

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE PROYECTOS**



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES
E.I.R.L, HUARAZ 2023**

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
DIRECCIÓN DE PROYECTOS

AUTOR

Br. Frans Yosimar, Dominguez Dominguez

ASESOR

Dr. Higinio Guillermo, Wong Aitken
<https://orcid.org/0000-0002-2823-7582>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Competencias en la Dirección de Proyectos.

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

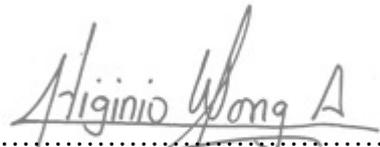
Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Higinio Guillermo Wong Aitken con DNI N° 18160533, como asesor(a) de la tesis titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L, HUARAZ 2023.

Desarrollada por el bachiller (es): FRANS YOSIMAR DOMINGUEZ DOMINGUEZ con DNI N° 71400510.

Del Programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Dr. Higinio Guillermo Wong Aitken
Asesor (a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretaria General (e)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por las fuerzas que me ha dado para culminarlo, del mismo modo a mi familia que siempre me apoya y motiva para poder lograr mis metas. ¡Gracias familia!

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios, Por lograr esta meta y guiar mis pasos.

Mi agradecimiento a mi Asesor el Dr. Higinio Guillermo Wong Aitken, por la paciencia y tiempo en la orientación del desarrollo de la presente tesis para obtener el grado académico de MAESTRO EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS.

Mi agradecimiento también a todo la Plana Docente de la Escuela de Posgrado de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI por su dedicación y esfuerzo en mi formación profesional.

El autor

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Frans Yosimar Dominguez Dominguez, con DNI N° 71400510, egresado de la Maestría en Ingeniería con Mención en Gestión y Dirección de Proyectos, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L, HUARAZ 2023, la que consta de un total de 71 páginas, en las que se incluye 8 tablas y 4 figuras, más un total de 22 páginas en apéndices.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



.....
Frans Yosimar Dominguez Dominguez
DNI N° 71400510.

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	23
2.1. Enfoque y Tipo	23
2.2. Diseño de Investigación	23
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnica e instrumentos de recojo de datos/equipos de laboratorio/ informe de laboratorio especializado, de ser utilizados	24
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	25
2.6. Aspectos éticos en investigación	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	49
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	49
ANEXO 2: Ficha técnica	55
ANEXO 3: Operacionalización de variables	61
ANEXO 4: Carta de presentación	63
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	64
ANEXO 6: Consentimiento informado	65
ANEXO 7: Matriz de consistencia	66
ANEXO 8: Validación de instrumentos	67
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Identificación del estilo de liderazgo preponderante en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	27
Tabla 2	Niveles de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	28
Tabla 3	Niveles de las dimensiones del clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	29
Tabla 4	Prueba de normalidad de los datos	30
Tabla 5	Prueba de correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	31
Tabla 6	Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo Autoritario y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	32
Tabla 7	Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo Democrático y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	32
Tabla 8	Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Identificación del estilo de liderazgo	27
Figura 2	Niveles de clima organizacional.....	28
Figura 3	Niveles de las dimensiones del clima organizacional.....	29
Figura 4	Diagrama de dispersión entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional	31

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023. Para lo cual se aplicó un diseño no experimental de alcance correlacional con el propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. De corte transversal puesto que los datos se dieron en un momento específico. Los cuestionarios se aplicaron a 30 trabajadores de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. A través de la prueba estadística de comprobación de hipótesis Rho de Sperman, se contrastó la hipótesis general del presente trabajo, en donde se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023. En vista de que el valor del Sig. (bilateral). Es de 0,000, siendo este menor al nivel de significancia del 0,05, Asimismo responde al objetivo general y se obtiene además una intensidad alta ($Rho = 0,697$) de correlación.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, liderazgo democrático, liderazgo Autoritario, liderazgo liberal y clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between leadership styles and the organizational climate in the construction company Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023. For which a non-experimental design of correlational scope was applied with the purpose of evaluating the relationship that exists between two or more concepts, categories or variables. Cross-sectional since the data were given at a specific time. The questionnaires were applied to 30 workers from the construction company Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Through Spearman's Rho hypothesis testing statistical test, the general hypothesis of this work was contrasted, where it was obtained that there is a positive and significant relationship between the study variables in the construction company Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023 Given that the value of Sig. (bilateral). It is 0.000, this being less than the significance level of 0.05. It also responds to the general objective and a high intensity ($Rho = 0.697$) of correlation is also obtained.

