo, fue desdoblada en dos distritos independientes, pero integrantes de la nueva provincia de Ambo. Dice la Ley en referencia: «N° 1598.

1.1.4 Inauguración de la Provincia de Ambo

La inauguración de la provincia de Ambo se llevó a cabo el día 16 de noviembre de 1912.

Como puede verse a través de los documentos transcritos, la creación política de la provincia de Ambo se realizó el 21 de octubre de 1912, por Ley N 1598, promulgada por el entonces presidente de la República don Guillermo Billinghurst, mientras que el 16 de noviembre (26 días después) del mismo año, el Prefecto del Departamento de Huánuco don Lizardo Bartra, dio por inaugurada la provincia en sesión solemne, y que luego vinieron los festejos con gran pompa y boato, con quema de fuegos artificiales, embanderamiento de la ciudad, fiesta popular, comilonas, etc. Con el transcurso del tiempo, algún Alcalde no bien informado acerca de la historia ambina, dio por celebrar el 16 de noviembre como fecha del aniversario de creación política de la provincia, error que lamentablemente viene arrastrándose hasta nuestros días.¹

En la actualidad se espera que las instituciones públicas, como son los gobiernos locales sean sean eficaces, eficientes y efectivas, teniendo en consideración los aspectos relacionados al servicio que brindan y que el adecuado manejo de sus directivos o jefes que cumplen el rol de líderes

¹ <http://www.muniambo.gob.pe/portal/#nuestra-historia>

propicien un ambiente ambiente de trabajo para el mejor desempeño de los trabajadores de municipalidad provincial de ambo.

Según Weinstein (2010), señala que el liderazgo es un tema con prioridad política, en varios países del mundo, dado el escenario de creciente descentralización y autonomía que la educación está alcanzando en el orbe, motivo por el cual, se requiere de directivos con un estilo efectivo que conlleven a cumplir con la visión y misión de la organización.²

Galván (2006), señala que para que el clima organizacional sea adecuado es necesario que el líder asuma actitudes de instrucción hacia el personal, una planificación sistemática en general, apoyando el trabajo de cada profesional, como servicio esencial de una organización y realizar diagnósticos precisos y claros. Asumimos que el clima organizacional no es el más adecuado, que puede mejorar en sus relaciones y procesos de comunicación; sin embargo, requiere de un estudio que facilite al directivo a mejorar la comunicación, la motivación y la toma de decisiones.³

Álvarez (1992), resume el clima organizacional como la percepción de satisfacción de necesidades personales (desde las fisiológicas hasta las de realización), percepción de atmósfera de apoyo con jefes y

² Weinstein, J. (2010). Liderazgo directivo. Santiago de Chile. Primer Congreso Iberoamericano de Liderazgo Educativo.

³ Galván, L. (2006). Cultura de la calidad en organizaciones que aprenden. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.

compañeros, percepción sobre que los jefes saben dirigir, estructura de la organización (reglas, reglamentos, papeleo, y restricciones), autonomía, y recompensas adecuadas y equitativas.⁴

Baguer (2006), ha comprobado que los cimientos de un buen clima laboral se relacionan, en términos generales, con el adecuado desempeño de la organización, y más específicamente con los siguientes indicadores, entre otros: conciliación del trabajo con la vida familiar, prestaciones de tipo social, satisfacción en el puesto de trabajo y calidad directiva (liderazgo). En relación a este último, se señala que goza de tal relevancia que, sin duda, es el aspecto que más incide en el clima.⁵

Por lo planteado anteriormente, la presente investigación busca relacionar los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018, tomando en cuenta que en la mayoría de las organizaciones de gobiernos locales no se maneja un liderazgo adecuado y que esto influye de manera considerable en el ámbito de trabajo, por lo tanto es necesario identificar el estilo de liderazgo adecuado para tener un clima organizacional positivo.

⁴ Álvarez, M (2004). El liderazgo de la calidad total. España, Ed. Escuela Española.

⁵ Baguer A. (2005) ¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. Madrid, España: Díaz de Santos

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 problema general

¿Cómo se da la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

1.2.2 problema específicos

- A. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

- B. ¿Cómo se da la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

- C. ¿Cómo se da la relación entre estilo de liderazgo racional y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

- D. ¿Cómo se da la relación entre estilo de liderazgo emotivo libre y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

E. ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo emotivo dócil y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Objetivo general.

Conocer cómo se da la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo

1.3.2. Objetivos específicos.

- a. Determinar cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018.
- b. Describir como es la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018
- c. Describir como es la relación entre estilo de liderazgo racional y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018.
- d. Describir como es la relación entre estilo de liderazgo emotivo libre y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018.
- e. Establecer cuál es la relación entre estilo de liderazgo emotivo dócil y el clima organizacional.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis general.

Según los autores Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y Dra. María del Pilar Batista Lucío, la investigación descriptiva menciona las cualidades, características, propiedades del problema de investigación, por lo cual no es necesario plantear la hipótesis (2004):

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas”.

“En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, que se medirá (que conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectará, los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)”

Dado por lo expuesto en el párrafo anterior en esta investigación no se realizó la hipótesis tanto general como las específicas.

1.5. VARIABLES.

VARIABLES
Estilos de liderazgo
Clima organizacional

1.5.1 Operacionalización de las Variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: “Estilos de liderazgo”.			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTOS
Estilo de liderazgo al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores	Influencia idealizada	<p>Nivel de idealización del jefe o líder por sus colaboradores</p> <p>Nivel de efectos en el cumplimiento de las metas y objetivos de los empleados.</p> <p>Nivel de confianza que tenga del colaborador.</p> <p>Nivel de actitud del jefe</p>	<p>TÉCNICA :</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>TÉCNICA 2:</p>
	Motivación inspiracional	Nivel de compromiso organizacional	

para que alcance las metas de organización. (Rider, 1998)			Observación INSTRUMENTO: Guía de observación.
	Estimulación emocional	Nivel de rendimiento. Nivel Creatividad, Nivel innovación, Nivel de solución de conflictos	
	Consideración individualizada	Nivel de consideración individualizada a los trabajadores. Nivel de respuesta a las necesidades de cada uno de los colaboradores	
VARIABLE DEPENDIENTE: “Clima organizacional”.			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTOS
El clima organizacional es entendido como la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos vinculados a su entorno laboral (Palma 2004)	Realización Personal	Nivel del medio laboral Nivel de satisfacción de las funciones realizadas	TÉCNICA : Encuesta INSTRUMENTO: cuestionario
	Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales Nivel de compromiso con el cumplimiento	

	Supervisión	<p>Nivel de apoyo</p> <p>Nivel de orientación en las tareas.</p> <p>Nivel de desempeño diario.</p>	
	Comunicación	<p>Nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación.</p> <p>Nivel de comunicación interno (entre trabajadores),</p> <p>Nivel de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores</p>	
	Condiciones Laborales	<p>Nivel de Reconocimiento de la institución a los trabajadores.</p> <p>Nivel de condiciones laborales</p> <p>Nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas</p>	
	Supervisión	<p>Nivel de apoyo y orientación en las tareas que forman parte de su</p> <p>Nivel de desempeño diario</p>	
	Comunicación	<p>Nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación</p>	

1.6. JUSTIFICACIÓN

se justifica en tres niveles, en lo académico, en lo metodológico y en lo práctico; en lo primero, se circunscribe en la parte teórica del área de gestión y clima laboral y principalmente en lo que corresponde a las asignaturas de recursos humanos, clima organizacional, y de los gestión; en lo metodológico por que se basa al uso de la investigación científica, metodológicamente aplicada a la presente tesis; en lo práctico, por cuanto está respaldada en el aporte que se da en la solución del problema, respecto de la gestión del clima laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo,

1.7. VIABILIDAD.

1.7.1 Accesibilidad.

El presente trabajo de investigación contó con la autorización de la autoridad de la Municipalidad Provincial de Ambo, y por las cartas de apoyo del Decano de la facultad de ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL.

1.7.2 Económico.

Fue autofinanciado por los suscritos.

1.7.3 Bibliográfico.

Se contó con bibliografías relacionados con el tema de investigación.

1.7.4 Antecedentes.

Se contó con investigaciones relacionadas al trabajo motivo del presente.

1.7.5 Tiempo.

Se cumplió con nuestro cronograma de trabajo.

1.8 LIMITACIONES.

Tiempo para coordinar entre los autores, por motivos laborales fuera de la ciudad de Huánuco.

1.8.1 Justificación

La presente investigación se justifica al tratarse de un tema de actualidad debido a que existen muchos problemas relacionados a los estilos de liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad provincial de Ambo.

Por lo tanto depende del estilo de liderazgo del jefe para poder mejorar el clima laboral dentro de la organización y reflejar en la atención que se les brinda a los usuarios

En lo práctico, los resultados obtenidos ayudan a impulsar modos y formas de liderazgo que pueda fortalecer el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, que sean, propiciador de motivación personal y que se ofrezca satisfacción al usuario.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.2 Antecedentes nacionales

Cervera (2012), en su tesis “liderazgo del director y su relación con el clima organizacional en instituciones educativas en los olivos” su objetivo central de su estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. El resultado obtenido indica que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional⁶.

Palacios (2011), determino la relación entre la inteligencia emocional y tipos de liderazgo, el tipo de investigación es descriptiva correlacional y para el estudio se utilizó como instrumento el inventario de inteligencia emocional Baron-Ice y la escala de liderazgo clima (ELO). El grupo de estudio estuvo conformado por 83 socios estratégicos de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura. Entre los resultados más resaltantes podemos precisar que sus socios estratégicos se

⁶ Cervera, A (2012) tesis de liderazgo del director y relación con el clima organizacional. Universidad de lima

caracterizan por una relación significativa entre inteligencia emocional y tipos de liderazgo⁷.

Contreras (2010) realizó un estudio con el objeto de analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa. Se aplicó un test de liderazgo a docentes y alumnos, conformando una muestra de 68 participantes. Concluye el estudio con la existencia de una actitud de rechazo y frustración de alumnos y docentes a la parcialización de la dirección con los padres de familia y con algunos alumnos y docentes. Como contraposición a esta situación surge la demanda de una dirección que demuestre ser una líder amiga de todos.⁸

Orellana (2010) estudió el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio fue realizado empleando la escala de clima organizacional. Las conclusiones señalan que existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional, revisando que la muestra de 80 docentes correspondientes a la Universidad Alas

⁷ Palacios, E. (2011). Inteligencia emocional y liderazgo en socios estratégicos de la *Municipalidad distrital de Castilla-Piura*. (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo)

⁸ Contreras, B. (2005). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa*. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Peruanas percibe en una frecuencia de 69.8% un buen clima organizacional ante un 40.2% de docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal, quienes perciben clima adecuado. Cabe precisar que no se encontró diferencia significativa en relación a la percepción del clima organizacional según la condición docente entre contratados y nombrados.⁹

Padilla (2009) realizó la investigación acerca de la percepción de los docentes y alumnos sobre el liderazgo. Concluye, entre otras ideas, que en las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación, lo cual implica que los participantes no reconocen estas habilidades como parte de su accionar. Asimismo añade a las conclusiones que la muestra analizada manifestó su total desacuerdo con los métodos directivos de estimulación motivacional. Señala además que no hay reconocimiento contundente hacia un estilo categórico, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación al liderazgo enfocado hacia la persona o la producción.¹⁰

⁹ Orellana (2010) Clima organizacional y desempeño profesional de los docentes de la institución educativa Francisco Bolognesi y Cervantes UGEL N° 05. Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia Educativa, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

¹⁰ Padilla, D. (2005). *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada*

2.3 Antecedentes internacionales

Pérez, A (2011), en su tesis. La gestión universitaria y el clima organizacional. En esta investigación se valora la importancia del clima organizacional en la gestión universitaria en educación médica; se reflexiona sobre diferentes formas de determinación se hace énfasis en los estudios realizados en salud pública y se especifica la exploración del clima organizacional a través de cinco dimensiones básicas y se destaca la valoración del clima organizacional como una valiosa herramienta diagnóstica en la gestión del cambio, para una mayor eficiencia en las instituciones. Los resultados de las investigaciones, de forma general coinciden que las dimensiones más afectadas son la motivación, el liderazgo y la comunicación. Esto guarda relación con lo planteado de que el clima está influido en estas características de los miembros de la organización, sus motivaciones, aspiraciones y las condiciones en que se desempeñan reflejando la interacción entre las características personales y organizacionales.

Segredo y Díaz (2011) realizaron una investigación descriptiva correlacional sobre el clima organizacional en la gestión del docente de estado. El universo del estudio estuvo integrado por el total de coordinadores docentes de los estados. Se utilizó el instrumento de clima organizacional modificado y validado por la autora. Se

Antenor Orrego. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

estudiaron las dimensiones: liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación. La información obtenida permitió caracterizar el clima organizacional en la gestión del docente del coordinador de estado, la dimensión de motivación es la de más bajos resultados con 3 de sus categorías afectadas, responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo; seguida de la dimensión comunicación con la categoría estilos de comunicación por debajo del límite aceptado, al igual que la categoría solución de conflicto en la dimensión liderazgo. Por su parte las dimensiones reciprocidad y participación alcanzan buenos resultados en todas sus categorías.¹¹

Según Pounder (2010), los trabajos centrados en el liderazgo transformacional en las organizaciones; han investigado sobre su eficacia, utilizando diversos tamaños de muestras de seguidores y una muestra menor de docentes, aplicándoles diferentes versiones del MLQ modificados para un aula. Dice el autor citado, que hallaron una correlación significativa y positiva entre las dimensiones transformacionales y la recompensa contingente.¹²

Zamora (2010) efectuó el estudio sobre liderazgo y cultura organizacional. Éste se realizó bajo un diseño correlacional,

¹¹ Segredo, A. Percepción del Clima Organizacional por Directores de policlínicos. Cuba, 2003. Rev. Correo Científico Médico de Holguín 2004

¹² Pounder, J. S. (2010). Liderazgo transformacional en el aula: ¿La cuarta ola del liderazgo docente? (D. Vásquez, trad.). Publicado en Educational Management Administration and Leadership by SAGE, (Trabajo original publicado en 2006).

trabajándose en 10 instituciones educativas de Puerto Ordaz, con una muestra de 380 directores, empleando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, elaborados por el autor de la investigación, llegó a concluir que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional. Por otro lado, es necesaria una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo, donde exista mayor nivel participativo.¹³

Lamoyi (2010) realizó un estudio sobre el clima organizacional es considerado como un concepto integrador que trata lo que se acontece dentro de una organización. Se utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos facticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis se utilizaron programas estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. En los resultados obtenidos en las escuelas mostro la serie de valores que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y padres de familia, así como la relación que

¹³ Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h./genisys.es./ viii. htm](http://zam.h/genisys.es/viii.htm)> documentos liderazgo.

guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario.¹⁴

2.4 BASE CONCEPTUAL

2.5 ESTILOS DE LIDERAZGO

Estilo de liderazgo al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcance las metas de la organización. (Rider, 1998)

El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.

Básicamente existen tres tipos o estilos de liderazgo: el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el liderazgo liberal.

Liderazgo autoritario

Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas.

El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

Liderazgo democrático

¹⁴ Lamoyi, C. (2010). La organización social de la escuela. El caso de la escuela secundaria. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

En este tipo de liderazgo el líder buscar ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder.

El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser permisivo.

Liderazgo liberal

Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.¹⁵

Kurt Lewin (1939) clásicamente se han distinguido tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo. Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones, por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

LIDER AUTOCRATICO

Kurt Lewin (1939) este tipo de líder se define como aquel en que el líder da la orden sin consulta previa y sola espera el cumplimiento. Es

¹⁵ <https://www.crecenegocios.com/concepto-y-estilos-de-liderazgo/>

dogmático y firme, dirige mediante la habilidad para dar o negar recompensas y castigos, Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional.

LIDER DEMOCRATICO

Kurt Lewin (1939) el estilo del líder democrático o participativo se caracteriza por la consulta y la persuasión a sus subordinados en torno a las acciones y decisiones propuestas, y alienta la participación de los mismos. En tal sentido, suele canaliza las distintas tendencias y opiniones, no impone las soluciones sino que ofrece varias alternativas que el grupo debate hasta que finalmente elige una de ellas por acuerdo. Se suele considerar como el estilo más recomendable en las labores pedagógicas y administrativas porque, según evidencia empírica, es el que produce un mayor grado de motivación, tan necesario para el aprendizaje aunque el inconveniente es que el líder democrático puede ser percibido como una persona insegura por parte de los subordinados.

LIDERAZGO LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE

Kurt Lewin (1939) este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es

limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan. Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Representante Bernad Bass. Habla de “Liderazgo transformacional” como al opuesto al “Liderazgo transaccional” que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logro sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales opera.

Los líderes transformacionales son aquellos que articular una visión e inspiran a sus seguidores, elevando sus deseos de logro y auto desarrollo, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones. Sobre todo tiene la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional. ¹⁶

¹⁶ <https://psicologiyamente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

LIDERAZGO

Rider (1998) refiere que los líderes eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores, así mismo se espera que los directivos y los miembros que ocupan puestos de responsabilidad sobre otros individuos en una organización. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo implica funciones de dirección de mando y de responsabilidad, pudiendo expresarse en 6 tipos.

A) LIDERAZGO GENERATIVO PUNITIVO

Rider (1998) el líder es preocupado en la producción, posesivo, exigente y conservador, genera presión, no delega autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo debe funcionar solo por su presión y toma una decisión sin anunciarla.

B) LIDERAZGO GENERATIVO NUTRITIVO

Rider (1998) el líder se caracteriza por hacer el bien al grupo, lo nutre de ideas nuevas, le da libertad y suele ser muy generoso. Se siente muy tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo y de la organización, convence al grupo a que acepten su decisión, protege-apoya-orienta, se caracteriza por su estilo sobreprotector.

C) LIDERAZGO RACIONAL

Rider (1998) el líder se caracteriza por hacer que el grupo marche independientemente en su ausencia, siempre capta las necesidades del grupo. Recibe ideas nuevas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Es considerado, servicial y amistoso, también suele ser muy competente.

D) LIDERAZGO EMOTIVO LIBRE

Rider (1998) el líder hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo se cómo una gran familia feliz.

E) LIDERAZGO EMOTIVO DOCIL

Rider (1998) este tipo de líder suele hacer lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión. Tiene vergüenza y sentimientos de culpa, depresión, cede su responsabilidad al grupo y no siempre asume autoridad sobre el grupo.

F) LIDERAZGO EMOTIVO INDOCIL

Rider (1998) este tipo de líder hace lo contrario a lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía. Adopta cualquier medida que cree que lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses y siempre busca motivación para alcanzar sus metas, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la alta dirección.

DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Palma (2004) plantea que el clima organizacional tiene cinco dimensiones.

A) FACTOR I: REALIZACION PERSONAL

Posibilidad que el medio laboral y las funciones realizadas favorezcan el desarrollo personal, con perspectivas a un desarrollo futuro.

B) FACTOR II: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

C) FACTOR III: SUPERVISION

Apreciación de la función de supervisión como medio para brindar apoyo y orientación en las tareas que forman parte de su desempeño diario.

D) FACTOR IV: COMUNICACIÓN

Percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación, tanto a nivel interno (entre trabajadores), como a nivel externo clientes y proveedores.

E) FACTOR V: CONDICIONES LABORALES

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la

organización en cuanto a la productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide de forma como es percibida la organización. A continuación se describe algunos conceptos relevantes.

Davis y Newstrom (1999) afirma que “el clima laboral está determinando por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la “opinión” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen”.¹⁷

Forehand y Gilmer (1965, citado por palma, 2004) menciona que El clima laboral es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación, donde, aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características.¹⁸

Palma (2004) afirma que el clima laboral es entendido como la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos vinculados a su entorno laboral.¹⁹

Para Robbins (2001)

¹⁷ DAVIS, K y NEWSTROM, J (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. (10^o ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.

¹⁸ webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf

¹⁹ www.academia.edu/.../ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición¹⁹
DAVIS, K y NEWSTROM, J (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. (10^o ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.²⁰

²⁰ <https://www.coursehero.com/file/p1i1i2d/Forehand-y-Gilmer-1964-El-clima-es-el-conjunto-de-caracter%C3%ADsticas-permanentes/>

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 NIVEL Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.- El nivel del presente trabajo de investigaciones es Descriptivo/Correlacional; porque se describió la relación que existe entre la variable independiente (Estilos de liderazgo) y la variable dependiente (clima organizacional), en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Ambo.

3.1.2. TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN.- En el presente proyecto de investigación se caracteriza por estar inmerso en los siguientes tipos de investigación:

3.1.2.1. Por su alcance temporal; la investigación es sincrónica, porque su periodo de ejecución fue aproximadamente de 6 meses.

3.1.2.2. Por su carácter; es de carácter cuantitativo porque se recabo datos y luego se procesó en cuadros y gráficos estadísticos

3.1.2.3. Por su marco; el presente proyecto de investigación es de ambo a través de sus trabajadores.

3.1.2.4. Por su fuente; el presente proyecto de Investigación es de tipo mixta, porque se recogió los datos directamente de la institución la encuesta como técnica con sus respectivo instrumentos que es el cuestionario así

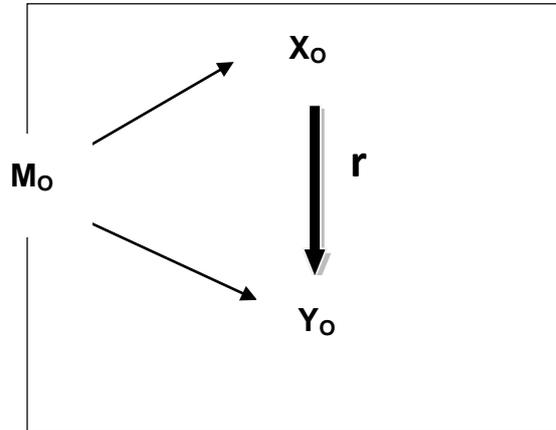
mismo se usaron informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, revistas, internet, etc.

3.1.2.5. Por su objeto; el presente proyecto de investigación es disciplinaria, porque se utilizarán disciplinas administrativas como referidas al liderazgo y al clima organizacional.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.- El diseño es no experimental con su variante transaccional o diacrónica, ya que se observó el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, y luego se analizó. En la investigación no experimental no se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente ni por el investigador, las variables independientes ya han ocurrido y no es posible manipularlas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

3.2.2 ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.-



Dónde:

- M_o : Muestra
- X_o : Variable Independiente (Estilos de liderazgo)
- R : Relación
- Y_o : Variable dependiente (Clima organizacional)

3.3 POBLACION MUESTRA

Para el presente trabajo de investigación, la población de estudio está conformado por los funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares del orden: de 210²¹ .

²¹ Ordenanza Municipal N° 020-2016-MPA/CM, contenida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad

3.4. Muestras.

Para la investigación se ha tomado como muestra poblacional, siendo el número total de 210 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo.

$$N=n$$

Esta investigación se realizó con una muestra no probabilística, la cual no dependió de la elección de los elementos: de la probabilidad, sino de causas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. El procedimiento no fue mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que dependió del proceso de la toma de decisión y, desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (Hernández, 2010).

3.5. METODO DE INVESTIGACION.

El método de estudio de la presente investigación es cuantitativo porque busca datos de información haciendo uso de los instrumentos. De acuerdo con Hernández, et. Al. (2010, p.10), manifiestan que el método cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamientos y probar teorías en una población.

3.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.6.1. TECNICAS

Hernández et. al. (2010), indica que las técnicas de recolección de datos son distintas formas de obtener información. Considerando este aporte se recogió la información con la técnica de la encuesta aplicando los cuestionarios a cada trabajador de la municipalidad provincial de ambo. Para nuestro estudio se ha utilizado la encuesta, aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018.

3.6.2. INSTRUMENTOS

Hernández et. Al. (2010), afirma que los instrumentos son los medios que se emplean para recoger y almacenar información. En nuestro caso se ha utilizado el cuestionario de encuesta.

3.6.3. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Recogido los datos a través de los instrumentos descritos, se analizó y procesado mediante la estadística descriptiva, determinándose los niveles de aceptación o de rechazo de las variables de estudio que permitió describir el comportamiento de las muestras, los mismos que se visualizan mediante cuadros y gráficos.

CAPITULO V

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

CUADRO N°01

RENDIMIENTO DEL JEFE

Como es el nivel de rendimiento del jefe	f_i	%
BAJO	105	50
MEDIO	65	40
ALTO	40	10
TOTAL	210	100

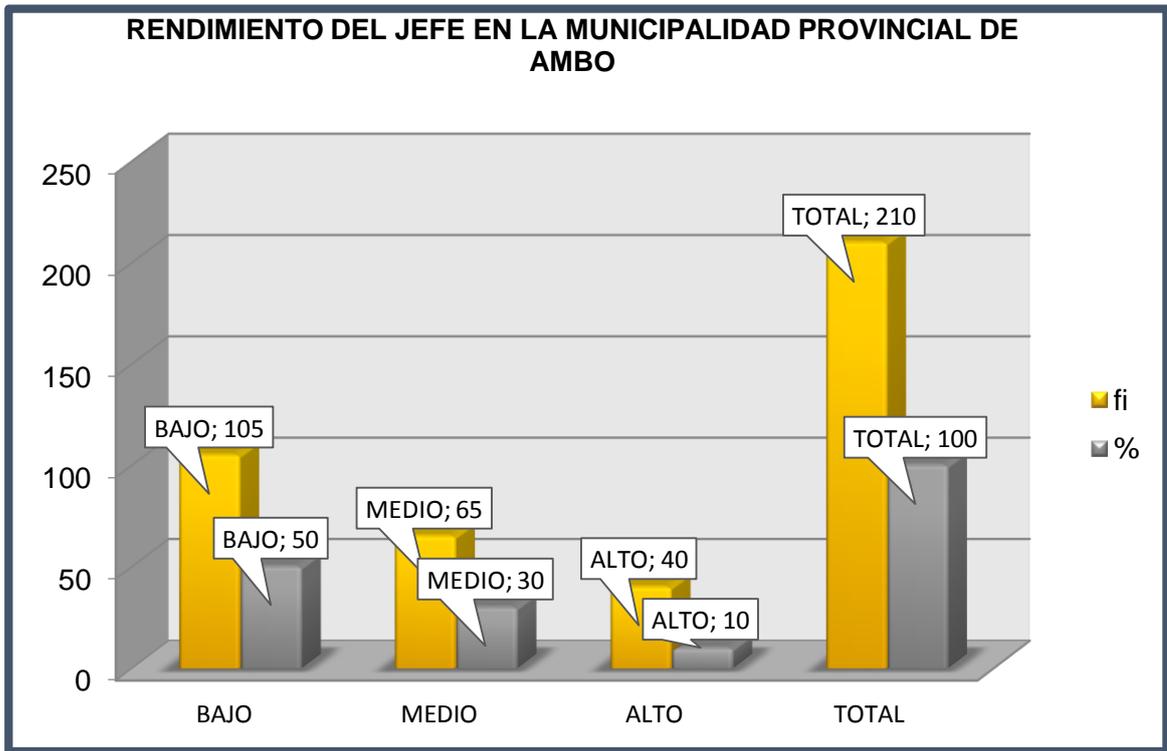
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS EN INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 50% refieren que el nivel de rendimiento es bajo; el 40%, señalan un nivel medio, mientras que el 10% dicen que el rendimiento del jefe es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, el rendimiento laboral del jefe es bajo.

GRÁFICO N° 01



Fuente : Cuadro N° 1.
 Elaboración : Los tesisas.

CUADRO N°02

NIVEL DE ACTITUD DEL JEFE

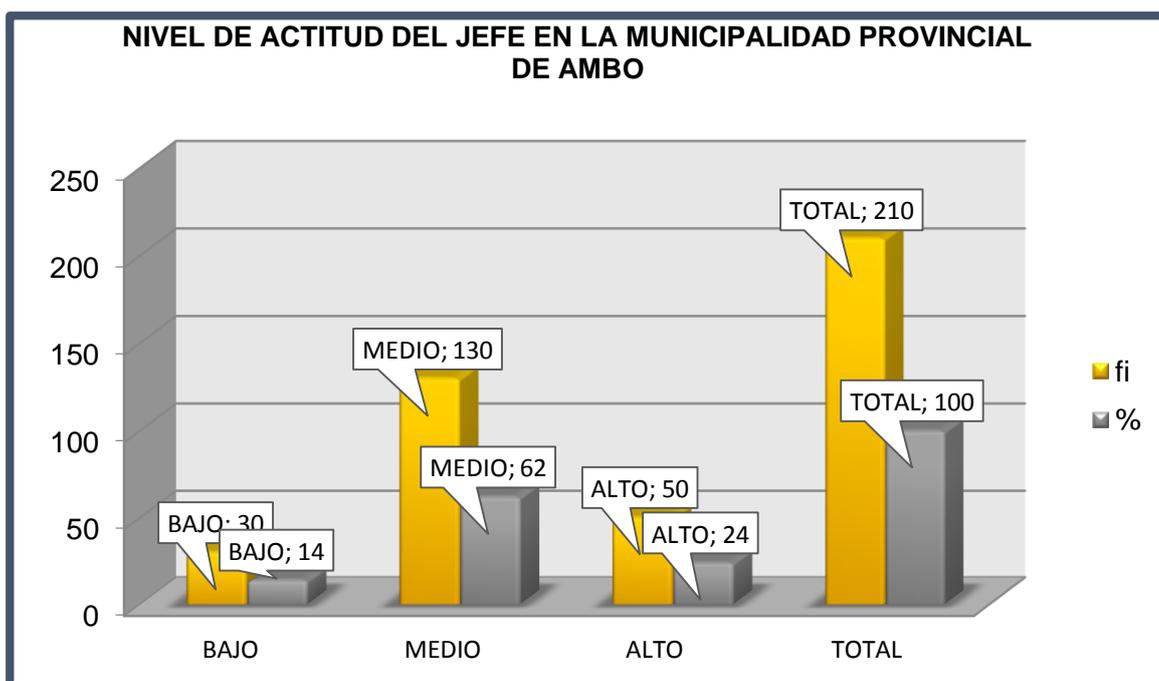
Como es el Nivel de actitud del jefe	f _i	%
BAJO	30	14
MEDIO	130	62
ALTO	50	24
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesisas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 14% de los trabajadores refieren que el nivel de actitud es bajo: el 62%, señalan un nivel medio, mientras que el 24% dicen que la actitud del jefe es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, la actitud del jefe es medio, es decir aceptable.