Keywords: Leadership styles, democratic leadership, Authoritarian leadership, liberal leadership and organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas buscan estar en la vanguardia de los cambios a nivel mundial para permanecer en el mercado competitivo, es por ello que, consideran al colaborador como parte fundamental para el éxito, es ahí donde recae la importancia de establecer un ambiente agradable y un clima organizacional idóneo para el desarrollo profesional del colaborador, pero todo eso no es posible sin un adecuado liderazgo (Duran-Seguel et. al., 2019). Es por ello que el liderazgo cumple un rol trascendental para lograr el éxito o fracaso en una institución (Yanac, 2019).

En tal sentido, se define como clima organizacional a las características que presenta el lugar o medio en donde se desarrolla la actividad y son percibidas de forma directa o indirecta por los trabajadores, además de tener incidencia en el comportamiento del colaborador (Mendoza, 2017). En cambio el liderazgo se conceptualiza como el impacto positivo en la mejora de los colaboradores para el logro de los objetivos (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019). También se puede afirmar que existen diferencias entre un líder y un jefe ya que el líder estimula e influye a las personas para que tengan el mismo pensar y puedan rendir el 100%, en cambio el jefe es el que ordena las actividades a desarrollar sin generar un impacto (Crisien, 2004).

Ahora bien, a nivel internacional se percibe que también las empresas orientadas al rubro de construcción son afectadas tanto en el liderazgo como en el clima organizacional ya que tienen a su cargo una cantidad finita de trabajadores y se les considera como empresa generadora de empleos e inversión tanto pública como privada, Es por eso que resulta necesario medir y conocer los estilos de liderazgo y el clima organizacional, porque influyen directamente en las metas de la institución, añadiendo a ello las empresas evalúan el comportamiento y aptitud del trabajador separando empresas de buen desempeño y otras con bajo desempeño (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020).

El Perú no es ajeno a las dificultades que presentan las instituciones en lo concerniente al liderazgo y los estilos que se enmarcan y al clima organizacional ya que se observa que los responsables de conducir la empresa no son líderes sino solo jefes, tal es el caso que presenta Gil (2019) quien menciona que el 86% de los trabajadores renuncian a sus centros de labores por el pésimo clima que se presenta en la organización y ello a causa de las malas prácticas del liderazgo, comunicación débil, murmullos entre colaboradores,

entre otras cosas; En cambio cuando se tiene trabajadores comprometidos la productividad puede mejorar hasta en un 15% y esto a causa de las buenas prácticas laborales, del fomento en capacitación y de tener materiales y herramientas suficientes para realizar la labor encomendada.

En Huaraz las empresas también reflejan dichas problemáticas en lo que respecta al liderazgo y al clima organizacional, tal es el caso del estudio que realizó León (2021) quien pudo concretar que en el sector de la construcción existen diversos problemas que afectan el desempeño del trabajador. Entre los problemas que destacan fueron: la tensión que tienen los colaboradores por la poca motivación al personal, la ausencia del reconocimiento en sus logros, entre otros, lo cual ha generado un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus funciones y puedan rendir de manera eficiente. También Pillaca (2019) encontró en la empresa constructora Lucs consultores y contratistas generales S.R.L que los colaboradores no rinden el 100% de su capacidad debido al pésimo clima en la institución, la pérdida de valores y la falta de motivación.

Es así que el estudio se enmarca tomando en cuenta a la empresa constructora OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L que está orientada a las actividades del sector Construcción e Ingeniería, debidamente inscrita en el libro de Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada del Registro de Personas Jurídicas con Partida N° 11129608 de la Zona Registral N° VII- Sede Huaraz, creada y fundada el 16/05/2013, el giro de negocio de la empresa es la construcción y ejecución de obras civiles, actividades de ingeniería y arquitectura, actividades y proyectos inmobiliarios, contratistas generales, alquiler de maquinarias para el sector construcción y minería, transporte, otras actividades empresariales, entre sus proyectos ejecutados en la región Áncash durante los últimos años podemos mencionar: Mejoramiento de la Infraestructura Educativa N°86953 en la Localidad de Quinhuaragra - San Marcos-Huari, Construcción del local Comunal de Quinhuaragra-San Marcos-Ancash, Remodelación del C.E N° 124 - Chavin de Huantar, Construcción y Mejoramiento de la Oferta de los Servicios Educativos de la I.E San Antonio de Padua-Distrito de Casca, Mejoramiento de las vías urbanas de la Urbanización Los Angeles- Distrito de Independencia - Huaraz-Ancash. Sus principales clientes son las Municipalidades Distritales y Provinciales de la región, el Grupo SANNE, Corporación Ucayali S.R.L, Consorcio Syfem.

Se ha evidenciado que la empresa constructora OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L También presenta deficiencias en el clima organizacional ya que se observa que los colaboradores trabajan de manera independiente, realizan sus funciones indicadas y no realizan trabajo en equipo, pues les hace falta la integración como equipo, identificarse con su cuadrilla de trabajo. Así mismo se ha observado que uno de los problemas que afecta el clima organizacional es la comunicación inadecuada de los líderes de cada área con el resto del personal; pues algunos trabajadores sienten que la comunicación no es del todo fluida y él es corto lo cual no permite despejar todas sus dudas, pues solo esta mentalizado en lograr sus metas. Añadiendo a ello las decisiones de los directivos no concuerda con las necesidades que presentan los colaboradores y eso conlleva a un clima organizacional tenso y por lo general se crean dificultades para cumplimiento de objetivos institucionales. observándose que la colaboración e integración fluida en las diferentes áreas y gerencias no es la más adecuada.

En cuanto al problema general se plantea la siguiente interrogante, ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?, como problemas específicos se tiene, ¿Cuál es el estilos de liderazgo preponderante en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?, ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023? y¿Qué relación existe entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?

Se justifica el estudio ya que la investigación es de suma importancia porque se va a obtener un diagnóstico situacional acerca de los estilos de liderazgo y el clima organizacional y con ello mejorar significativamente en la atención del usuario final, además de buscar estrategias idóneas para mejorar el clima organizacional y generar la integración entre los colaboradores y así reflejar una satisfacción óptima en el trabajador para la realización de su labor. Así mismo determinar si la empresa cuenta con líderes idóneos y si estos logran mantener un buen clima organizacional, donde todos los trabajadores se sientan involucrados, esto con la finalidad de que los resultados obtenidos en la investigación sea una herramienta para la toma de decisiones de la parte directiva de la empresa permitiendo así introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional.

Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023, como Objetivos específicos: Identificar el estilo de liderazgo preponderante en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023, Describir el nivel de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023, Determinar la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.

Finalmente, la investigación estará orientada a comprobar la hipótesis: La relación es positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.

Después de haber establecido la realidad de las variables, se tienen los trabajos previos los cuales parten desde lo internacional, es así que, Gaviria-Rivera y López-Zapata (2020) Quienes al desarrollar una investigación a 185 que representaron la muestra en estudio en las diversas empresas de Colombia, se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con el clima organizacional, es importante que los jefes y directivos de las entidades creen un ambiente de trabajo favorable, con la intención de satisfacer a los trabajadores para que rindan el cien por ciento de capacidad y eso conlleve a tener un clima organizacional idóneo y se pueda lograr las metas establecidas por cada entidad.