GRÁFICO N° 02



FUENTE : Cuadro N° 02.
ELABORACIÓN : Los tesisistas.

CUADRO N°03

NIVEL DE IDEALIZACIÓN DEL JEFE O LÍDER POR SUS COLABORADORES

Como es el Nivel de idealización del jefe o líder por sus colaboradores	f_i	%
BAJO	36	17
MEDIO	134	64
ALTO	40	19
TOTAL	210	100

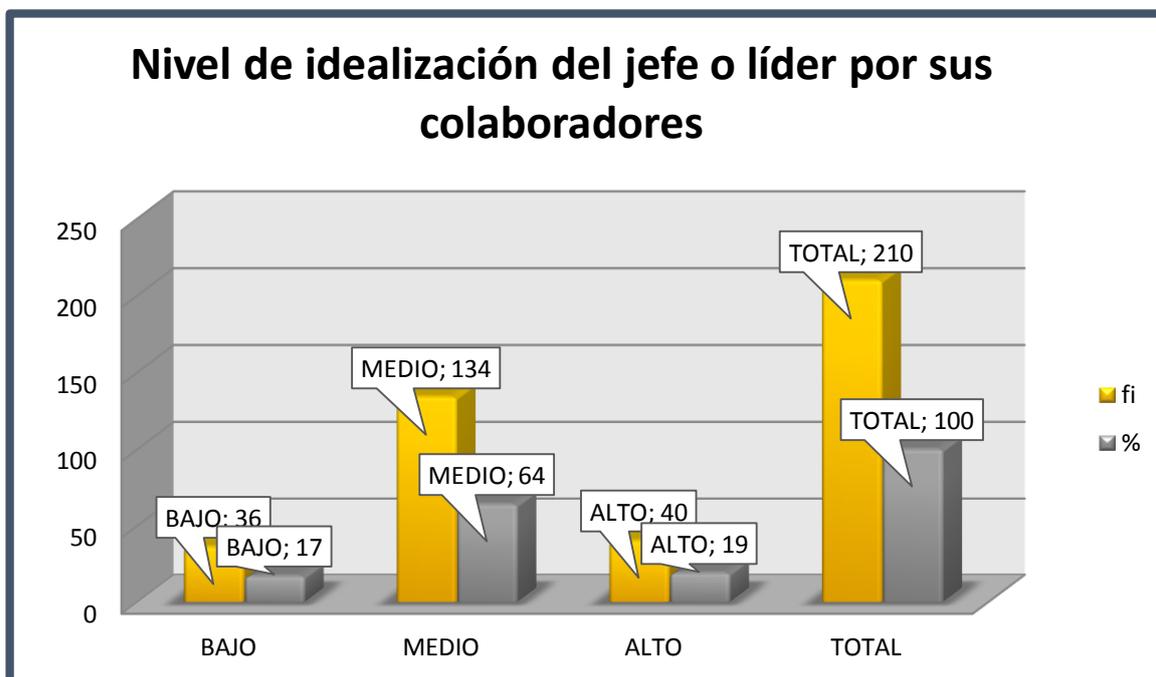
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 17% refieren que el nivel de idealización del jefe es bajo; el 64%, señalan un nivel medio, mientras que el 19% dicen que es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, la idealización del jefe por sus colaboradores es medio, de tal manera que se infiere como aceptable.

GRÁFICO N° 03



FUENTE : Cuadro N° 03.
ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°04

NIVEL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LOS EMPLEADOS

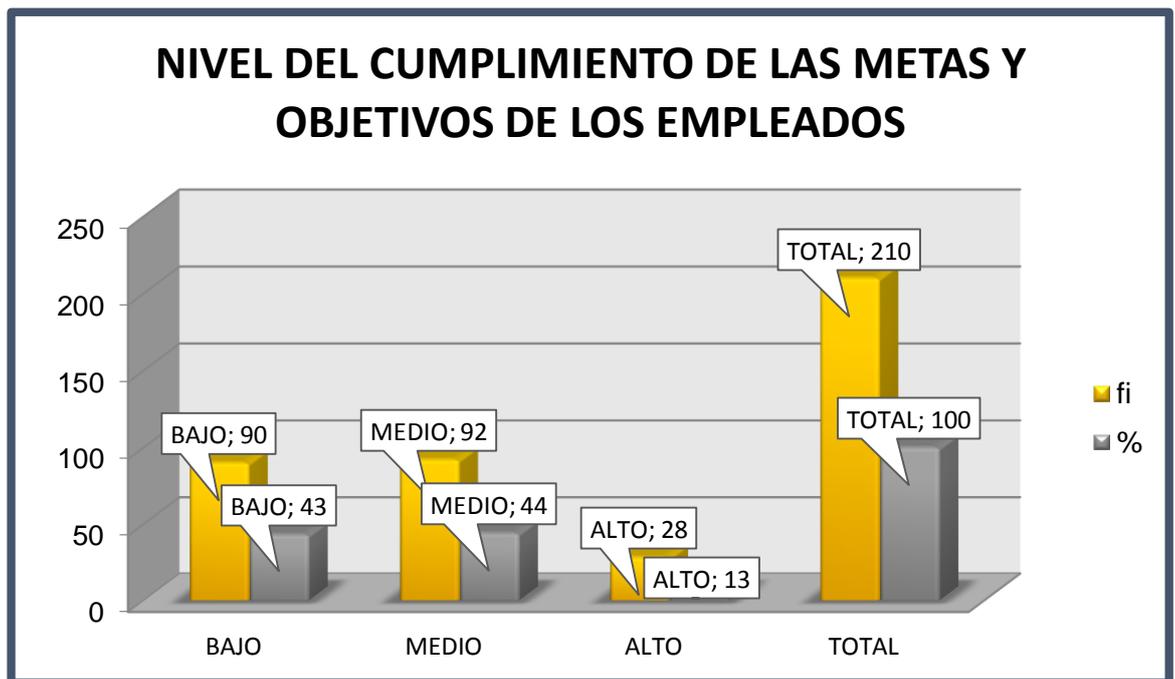
Como es el Nivel de efectos en el cumplimiento de las metas y objetivos de los empleados	f_i	%
BAJO	90	43
MEDIO	92	44
ALTO	28	13
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 43% refieren que el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos es bajo; el 44%, señalan un nivel medio, mientras que el 13% dicen que el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos por los empleados es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de cumplimiento de las metas y objetivos por los empleados, es aceptable.

GRÁFICO N° 04



FUENTE : Cuadro N° 04.

ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°05

NIVEL DE CONFIANZA EXISTE CON EL COLABORADOR

Qué Nivel de confianza existe con el colaborador	f_i	%
BAJO	55	26
MEDIO	113	54
ALTO	42	20
TOTAL	210	100

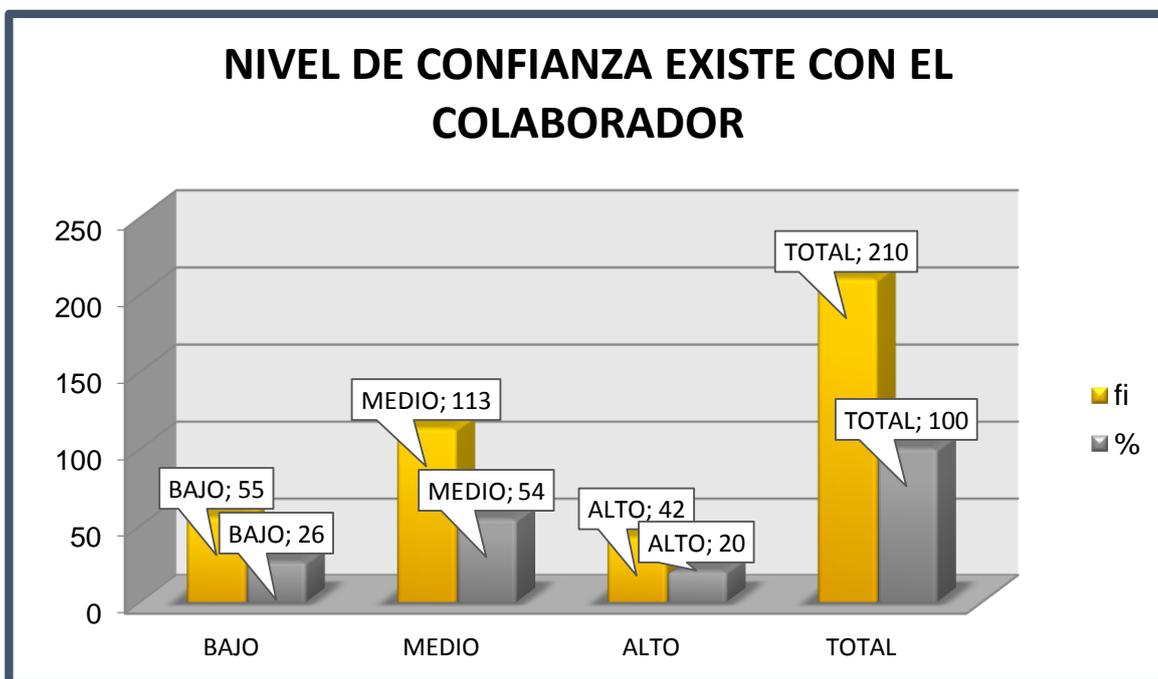
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 26% refieren que el nivel de confianza que existe con el colaborador es bajo, el 54%, señalan un nivel medio, mientras que el 20% dicen que el nivel de confianza por los empleados es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de confianza por los empleados, es medio, lo que se infiere que la confianza entre trabajadores es aceptable.

GRÁFICO N° 05



FUENTE : Cuadro N° 055

ELABORACIÓN : Los tesistas

CUADRO N°06

NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

Qué Nivel de compromiso organizacional se da en la Municipalidad Provincial de ambo	f _i	%
BAJO	36	17
MEDIO	118	56
ALTO	56	27
TOTAL	210	100

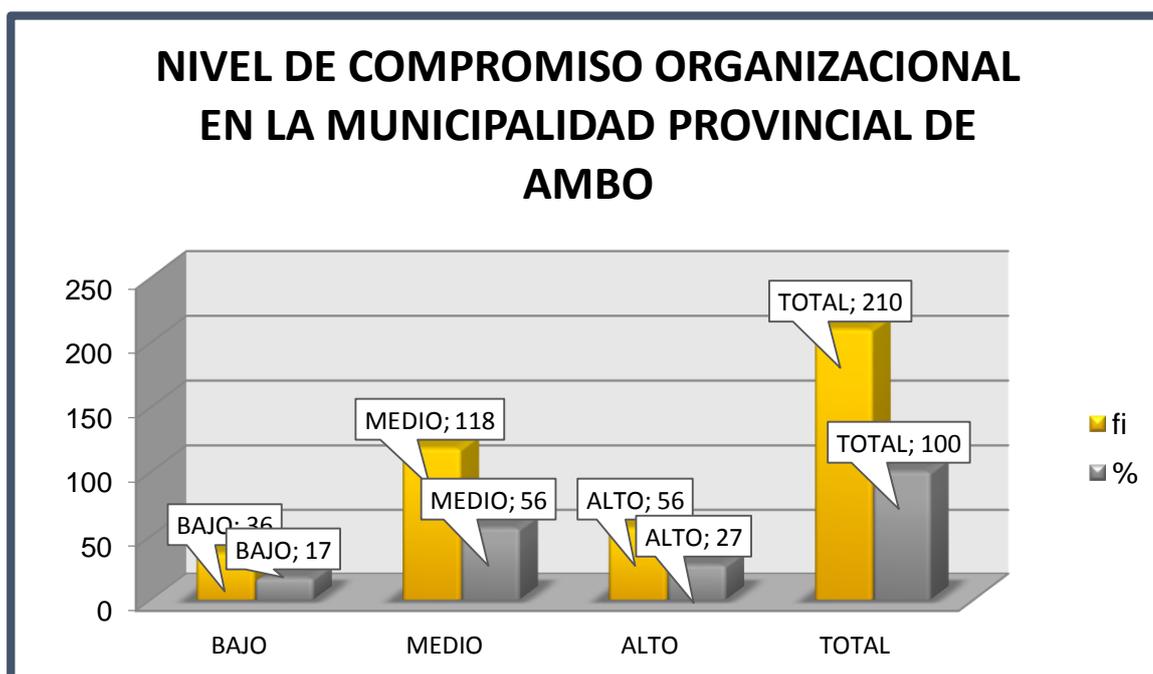
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 17% refieren que el nivel de compromiso organizacional es bajo, el 56%, señalan un nivel medio, mientras que el 27% dicen que el nivel de compromiso organizacional es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de compromiso organizacional es, es medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 06



FUENTE : Cuadro N° 06.

ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°07

NIVEL CREATIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Qué Nivel Creatividad, existe en la organización	f_i	%
BAJO	25	12
MEDIO	111	53
ALTO	74	35
TOTAL	210	100

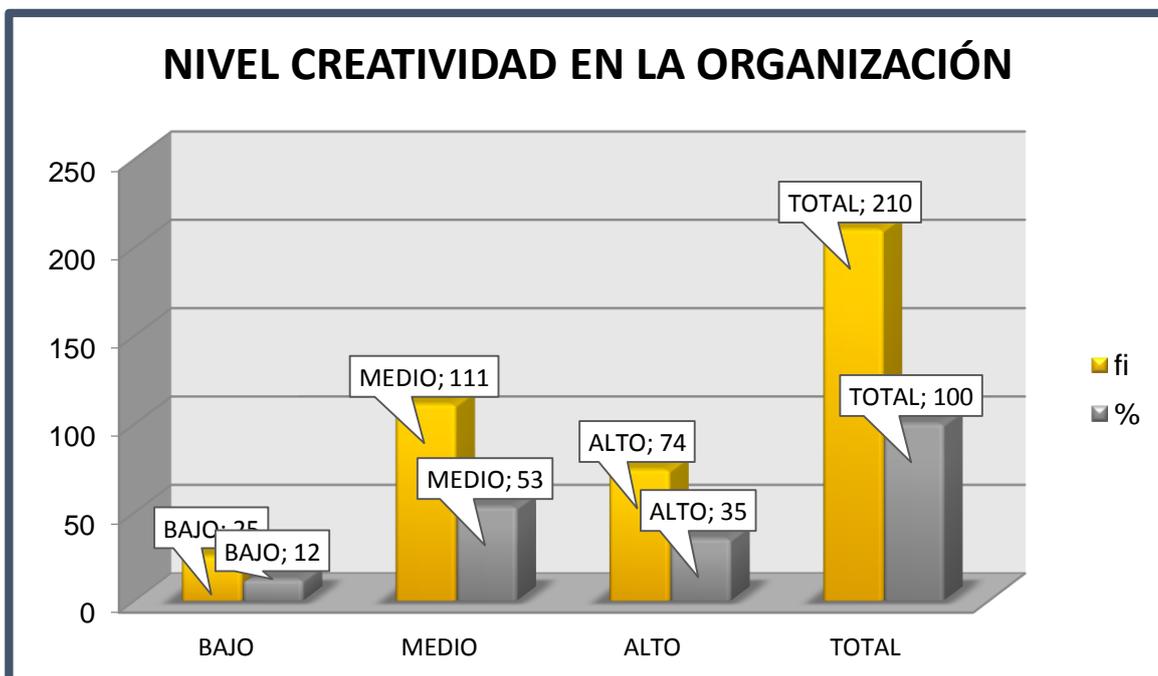
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 12% refieren que el nivel de creatividad es bajo, el 53%, señalan un nivel medio, mientras que el 35% dicen que el nivel de creatividad es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de creatividad tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 07



FUENTE : Cuadro N° 07
 ELABORACIÓN : Los tesisas

CUADRO N° 08

NIVEL DE RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

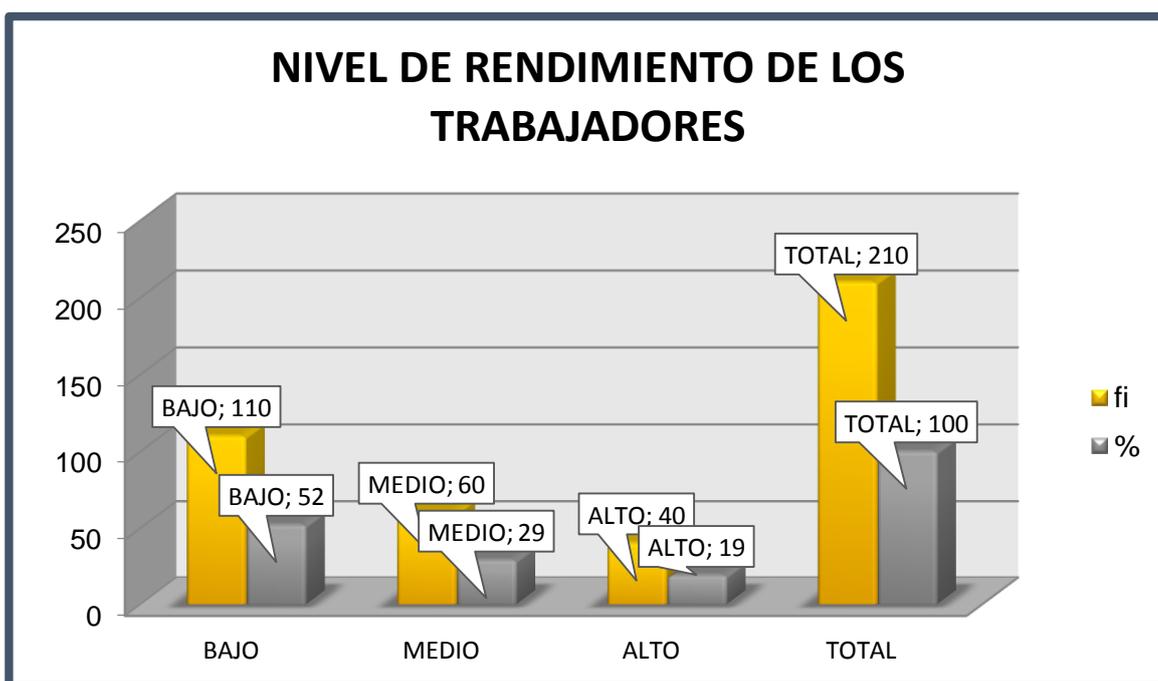
Cuál es el Nivel de rendimiento de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo	f _i	%
BAJO	110	52
MEDIO	60	29
ALTO	40	19
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesisas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los jefes de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 52% refieren que el nivel de rendimiento de los trabajadores es bajo, el 29%, señalan un nivel medio, mientras que el 19% dicen que el nivel de rendimiento es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de los trabajadores tiene un valor bajo, lo que se infiere que es no es aceptable.

GRÁFICO N° 08



FUENTE : Cuadro N° 08.

ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°09

NIVEL INNOVACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE AMBO

Qué Nivel innovación, se da en la Municipalidad de ambo	f_i	%
BAJO	66	31
MEDIO	99	48
ALTO	45	21
TOTAL	210	100

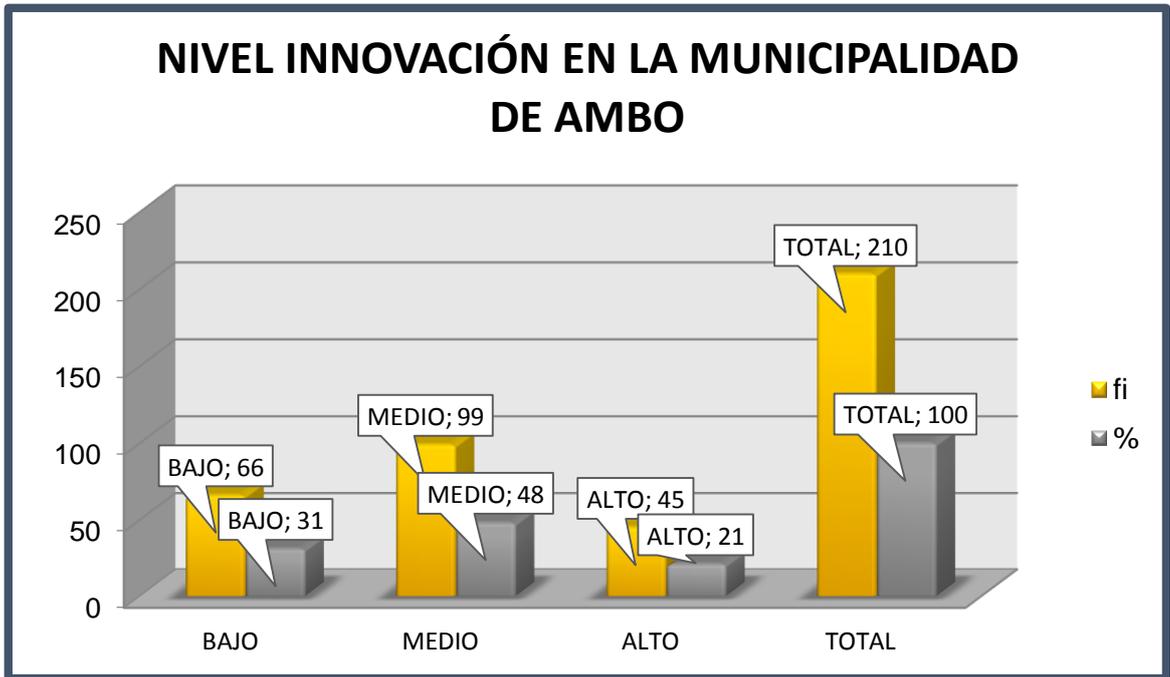
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 31% refieren que el nivel de innovación es bajo, el 48%, señalan un nivel medio, mientras que el 21% dicen que el nivel de innovación es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de innovación tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 09



FUENTE : Cuadro N° 09.

ELABORACIÓN : Los tesisas

CUADRO N° 10

NIVEL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Cual es Nivel de solución de conflictos	f _i	%
BAJO	33	16
MEDIO	109	52
ALTO	68	32
TOTAL	210	100

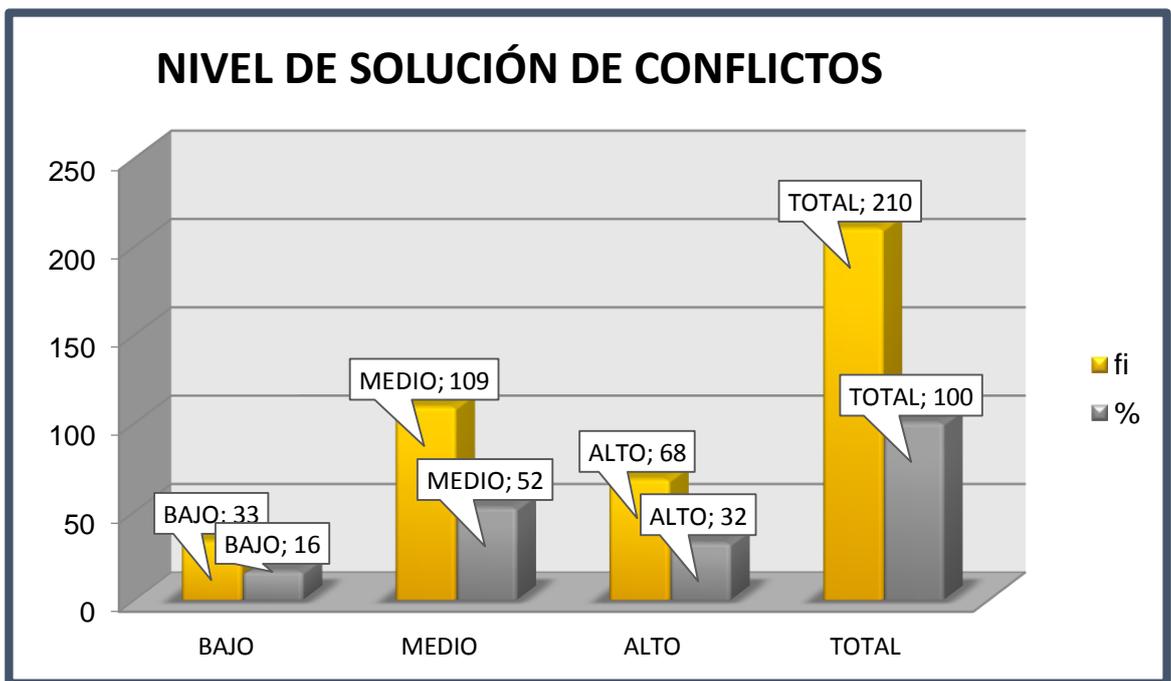
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 16% refieren que el nivel de solución de conflictos es bajo, el 52%, señalan un nivel medio, mientras que el 32% dicen que el nivel de solución es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de solución de conflictos tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 10



FUENTE : Cuadro N° 10.

ELABORACIÓN : Los tesistas.

CUADRO N°11

NIVEL DE CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA A LOS TRABAJADORES

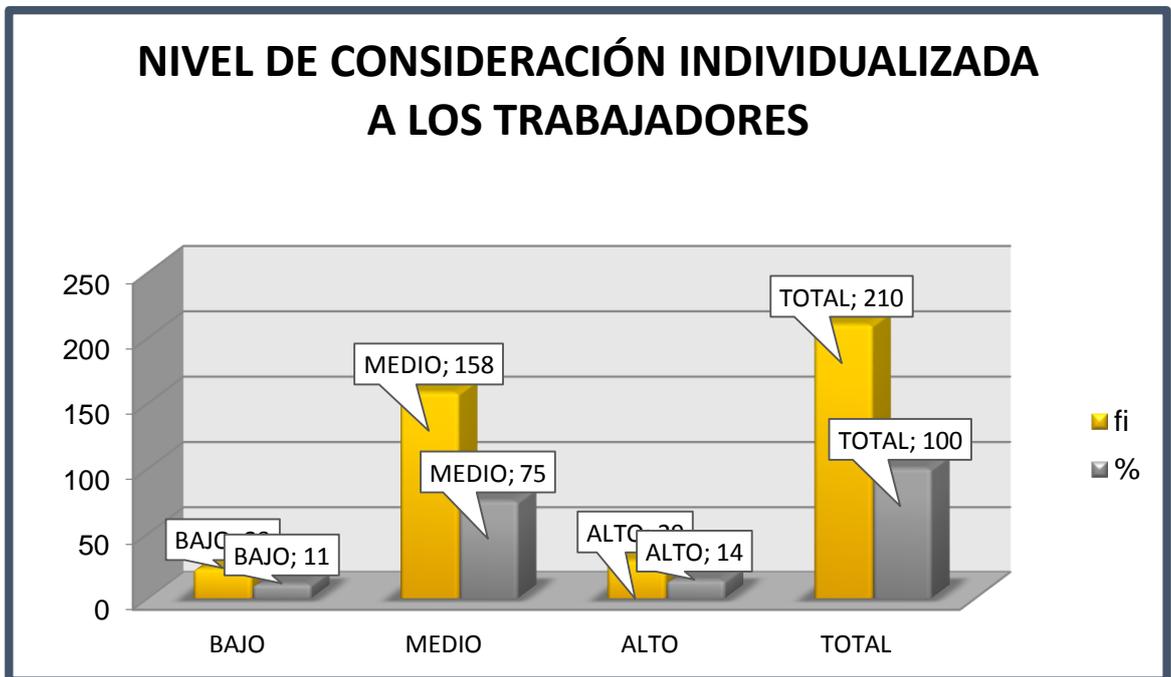
Como es el Nivel de consideración individualizada a los trabajadores	f_i	%
BAJO	23	11
MEDIO	158	75
ALTO	29	14
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
Elaboración : Los tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 11% refieren que el nivel de consideración individualizada a los trabajadores, es bajo, el 75%, señalan un nivel medio, mientras que el 14% dicen que el nivel de consideración personal es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de consideración individual a los trabajadores tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 11



FUENTE : Cuadro N° 11.

ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°12

NIVEL DE RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE CADA LOS TRABAJADORES

Qué Nivel de respuesta se da a las necesidades de cada uno de los trabajadores	f _i	%
BAJO	110	52
MEDIO	68	32
ALTO	32	15
TOTAL	210	100

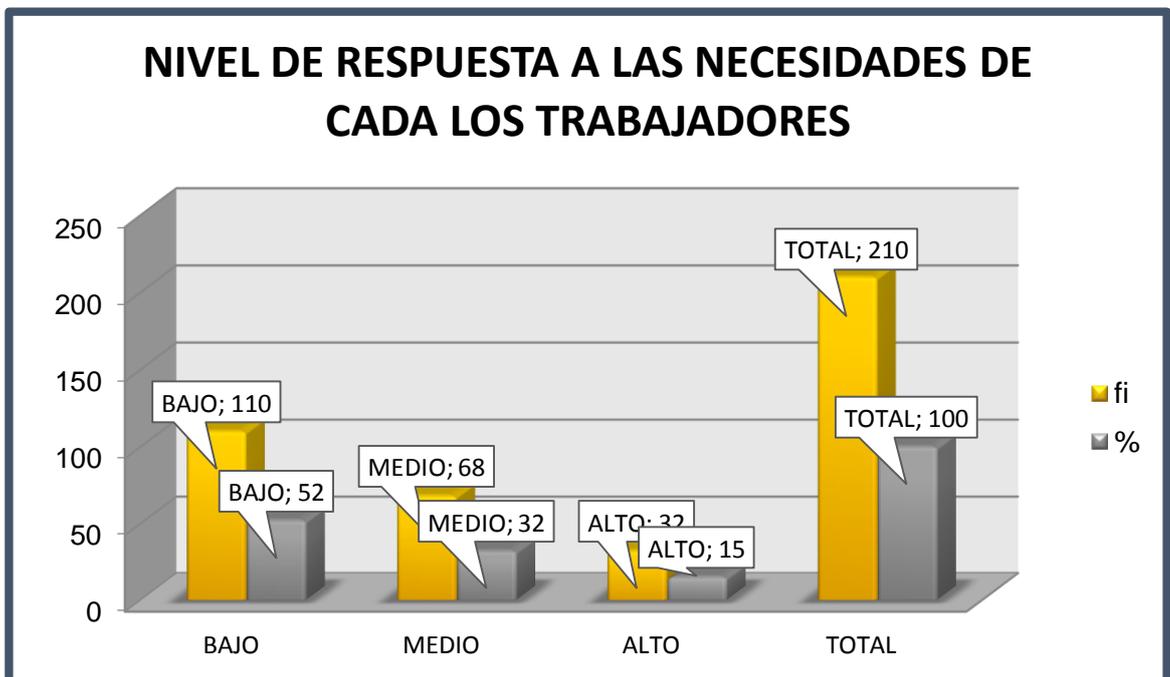
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 52% refieren que el nivel de respuesta a las necesidades de cada uno de los trabajadores, es bajo; el 32%, señalan un nivel medio, mientras que el 15% dicen que el nivel de respuesta a las necesidades de los trabajadores, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de consideración individual a los trabajadores tiene un valor bajo, lo que se infiere que es no es aceptable.

GRÁFICO N° 12



FUENTE : Cuadro N° 12.

ELABORACIÓN : Los tesisistas.

CUADRO N°13

NIVEL DEL MEDIO LABORAL

Como es el Nivel del medio o ambiente laboral	f_i	%
BAJO	99	47
MEDIO	87	42
ALTO	24	11
TOTAL	210	100

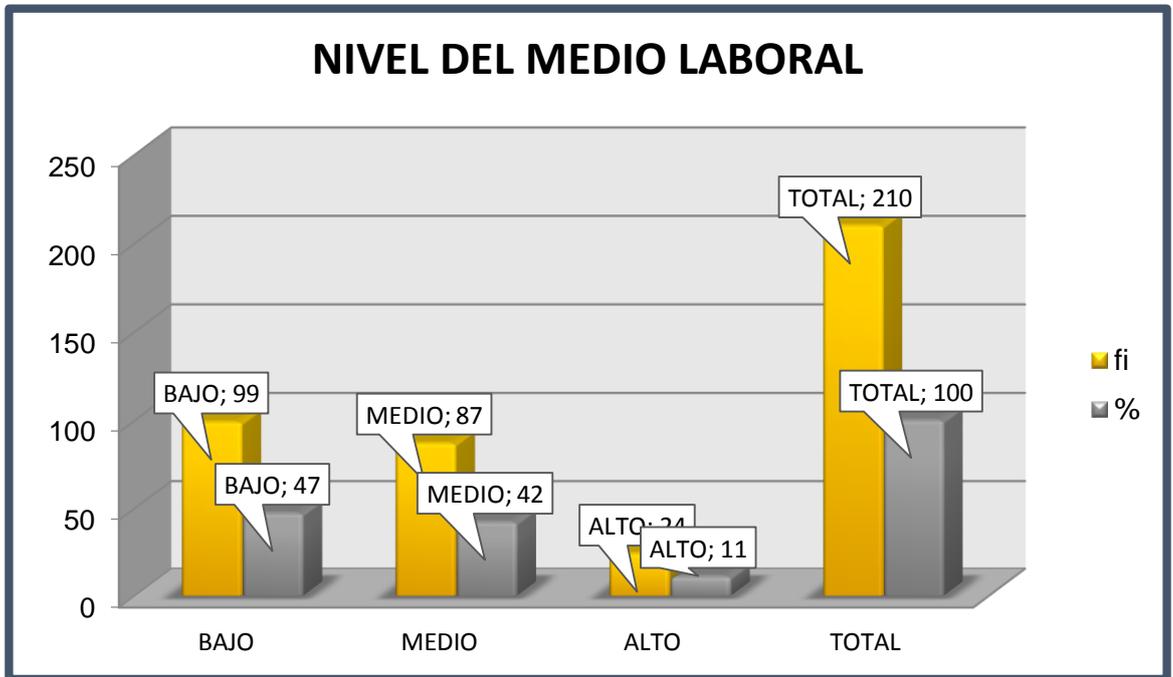
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 47% refieren que el nivel de medio laboral, es bajo; el 42%, señalan un nivel medio, mientras que el 11% dicen que el nivel del medio laboral, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de medio laboral, tiene un valor bajo, lo que se infiere que es no es aceptable o inadecuado.

GRÁFICO N° 13



FUENTE : Cuadro N° 13.
 ELABORACIÓN Los testistas.

CUADRO N°14

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS FUNCIONES REALIZADAS

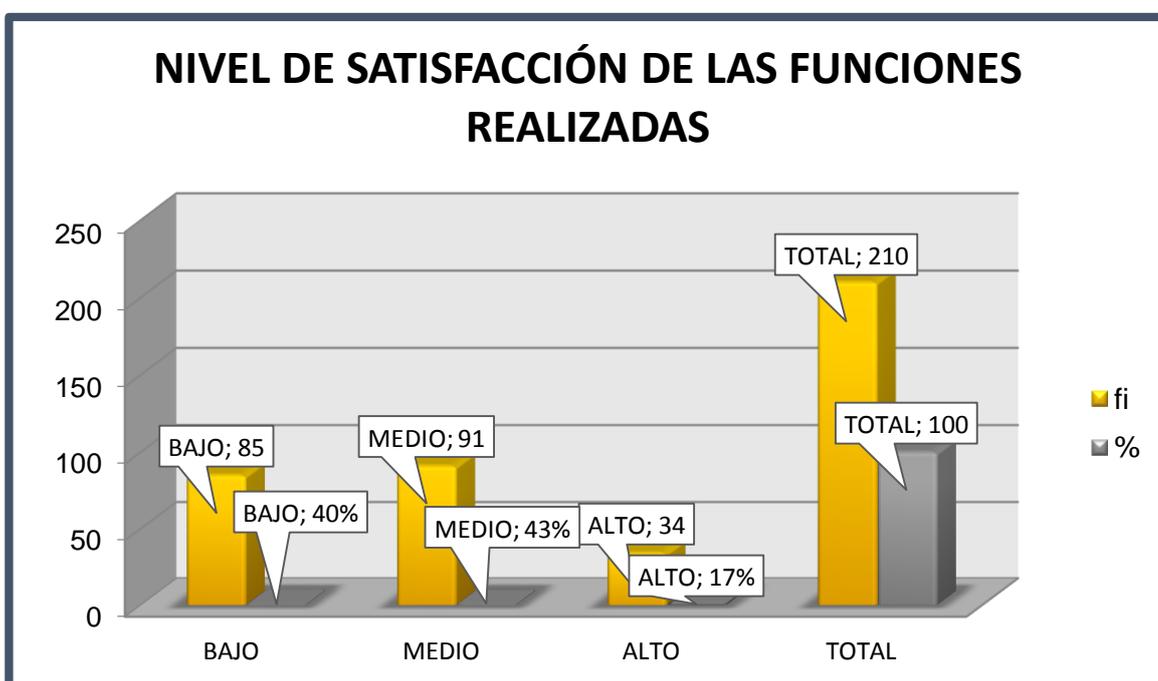
Qué Nivel de satisfacción de las funciones realizadas	f _i	%
BAJO	85	40
MEDIO	91	43
ALTO	34	17
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los testistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 40% refieren que el nivel de satisfacción de las funciones realizadas, es bajo; el 43%, señalan un nivel medio, mientras que el 17% dicen que el nivel de satisfacción de las funciones realizadas, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de satisfacción por las funciones realizadas, tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable o bueno.

GRÁFICO N° 14



FUENTE : Cuadro N° 14.

ELABORACIÓN : Los tesistas

CUADRO N°15

NIVEL DE IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES ORGANIZACIONALES

Qué nivel de Identificación existe con los valores organizacionales en la Municipalidad de Ambo	f_i	%
BAJO	95	45
MEDIO	85	41
ALTO	30	14
TOTAL	210	100

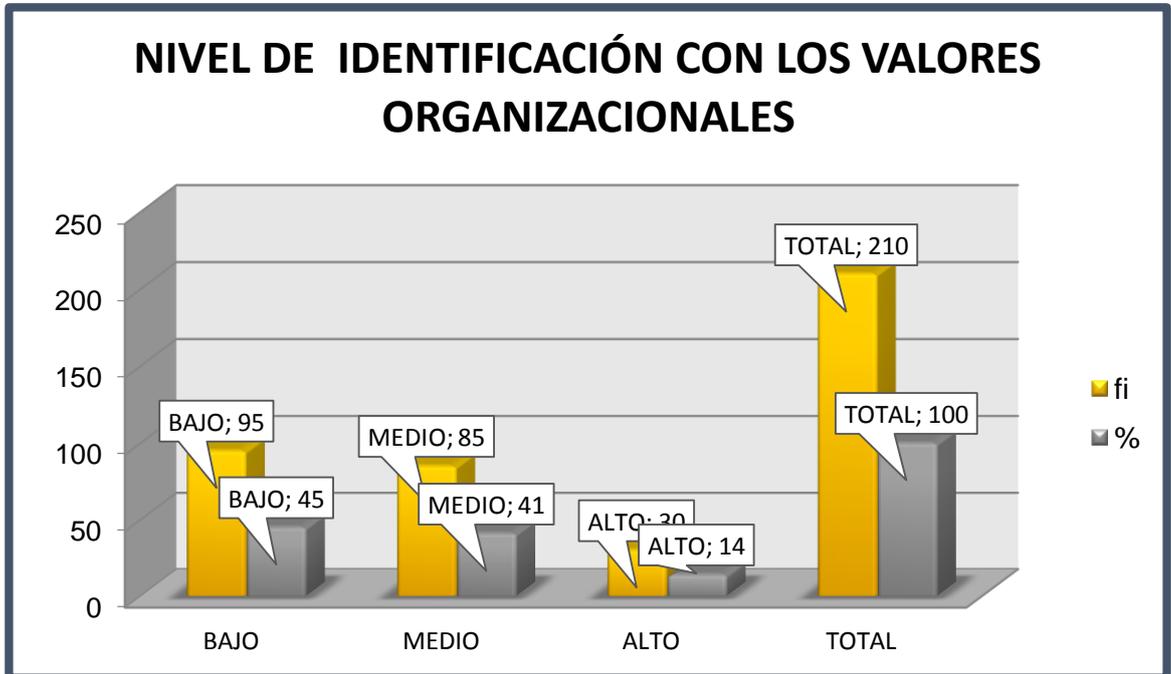
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 45% refieren que el nivel de identificación con los valores organizacionales, es bajo; el 41%, señalan un nivel medio, mientras que el 14% dicen que el nivel de identificación con los valores organizacionales, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, el nivel de identificación con los valores organizacionales tiene un valor bajo, lo que se infiere que es no es aceptable.

GRÁFICO N° 15



FUENTE : Cuadro N° 15.
ELABORACIÓN : Los tesisistas

CUADRO N°16

NIVEL DE COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO

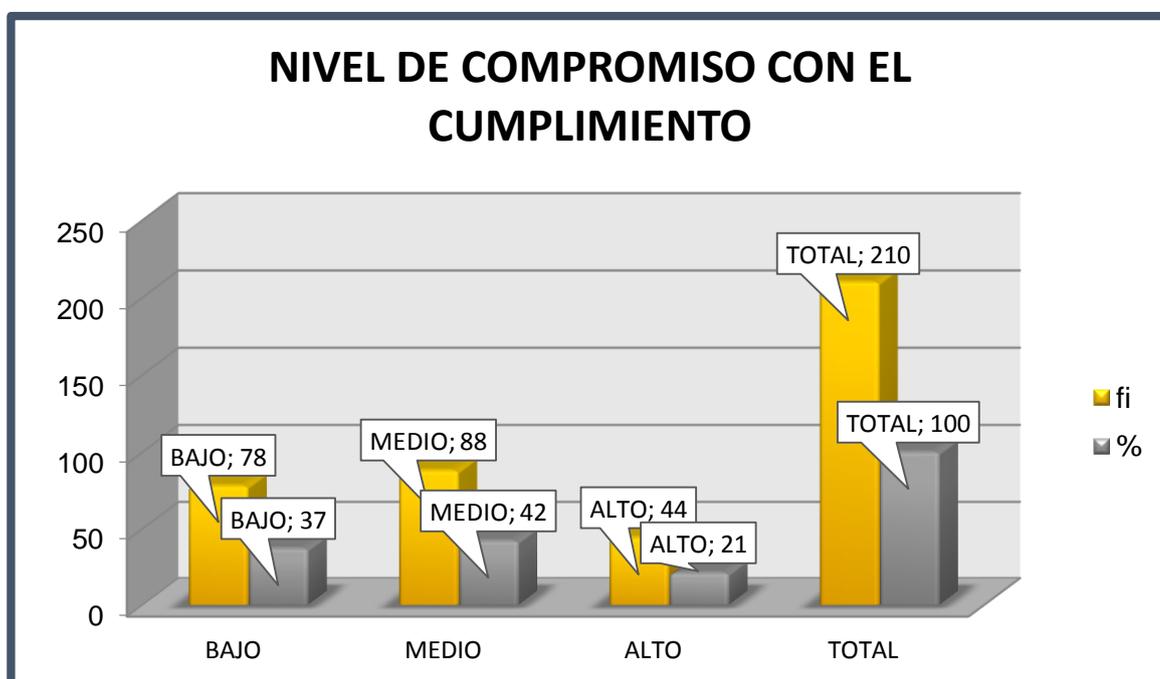
Cuál es el Nivel de compromiso con el cumplimiento	f_i	%
BAJO	78	37
MEDIO	88	42
ALTO	44	21
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 37% refieren que el nivel de compromiso en el cumplimiento de las funciones, es bajo; el 42%, señalan un nivel medio, mientras que el 21% dicen que el nivel de compromiso en el cumplimiento de las funciones, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de compromiso en el cumplimiento de las funciones tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable.

GRÁFICO N° 16



FUENTE : Cuadro N° 16.

ELABORACIÓN Los tesisistas.

CUADRO N°17

NIVEL DE APOYO

Cuál es el Nivel de apoyo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo	f_i	%
BAJO	55	26
MEDIO	105	50
ALTO	50	24
TOTAL	210	100

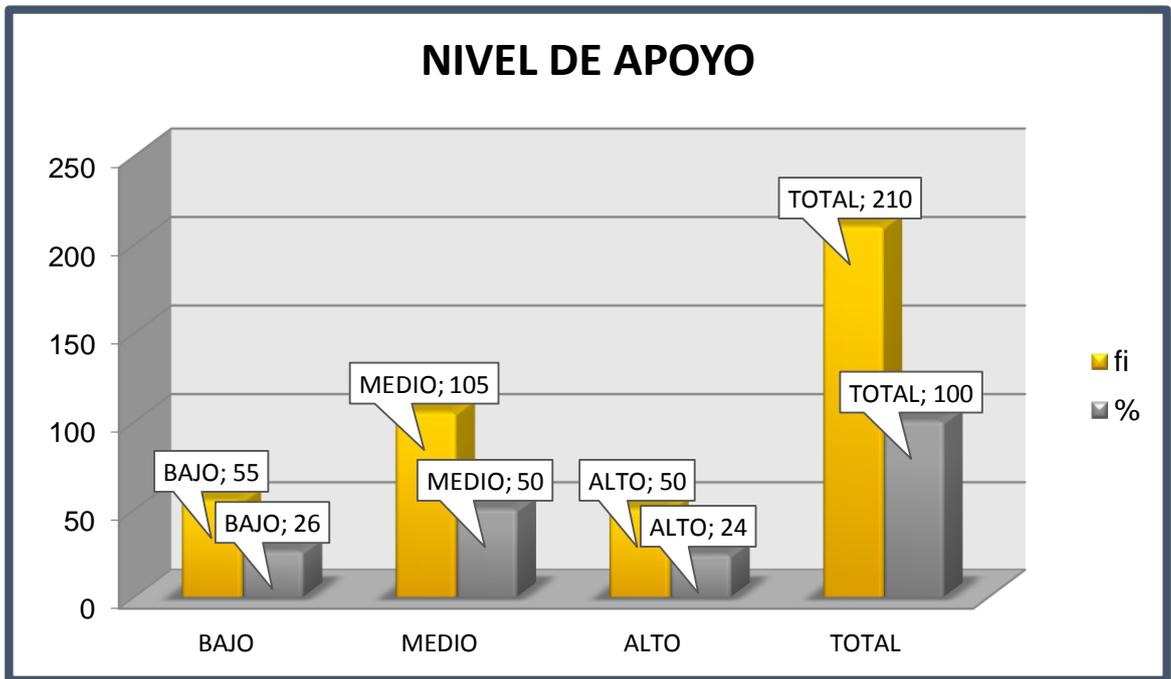
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 26% refieren que el nivel de apoyo de los trabajadores, es bajo; el 50%, señalan un nivel medio, mientras que el 24% dicen que el nivel de apoyo de los trabajadores, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de apoyo de los trabajadores tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable.

GRÁFICO N° 17



Fuente : El Cuadro N° 17.
 Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N°18

NIVEL DE ORIENTACIÓN EN LAS TAREAS

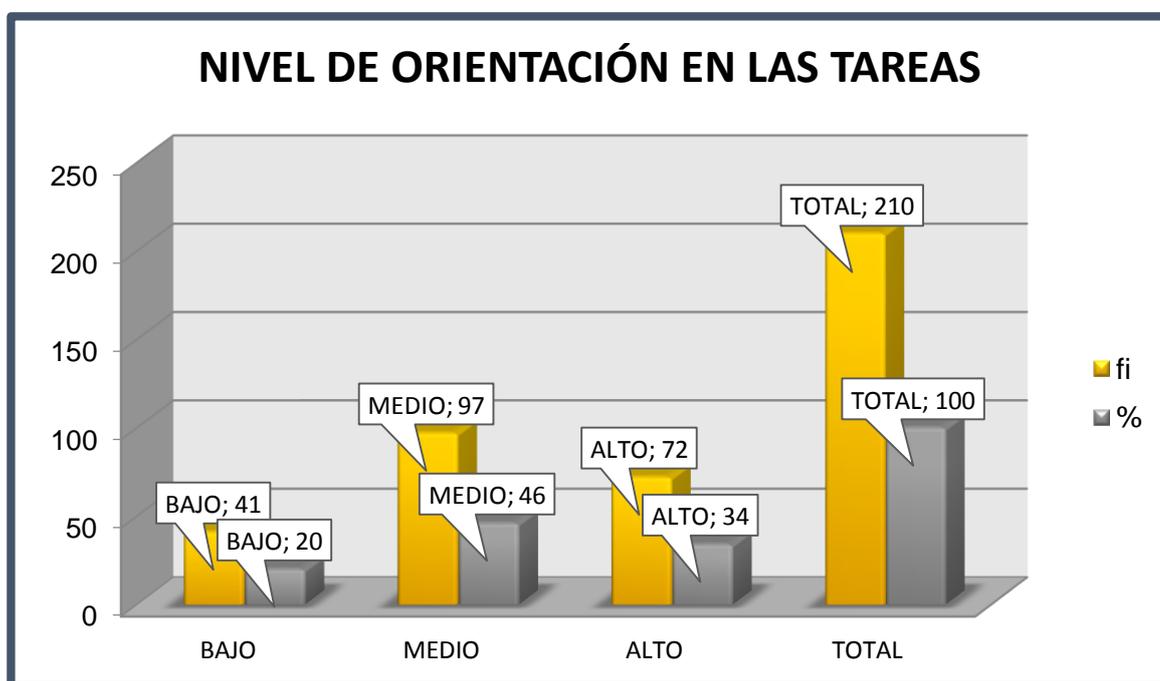
Cuál es el Nivel de orientación en las tareas al trabajador	f _i	%
BAJO	41	20
MEDIO	97	46
ALTO	72	34
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 20% refieren que el nivel de orientación en las tareas o funciones al trabajador, es bajo; el 46%, señalan un nivel medio, mientras que el 34% dicen que el nivel orientación en las tareas o funciones al trabajador, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de orientación en las tareas o funciones al trabajador tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable.

GRÁFICO N° 18



Fuente : El Cuadro N° 18.

Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N°19

NIVEL DE DESEMPEÑO DIARIO

Como es el Nivel de desempeño diario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo	f_i	%
BAJO	78	37
MEDIO	88	42
ALTO	44	21
TOTAL	210	100

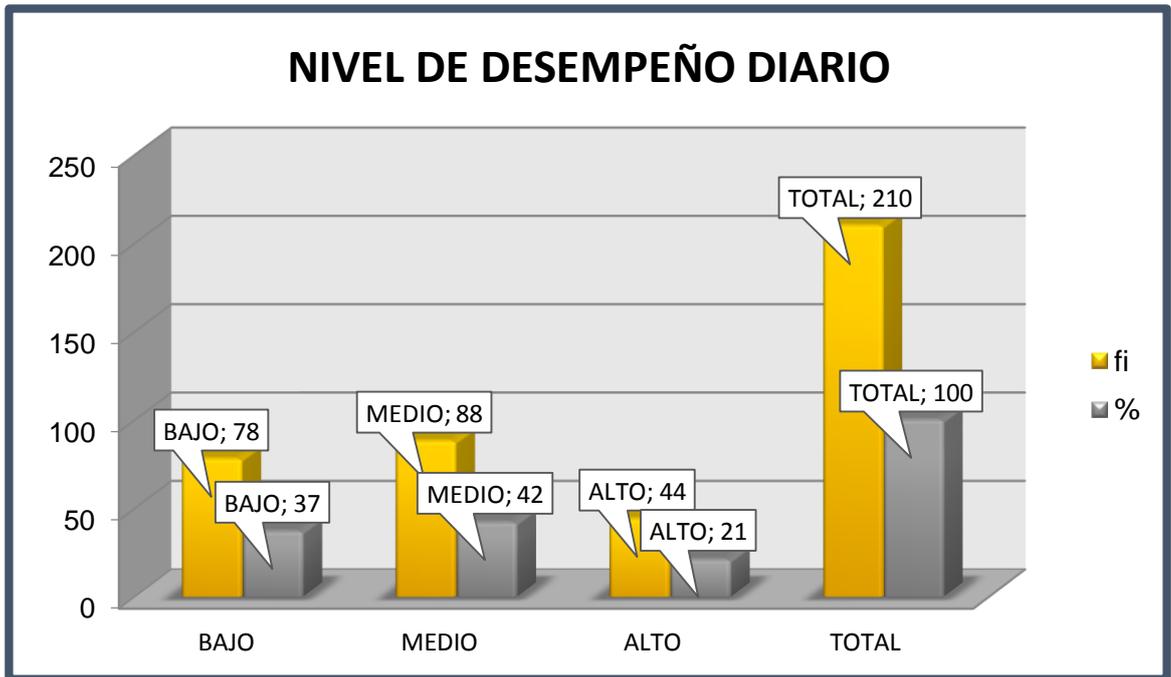
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 37% refieren que el nivel de desempeño diario del trabajador, es bajo; el 42%, señalan un nivel medio, mientras que el 21% dicen que el nivel de desempeño diario del trabajador, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de desempeño diario del trabajador tiene un valor medio, lo que se infiere que es aceptable

GRÁFICO N° 19



Fuente : El Cuadro N° 19.
 Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N°20

**NIVEL DE PERCEPCIÓN DE GRADO DE FLUIDEZ,
 CELERIDAD, CLARIDAD, COHERENCIA Y PRECISIÓN DE
 LA COMUNICACIÓN**

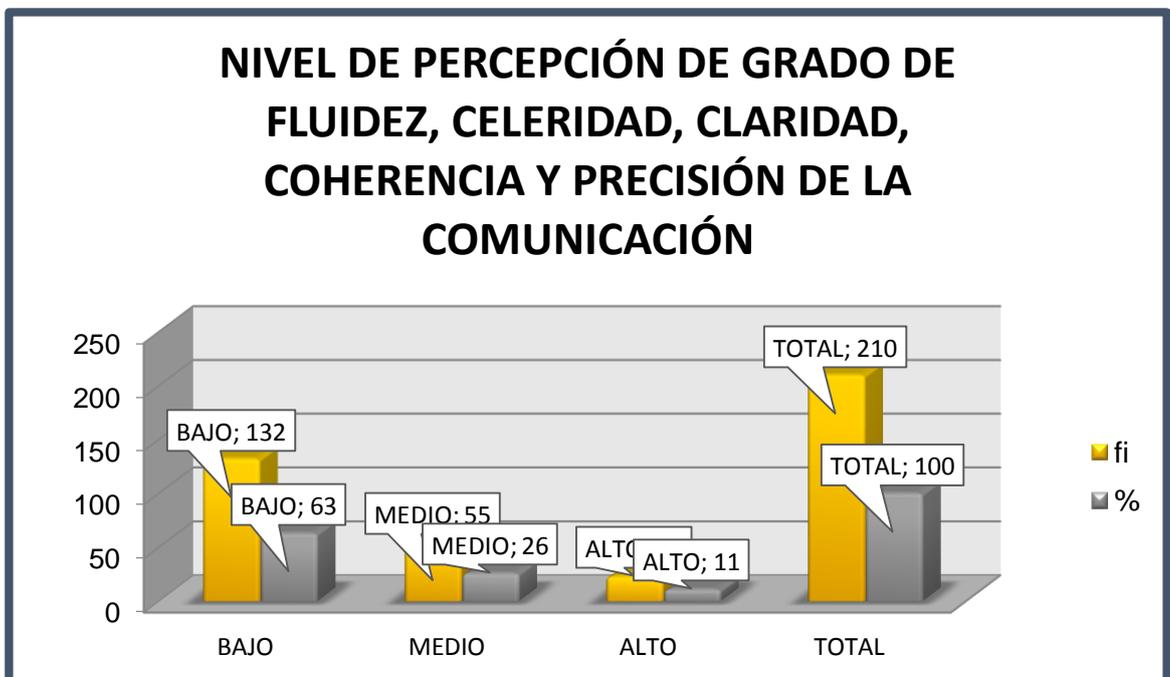
Como es el Nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación	f _i	%
BAJO	132	63
MEDIO	55	26
ALTO	23	11
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 63% refieren que el nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación del trabajador, es bajo; el 26%, señalan un nivel medio, mientras que el 11% dicen que el nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación del trabajador, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de de percepción de grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación del trabajador tiene un nivel bajo, lo que se infiere que no es aceptable

GRÁFICO N° 20



Fuente : El Cuadro N° 20.
Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N° 21

NIVEL DE COMUNICACIÓN INTERNO

Como es el Nivel de comunicación interno (entre trabajadores),	f_i	%
BAJO	32	15
MEDIO	111	53
ALTO	67	32
TOTAL	210	100