Molina y Bravo (2019) abordaron un estudio donde muestran los estilos de liderazgo y como se relaciona directamente con la satisfacción del participante, asimismo indican la importancia del liderazgo transaccional y transformacional en el clima y satisfacción en la muestra en estudio .

Armijos, (2019) quien al desarrollar la investigación sobre los estilos de liderazgo y su influencia con el clima organizacional realizado en el país de Ecuador, pudo aplicar el cuestionario a 129 colaboradores de la empresa Durini Industria de la Madera C.A. EDIMCA, Zona Costa-Austro lo cual reflejó como resultado que existe relación

significativa entre dichas variables y además, el clima organizacional parte por el compromiso, motivación y actitud de manera positiva a los colaboradores.

Abdul et al. (2021). Al abordar la investigación relacionada a la satisfacción laboral y el liderazgo en una entidad ubicada en Malaysia. Pudo evidenciar que los estilos de liderazgo son parte esencial para mejorar la satisfacción, el compromiso y por ende el clima laboral en los trabajadores.

Niño y Parra (2019). Quienes al realizar el estudio sobre los Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en una empresa, consideró como instrumento tres cuestionarios aplicados a 36 participantes de los cuales se pudo inferir que, en los estilos de liderazgo el que más sobresale es el liderazgo transformacional con un 44,3% seguidamente del liderazgo transaccional con un 37,7%.

Salazar-Ponce et al., (2021) al realizar un estudio relaciona al clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pudo encontrar que los colaboradores se encuentran disconformes en el trabajo ya que existen deficiencias en su contexto y solo realizan el trabajo por la remuneración monetaria, además no los consideran para la toma de decisiones y puntos de vista en mejorar de la institución, concluyendo que el clima organizacional en la institución es deficiente.

En lo que corresponde a los antecedentes nacionales se tiene a Ruiz (2019) quien al desarrollar su investigación sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en una empresa de Lima, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, consideró una muestra de 45 colaboradores los cuales reflejaron que existe una relación moderada entre las dos variables, además se pudo evidenciar la relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional y con una intensidad baja ($p - \text{valor} = 0.313$).

Vásquez (2020) realizó un estudio sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en una empresa privada. De diseño no experimental y de tipo aplicada – correlacional, al aplicar el instrumento a una muestra de 80 colaboradores, pudo concluir que, existe relación positiva entre las dos variables con una incidencia alta 0.795 y una significancia de 0.000.

Quispe (2021) quien al realizar su investigación sobre el liderazgo y su incidencia al clima organizacional en una entidad privada. Se encaminó bajo el enfoque cuantitativo y de tipo básico descriptivo, además el diseño fue no experimental, se aplicó un instrumento a 95 colaborados que fueron considerados en la muestra. Encontró que existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0,448 y valor de la significancia = 0,000) de manera positiva baja.

De la Cruz (2022) al desarrollar un estudio orientado a los estilos de liderazgo relacionado al clima organizacional en la ciudad de Lima. Tuvo como enfoque a lo cuantitativo, así también se consideró un diseño no experimental y de alcance correlacional. Consideró una muestra de 196 trabajadores, donde refleja que existe relación entre las dos variables y que se debe tener en cuenta que el clima laboral incide de gran medida a los estilos de liderazgo, asimismo sugiere que hay que mejorar la comunicación en el interior de la entidad para lograr los objetivos planteados por la empresa.

Vera Trujillo (2022) al realizar su estudio sobre la relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional a una muestra de 58 participantes pudo concluir que, existe relación entre las variables con un valor de significancia menor a 0,05, esto quiere decir que a mejor implementación de los estilos de liderazgo, mejor será el clima organizacional en la entidad.

Muñante López (2022) quien consideró evaluar el liderazgo frente al clima organizacional, aplicó un cuestionario a 75 trabajadores en una empresa del Perú, ciudad de Ica. Se encontró entre los hallazgos que si existe una repercusión del liderazgo en el clima organizacional, eso significa que el liderazgo es un factor determinante para que el clima laboral sea idóneo y así se puede llegar a las metas trazadas por la institución o entidad.