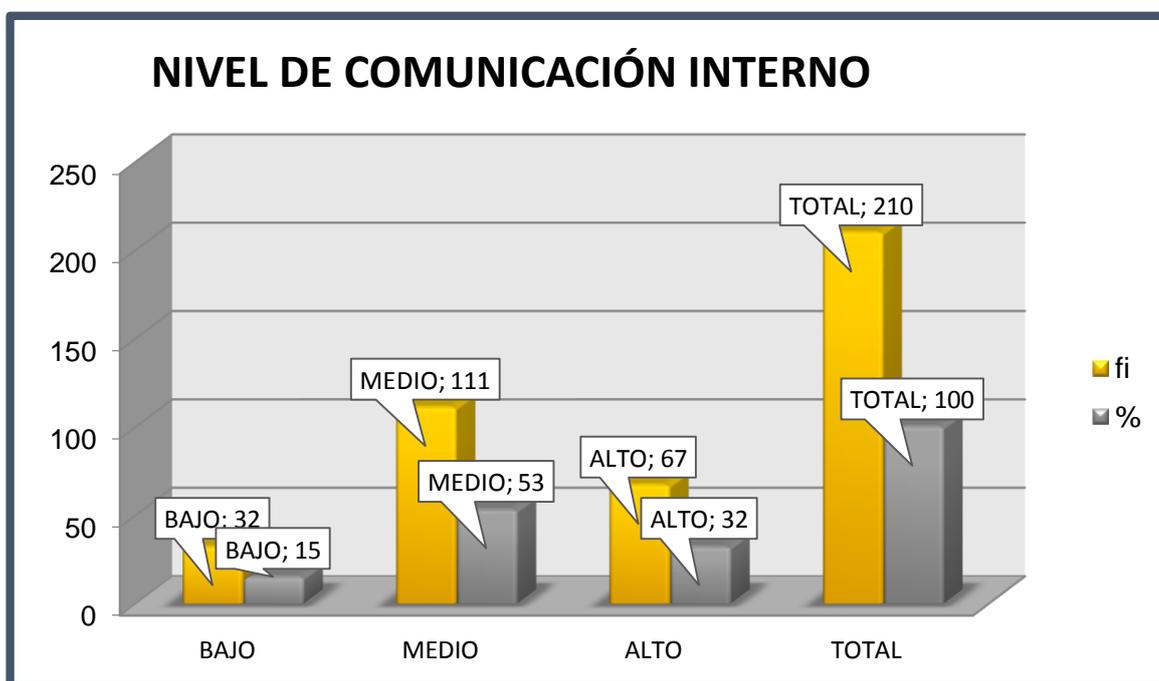
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 15% refieren que el nivel de comunicación interno (entre trabajadores), es bajo; el 53%, señalan un nivel medio, mientras que el 32% dicen que el comunicación interno (entre trabajadores, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel comunicación interno (entre trabajadores tiene un nivel medio, lo que se infiere que es aceptable

GRAFICO N° 21



Fuente : El Cuadro N° 21.
 Elaboración : Los tesistas

CUADRO N° 22

NIVEL DE COMUNICACIÓN EXTERNO

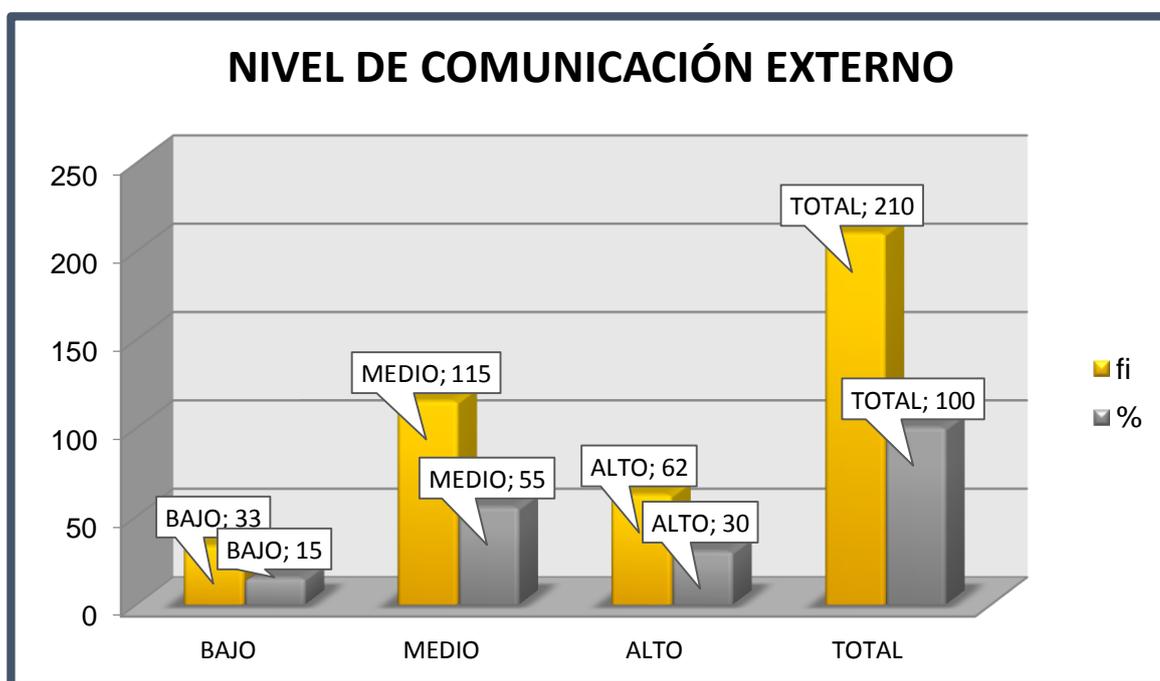
Como es el Nivel de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores	f _i	%
BAJO	33	15
MEDIO	115	55
ALTO	62	30
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 15% refieren que el nivel de comunicación de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores, es bajo; el 55%, señalan un nivel medio, mientras que el 30% dicen que el de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores, es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores tiene un nivel medio, lo que se infiere que es aceptable

GRÁFICO N° 22



Fuente : El Cuadro N° 22.
Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N°23

NIVEL DE RECONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN A LOS TRABAJADORES

Cuál es el Nivel de Reconocimiento de la institución a los trabajadores	f_i	%
BAJO	118	56
MEDIO	69	33
ALTO	23	11
TOTAL	210	100

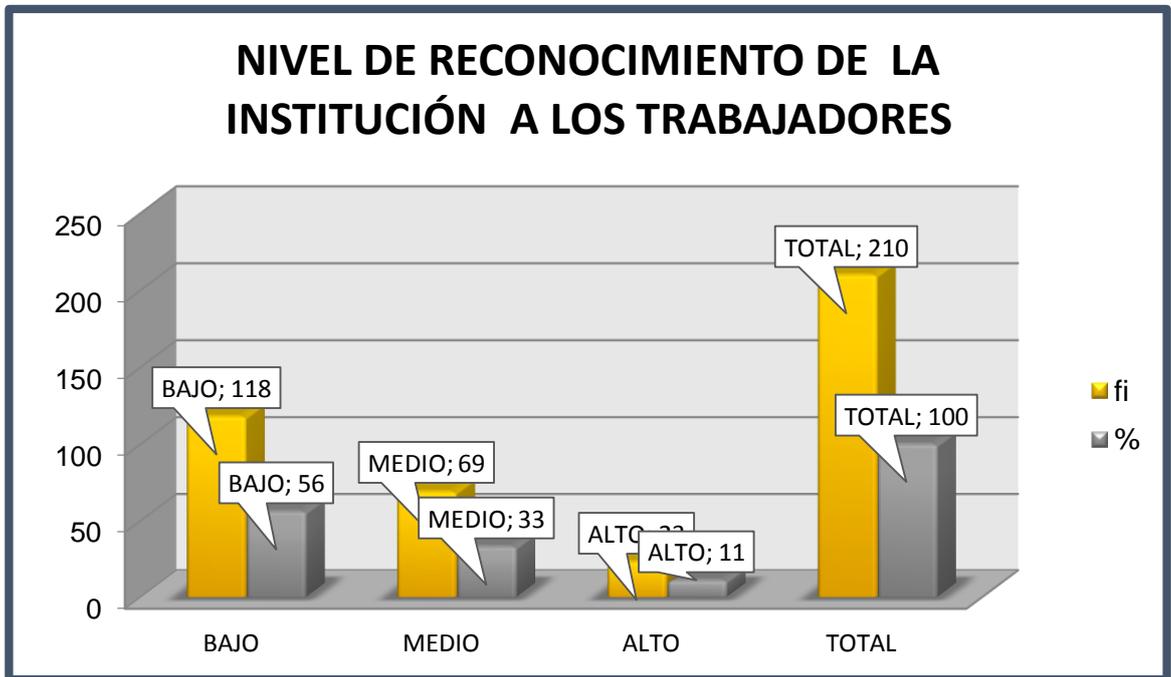
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 56% refieren que el nivel de reconocimiento de la institución a los trabajadores, es bajo; el 33%, señalan un nivel medio, mientras que el 11% dicen que el nivel de reconocimiento de la institución a los trabajadores es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, el nivel de reconocimiento de la institución a los trabajadores tiene un nivel bajo, lo que se infiere que no es aceptable

GRÁFICO N° 23



Fuente : El Cuadro N° 23.
 Elaboración : Los tesistas

CUADRO N° 24

NIVEL DE CONDICIONES LABORALES

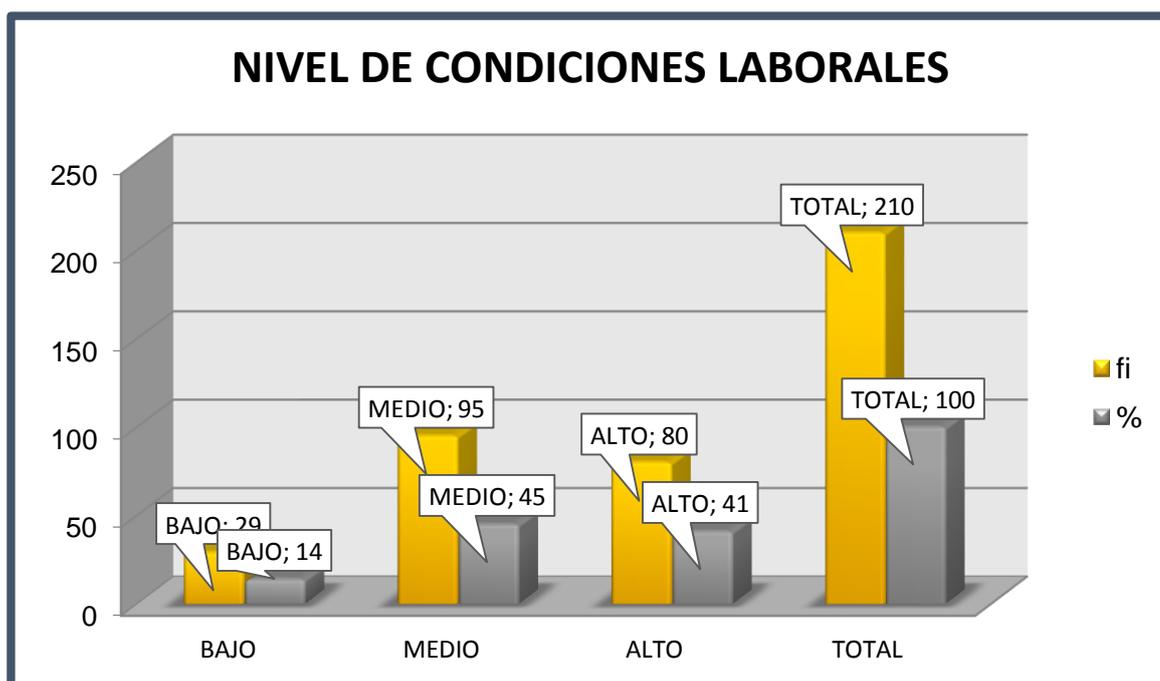
Como es el Nivel de condiciones laborales	f _i	%
BAJO	29	14
MEDIO	95	45
ALTO	86	41
TOTAL	210	100

Fuente : El cuestionario.
 Elaboración : Los tesistas

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 14% refieren que el nivel de condiciones laborales de los trabajadores, es bajo; el 45%, señalan un nivel medio, mientras que el 41% dicen que el nivel de condiciones laborales es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, el nivel de condiciones laborales tiene un nivel medio, lo que se infiere que es aceptable

GRÁFICO N° 24



Fuente : El Cuadro N° 24.
Elaboración : Los tesisistas

CUADRO N° 25

NIVEL DE CONDICIONES PSICOSOCIALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS

Cuál es el Nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas	f_i	%
BAJO	118	56
MEDIO	89	42
ALTO	3	2
TOTAL	210	100

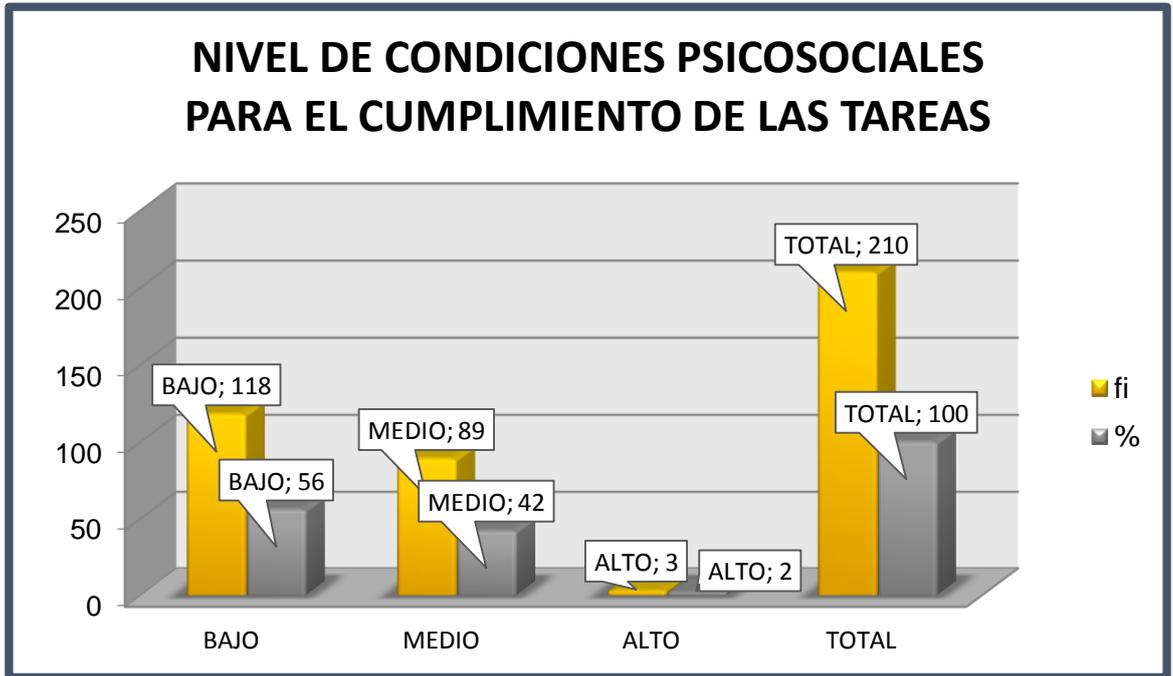
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ambo, se tiene que un 56% refieren que el nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas de los trabajadores, es bajo; el 42%, señalan un nivel medio, mientras que el 2% dicen que el nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas es alto. **Se concluye** que en la municipalidad provincial de Ambo, nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas tiene un nivel bajo, lo que se infiere que no es aceptable

GRÁFICO N° 25



Fuente : El Cuadro N° 25.
Elaboración : Los tesisistas

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este trabajo se busca determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de ambo con el objetivo de comprobar si el estilo de liderazgo está relacionado con el clima organizacional con los trabajadores de la municipalidad antes mencionada. Por lo que se buscó describir los estilos de liderazgo y los niveles de clima organizacional.