León y Suarez (2022) en su estudio sobre liderazgo y su relación con el clima organizacional en una empresa del distrito de Chaclacayo con 22 trabajadores se encontró que existe relación entre ambas variables con un grado de incidencia alto (Rho . = 0,847), es por ello que se sugiere realizar acciones para mejorar el liderazgo y así puede mejorar el clima organizacional porque su relación es altamente significativa.

Panta (2019) desarrolló un estudio sobre el liderazgo gerencial y su relación con el clima organizacional en una entidad del rubro industrial de Lima, en lo que respecta a la metodología consideró un enfoque cuantitativo y fue de tipo básico, de diseño no experimental, correlacional. Utilizó un cuestionario a una muestra de 61 personas, los cuales al responder se pudo obtener como resultado que las variables liderazgo gerencial y el clima organizacional si se relacionan (Rho de Spearman = 0,244 y $p < 0,05$) al nivel 0,05 con una intensidad baja.

Para los antecedentes locales se consideró a Flores (2023) en su estudio alineado a las dos variables de estudio y desarrollado en una entidad privada de Huaraz, fue de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, tuvo como muestra a 36 colaboradores y pudo concluir que, si existe relación entre estilos de liderazgo y el clima organizacional con un p – valor de 0,000 y con una intensidad moderada al 0,755.

Alegre (2021) quien realizó un estudio sobre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una institución privada de Ancash, tuvo como enfoque lo cuantitativo, el diseño fue no experimental y correlacional, para seleccionar la muestra se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple el cual refleja a 215 profesionales. Se llegó a la conclusión que el nivel es medio en los estilos de liderazgo con un 66,51% y que también se obtuvo un nivel medio en las actitudes ante el cambio organizacional con un 51,16%.

Para la revisión teórica es importante considerar las diferentes teorías en relación a las variables a estudiar pues son las que darán sustento a la investigación, para ello se consideran las teorías relacionadas a la primera variable que es estilos de liderazgo y se parte por definir el liderazgo ya que parte por ser la principal característica que difiere de un profesional en el mundo competitivo y genera integración (Bolden, et al., 2015; Coluccio y Rodríguez-Ponce, 2018). Otros autores refieren que el liderazgo se concreta como la capacidad que tiene la persona de influir en otra, marcando la diferencia y tomando en cuenta las actitudes y características (Yukl, 2012). También el liderazgo se basa en la capacidad que desarrolla el profesional para que pueda influir en otra persona basándose en la ética y los valores, además de contribuir con el crecimiento personal (Páez et al., 2012). Es por ello que, el líder es el que dirige un equipo de trabajo para

realizar una actividad con una meta en común y es el que potencializa a cada uno de los integrantes del equipo (Fischman, 2015).

Se ha considerado diversas teorías del liderazgo lo cual ayuda a entender los tipos de liderazgo que existe, se tiene el Liderazgo Transformacional, según los rasgos de personalidad, según su comportamiento y situacional, es aquel liderazgo que trasciende en el contexto emotivo para lograr un cambio en los colaboradores que están acostumbrados al trabajo (Bass, 1992). Además, Meng (2022) menciona que el liderazgo transformacional estimula la creatividad en los empleados para realizar un trabajo y rara vez se realiza. En síntesis se puede afirmar que es uno de los que más se adecuan para el cambio e innovación en las organizaciones (Hermosilla et al., 2016). Se entiende entonces que el liderazgo transformacional va de la mano con lo cívico, moral y ético (Ignaciano, 2016). Y no busca destacar de manera independiente, sino de inculcar el trabajo cooperativo y estos se alineen a los objetivos institucionales que beneficien a la entidad (Bermejo & Martínez, 2012). Los factores a tomar en cuenta son: estimulación intelectual, influencia idealizada y los factores inspiracionales (Ruiz, 2017 y Salcedo, 2018).

El liderazgo según los rasgos de personalidad, es un tipo de liderazgo que se enmarca en los rasgos según el género de la persona dado que el hombre se diferencia de la mujer en su personalidad (Zárate-Torres, Fabiola, Prada y Acosta-Prado, 2022). Asimismo, Fayol (1986), indica que el liderazgo según los rasgos de personalidad se basan en la característica que diferencia al líder, se toma en cuenta las habilidades, capacidad administrativa y coordinación para anticipar acciones y no perder el control de la entidad.

El liderazgo según su comportamiento, se basa en el ejemplo, en el qué y el cómo lo realiza (Palomino, 2009). Además McGregor (1960) indica que, los rasgos añadido al poder y valores guían para realizar la tarea asignada en el trabajo, aunado a ello menciona que el líder debe asegurar la participación integra de los colaboradores y demuestre la práctica de valores y tenga la motivación personal de superación, es así que la motivación es el punto de partida para que la empresa pueda desarrollar incentivos económicos.

El liderazgo situacional, es aquel donde el líder refleja la capacidad de brindar solución de manera inmediata a las dificultades que se presenten considerando adaptarse a los

acontecimientos. Asimismo el líder del equipo debe estar preparado para afrontar diversos problemas que se desarrollan en la entidad y saber guiarlos (Hersey et al., 1998).

Se tomó en cuenta la teoría establecida por Lewin (1951), para establecer las dimensiones de estilo de liderazgo autoritario, democrático y liberal ya que fue Kurt quien desarrollo un instrumento para medir e identificar los estilos de liderazgo, Asimismo pudo analizar las condiciones que presentan las personas para ser influenciados por un líder (Lewin, 1951 como se citó en Panta, 2019). Para el estilo autocrático o autoritario consideró a las personas que están acostumbrados a dar órdenes y supervisan el cumplimiento imponiendo su posición. En lo que respecta al estilo democrático o participativo: consideró que los colaboradores cumplen un rol importante ya que participan en las decisiones de la autoridad dado que son consultadas para que se establezcan las tareas y acciones a realizar en post del cumplimiento de los objetivos instituciones y para el estilo Laissez-faire o Liberal: tomó en cuenta que es el estilo donde se desarrolla mayor libertad a los colaboradores para realizar su trabajo y en la mayoría de casos el colaborador presenta autonomía en su área fijándose objetivos propios y tomando en cuenta diferentes medios para conseguirlo.

Para la segunda variable que es el clima organizacional, se define como el entorno donde se desarrollan las actividades o tareas en el cual los colaboradores se relacionan y presentan un grado de motivación para su realización (Chiavenato, 2007). Es por eso que, para tener un buen clima organizacional no solo se priorizan los objetivos institucional sino los objetivos personales para que el colaborador eleve su confianza y rinda el máximo de su capacidad. Asimismo, existe otros autores que lo definen como una diversidad de características objetivas que perduran en la entidad y que se relacionan con el lugar de trabajo y estas pueden orientarse al comportamiento del individuo, los estilos de dirección, políticas o normas, entre otros aspectos (Sandoval, 2004; Sudarno et al., 2016 y García et al., 2010).

Adjunto a lo encontrado también se contempla que el clima organizacional es la agrupación de diversos requisitos en el desarrollo de las actividades en una institución, partiendo de la entidad o implementadas por el mismo colaborador (Palma, 2004). Añadido a ello se concreta que se debe tener una cultura bien establecida en la organización y eso es sustentado por Nabella, et al. (2022) quienes concuerdan que la

cultura organizacional parte porque los integrantes de la institución conozcan las políticas, contexto cultural y características de la entidad. Además, Hapsari et al. (2021) agrega algo importante y menciona que una formación con valores incrementa el nivel de productividad y ello debe estar enmarcado como cultura organizacional y ello conlleva a tener un excelente clima entre los colaboradores de una cultura organizacional con valores que puedan generar alto nivel de trabajo (Saluy et al., 2021).

Según Shanker et al., (2017) el clima organizacional concibe dos facciones uno relacionado al aspecto físico ambiental y el otro aspecto al psicológico. Dado que la percepción del trabajador es fundamental para reflejar un buen o mal clima y con ello afectaría en su comportamiento y el rendimiento en su productividad (Andersson et al., 2020). Lo que se entiende como un desempeño óptimo y poder lograr los objetivos institucionales (Liu & Tang, 2019).

Se han establecidos diversas teorías acerca del clima organizacional, una de ellas es la teoría del clima organizacional de Likert quien mide a la persona por medio de sus actitudes, la forma de comportarse y ello brinda una clara percepción de la situación, es así que es ineludible considerar la percepción del clima organización más que del mismo clima (Rodríguez, 2016). Es importante mencionar que la práctica de las relaciones interpersonales es la convivencia y esto genera una preocupación dado que si existen barreras como los prejuicios, dogmas entre otros el clima organizacional se vería afectado.

Otra teoría que se establece es la de la pirámide de Necesidades de Maslow (1943) citado por Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo (2013) menciona que toda persona considera 5 necesidades básicas que los motiva para poder ejercer su labor y sentirse realizado en el ámbito laboral son: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Además, existes tipos de Clima Organizacional vinculadas a la dirección y liderazgo que según Likert lo clasifica en 4 categorías, las cuales se mencionan a continuación: clima de tipo autoritario paternalista, autoritario explotador, participativo consultivo y participativo del grupo (Rodríguez, 2016).

A partir de lo estudiado se consideró la teoría expresada por Palma (2004) para las dimensiones del clima organizacional, quien realizó un test tomando en cuenta el enfoque de Likert, el cual vincula al ambiente donde se realizan las actividades con la intención de tomar acciones correctivas que permita el fortalecimiento de los procesos y con el objetivo de tener resultados favorables. Asimismo, se diseñó un instrumento que consta de 50 ítems orientado a medir el clima laboral. Los resultados permitirán tomar acciones para mejorar el ambiente laboral y la supervisión continua de su director.

Palma (2004) consideró 05 factores los cuales se detalla a continuación:

Autorrealización: la interrelación laboral es fundamental en el trabajador para el desarrollo personal y crecimiento profesional en la labor que realiza.

Involucramiento laboral: el trabajador es el ente fundamental en toda institución y por ello la entidad debe realizar acciones para que el colaborador esté comprometido tanto con la entidad como con los objetivos institucionales.

Supervisión: el jefe siempre brinda el soporte y seguimiento en las actividades encomendadas.

Comunicación: La institución brinda una comunicación oportuna, fluida y con información precisa para la realización de las actividades.

Condiciones laborales: parte por el reconocimiento que brinda la entidad al logro obtenido en el cumplimiento de las actividades a partir de lo monetario o social.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

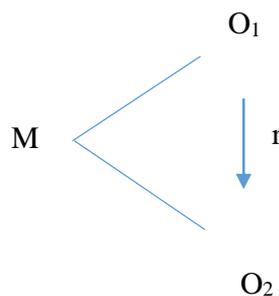
Este estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, donde se recopilaban datos para comprobar o verificar la hipótesis, a través de procedimientos deductivos el análisis de datos de diferentes fuentes mediante la aplicación de técnicas estructuradas y herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas, con la finalidad de obtener resultados (Bernal, 2016).

La investigación es de tipo básica porque Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que “La investigación básica es un enfoque de investigación que tiene como objetivo principal la aplicación de conocimientos teóricos en situaciones concretas y reales”, Bajo este contexto nuestra investigación se enfocó en recolectar información que contribuyó a expandir el entendimiento científico sobre las variables estudiadas.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación está reflejado en un estudio no experimental de corte transversal, correlacional simple, ya que busca recaudar la información real y precisa sin alternación o modificación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema de correlación según el alcance de investigación:



Donde:

M = Muestra

O1 = Estilos de liderazgo

O2 = Clima organizacional

r = Correlación

2.3. Población, muestra y muestreo

La población: Es el contexto en el cual se tomará en cuenta para la investigación y es considerada como la agrupación de sujetos en su totalidad y es partícipe para