Cervera (2012), en su tesis “liderazgo del director y su relación con el clima organizacional en instituciones educativas en los olivos” su objetivo central de su estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. El resultado obtenido indica que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Al respecto comparativamente con nuestro estudio, se encuentra coincidencia por cuanto también en la municipalidad se relaciona el liderazgo con el clima organizacional.

Palacios (2011), determino la relación entre la inteligencia emocional y tipos de liderazgo, el tipo de investigación es descriptiva correlacional, encontrando una relación significativa entre inteligencia emocional y tipos de liderazgo. Así mismo con los resultados de la presente investigación se tiene coincidencia por cuanto la inteligencia emocional está en relación al liderazgo

Contreras (2010) realizó un estudio con el objeto de analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución

educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Concluye el estudio con la existencia de una actitud de rechazo y frustración de alumnos y docentes a la parcialización de la dirección con los padres de familia y con algunos alumnos y docentes. Como contraposición a esta situación surge la demanda de una dirección que demuestre ser una líder amiga de todos. Y si comparamos con nuestra investigación podremos señalar que la actitud de los jefes de la municipalidad de ambo está en el rango de aceptable.

Orellana (2010) estudió el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio fue realizado empleando la escala de clima organizacional. Las conclusiones señalan, quienes perciben clima adecuado. Cabe precisar que no se encontró diferencia significativa en relación a la percepción del clima organizacional según la condición docente entre contratados y nombrados. Se puede indicar al respecto a la luz de nuestros resultados que en la municipalidad de provincial de ambo existe un clima organizacional no es adecuado, conforme se muestra en el cuadro 12.

Padilla (2009) realizó la investigación acerca de la percepción de los docentes y alumnos sobre el liderazgo. Señala, que en las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación, lo cual implica que los participantes no reconocen estas habilidades como parte de su accionar. Al respecto indicamos que también en la municipalidad provincial

de ambo se tiene una indeterminación en el liderazgo estratégico, no existe coherencia en la toma de decisiones

Pérez, A (2011), en su tesis. La gestión universitaria y el clima organizacional, valora la importancia del clima organizacional en la gestión universitaria en educación médica; destaca la valoración del clima organizacional como una valiosa herramienta en la gestión del cambio, para una mayor eficiencia en las instituciones. Singularmente podemos señalar que el clima organizacional es un factor importante para un desempeño de los trabajadores.

Zamora (2010) efectuó el estudio sobre liderazgo y cultura organizacional. Éste se realizó bajo un diseño correlacional, llegó a concluir que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional. Por otro lado, es necesaria una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo, donde exista mayor nivel participativo. Igualmente en la Municipalidad Provincial de ambo, se tiene que desarrollar acciones de tal manera que el liderazgo este en concordancia al cumplimiento de la misión y alcanzar la visión institucional.

CONCLUSIONES

1. Existe un nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de ambo, de un nivel medio de aproximadamente de 50.52%, considerado como aceptable.
2. El nivel de clima organizacional es favorable en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018.
3. La relación es positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018.
4. La relación es positiva entre estilo de liderazgo racional y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018.
5. La relación es positiva entre la relación entre estilo de liderazgo emotivo libre y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018.
6. La relación es positiva entre la relación entre estilo de liderazgo emotivo dócil y el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario implantar políticas institucionales afín de afianzar un estilo de liderazgo para mejorar el clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial De Ambo
2. Siendo clima organizacional un factor para el desempeño laboral de los trabajadores, es necesario mantener un clima organizacional favorable en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018.
3. Igualmente es pertinente mantener el estilo de liderazgo racional para tener un clima organizacional favorable que permita que los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo 2018, se sientan identificado con la institución.
2. Es preciso mantener el estilo de liderazgo emotivo libre, a fin de fortalecer el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, M (2004). El liderazgo de la calidad total. España, Ed. Escuela Española.

Baguer A. (2005) ¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. Madrid, España: Díaz de Santos

Cervera, A (2012) tesis de liderazgo del director y relación con el clima organizacional. Universidad de lima.

Contreras, B. (2005). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa*. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

DAVIS, K y NEWSTROM, J (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.

Galván, L. (2006). Cultura de la calidad en organizaciones que aprenden. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas

K y NEWSTROM, J (1999): Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.

Lamoyi, C. (2010). La organización social de la escuela. El caso de la escuela secundaria. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Ordenanza Municipal N° 020-2016-MPA/CM, contenida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad

Orellana (2010) Clima organizacional y desempeño profesional de los docentes de la institución educativa Francisco Bolognesi y Cervantes UGEL N° 05. Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia Educativa, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

Padilla, D. (2005). *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego*. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

Palacios, E. (2011). Inteligencia emocional y liderazgo en socios estratégicos de la *Municipalidad distrital de Castilla-Piura*. (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo)

Pounder, J. S. (2010). Liderazgo transformacional en el aula: ¿La cuarta ola del liderazgo docente? (D. Vásquez, trad.). Publicado en Educational Management Administration and Leadership by SAGE, (Trabajo original publicado en 2006).

Segredo, A. Percepción del Clima Organizacional por Directores de policlínicos. Cuba, 2003. Rev. Correo Científico Médico de Holguín 2004.

Weinstein, J. (2010). Liderazgo directivo. Santiago de Chile. Primer Congreso Iberoamericano de Liderazgo Educativo.

Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en <http://zam.h./genisys.es./viii.htm>> documentos liderazgo.

WEBRERIA

<http://www.muniambo.gob.pe/portal/#nuestra-historia>

<https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional/>

<https://www.crecenegocios.com/concepto-y-estilos-de-liderazgo/>

<https://psicologiamente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

<webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>

www.academia.edu/.../ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición¹

DAVIS,

<https://www.coursehero.com/file/p1i1i2d/Forehand-y-Gilmer-1964-El-clima-es-el-conjunto-de-caracter%C3%ADsticas-permanentes/>

<webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>

www.academia.edu/.../ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición¹

DAVIS,

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO

CUESTIONARIO

A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

INSTRUCCIONES: Le agradeceré responder los items marcando con una X en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

LA ESCALA VALORATIVA:

CUADRO N°01

RENDIMIENTO DEL JEFE

1. Como es el nivel de rendimiento del jefe

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

2. Como es el Nivel de actitud del jefe

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

3. Como es el Nivel de idealización del jefe o líder por sus colaboradores

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

4 Como es el Nivel de efectos en el cumplimiento de las metas y objetivos de los empleados

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

5 Qué Nivel de confianza existe con el colaborador

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

**6 Qué Nivel de compromiso organizacional se da en la
Municipalidad Provincial de ambo**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

7 Qué Nivel Creatividad, existe en la organización

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

8Cuál es el Nivel de rendimiento de los trabajadores de la municipalidad provincial de ambo

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

9 Qué Nivel innovación, se da en la Municipalidad de ambo

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

10 Cual es Nivel de solución de conflictos

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

11 Como es el Nivel de consideración individualizada a los trabajadores

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

12 Qué Nivel de respuesta se da a las necesidades de cada uno de los trabajadores

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

13 Como es el Nivel del medio o ambiente laboral

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

14 Qué Nivel de satisfacción de las funciones realizadas

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

15 Qué nivel de Identificación existe con los valores organizacionales en la Municipalidad de Ambo

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

16Cuál es el Nivel de compromiso con el cumplimiento

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

17 **Cuál es el Nivel de apoyo de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Ambo**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

18 **Cuál es el Nivel de orientación en las tareas al trabajador**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

19 **Como es el Nivel de desempeño diario de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Ambo**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

20 **Como es el Nivel de percepción de grado de fluidez, celeridad,
claridad, coherencia y precisión de la comunicación**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

21 **Como es el Nivel de comunicación interno (entre trabajadores),**

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

22 Como es el Nivel de comunicación externo usuarios, clientes y proveedores

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

23 Cuál es el Nivel de Reconocimiento de la institución a los trabajadores

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

24 Como es el Nivel de condiciones laborales

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

25 Cuál es el Nivel de condiciones psicosociales para el cumplimiento de las tareas

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0198-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 09 de abril de 2018.

Vistos los documentos que se adjuntan en cuatro (4) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud en FUT N° 0408626, de fecha 09.ABR.2018, los ex alumnos (as), Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de Asesor de Tesis Colectiva y proponen al profesor, **Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: *"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."*;

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: *"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"*;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Mg. Jorge Luis JESÚS AQUINO** como Asesor de Tesis Colectiva de los ex alumnos (as) Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Colectiva de los ex alumnos (as) precedentes.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados (as) y quienes corresponda.



Regístrese, comuníquese y archívese.

David Julio Martel Zevallos

DECANO

Distribución:

UIFCAT/Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN N° 0249-2018-UNHEVAL/FCAT-D.
Cayhuayna, 17 de abril de 2018

Visto los documentos que se acompañan en tres (03) folios más dos (2) ejemplares del Proyecto de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0198-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 09ABR.2018, se designó al profesor **Mg. Jorge Luis JESUS AQUINO**, Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**. Bch. Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS. Bch Neykler GUERREROS CANTEÑO, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que, con solicitud en FUT N° 0414140, de 17.ABR.2018, los ex alumnos, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**. Bch. Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS. Bch Neykler GUERREROS CANTEÑO de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectivo intitulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018."**. Adjunta el INFORME N° 0010-2018-ATC-EPCA-UNHEVAL, del Mg Jorge Luis Jesús Aquino, Asesor de Tesis Colectivo de los recurrentes, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprueba el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el **Artículo 14°** señala: **"El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático"**;

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"**, debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018"**, presentado por los tesistas, ex alumnos Bachilleres en Ciencias Administrativas **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**. Bch. Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS. Bch Neykler GUERREROS CANTEÑO de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:
Dr. Reiter LOZANO DAVILA Metodólogo
Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS Especialista
- 2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2)/Asesor de tesis (1) Interesados (3)/ Archivo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 282-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 02 de mayo 2018

Visto los documentos que se acompañan en dos (2) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0198-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 09ABR.2018, se designa al profesor **Mg. Jorge Luis JESUS AQUINO**, Docente Asesor de Tesis Colectiva de los ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que, con Resolución N° 0249-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 17.ABR.2018, se designó a los miembros del **Jurado Ad Hoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva Intitulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018**", de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, conformado por los siguientes profesores, **Dr. Reiter Lozano Dávila**, Metodólogo y el **Dr. David Martel Zevallos**, Especialista;

Que, con Informe N° s/n-2018-AT-EPCA-UNHEVAL, de 22.ABR.2018, el **Dr. Reiter Lozano Dávila**, Metodólogo y el **Dr. David Martel Zevallos**, Especialista, habiendo revisados el proyecto de tesis Colectiva intitulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018**", presentado por los tesisistas, ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, emiten informe con opinión **FAVORABLE**, y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: "**Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad ...**". Asimismo, el Art. 16° señala: "**Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis**"; y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección **Dr. David Julio Martel Zevallos** como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.sef.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018- 2018**", presentada por los tesisistas, ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativa y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UFCAT (1)/ Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archiv:



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0590-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 16 de agosto de 2018

Visto los documentos que se acompañan en seis (6) folios más tres (3) ejemplares del Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0198-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 09ABR.2018, se designa al profesor **Mg. Jorge Luis JESUS AQUINO**, Docente Asesor de Tesis Colectiva de los ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 0249-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 17.ABR.2018, se designó a los a los miembros del **Jurado Ad Hoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva Intitulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018**", presentada por los tesisistas, ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformado por los siguientes profesores, **Dr. Reiter Lozano Dávila**, Metodólogo y el **Dr. David Martel Zevallos**, Especialista;

Que, con Resolución N° 282-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 02.MAY.2018, el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018**", presentada por los tesisistas, ex alumnos, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con solicitud en FUT N° 0427059 de fecha 07.AGO.2018, los tesisistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE**, **Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS** y **Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Colectiva titulada, "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018**", acompañando el visto bueno del Docente Asesor de tesis, **Mg. Jorge Luis Jesús Aquino**, contenida en el Informe S/N-2018-AT-EPCA-UNHEVAL, copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis, copias del grado académico de bachiller y tres (3) ejemplares del Borrador de tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 17° señala: "**Una vez que el tesisista ha elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al decano, en el Formato Único de Trámite, se designe al Jurado de Tesis, adjuntando a su solicitud, la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado**"; Art. 18° señala: "**El Jurado de tesis es designado por el Decano, integrado por cuatro (04) profesores ordinarios, tres (03) serán titulares y uno(1) accesitario...**". Asimismo, el Artículo 19° señala: "**El Jurado de Tesis tendrá la responsabilidad de dictaminar en un plazo que no exceda quince (15) días hábiles, acerca de la suficiencia del trabajo. Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesisista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles**";

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL. de



Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

29.ENE.2018. por el Reglamento General de la UNHEVAL. aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL. de 31.MAR.2017: por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva titulado, **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGNIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018"**, presentada por los tesistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Yerson Carlesi MELCHOR PONCE, Lucero Dalezka HUAYNATE SALINAS y Neykler GUERREROS CANTEÑO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS	Presidente
Dr. Reiter LOZANO DÁVILA	Secretario
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Vocal
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Accesitario

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a los interesados (as) y quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (3)
- Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: MELCHOR PONCE YERSON CARLES

DNI: 72325904 Correo electrónico: yerson.carlesi1973@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 941350316 Oficina _____

Apellidos y Nombres: HUSYVATE SALINAS, LUCERO DALEZA

DNI: 72383986 Correo electrónico: daleza-lucero@hotmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 942918526 Oficina _____

Apellidos y Nombres: EDERRAOL CANTENO, NEYKER

DNI: 47238139 Correo electrónico: neykergeraeros12@hotmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 914577238 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E. P.:	<u>DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>

Título Profesional obtenido:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Título de la tesis:

"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA"



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMAO 2018⁹

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30 de enero de 2019

Firma del autor y/o autores: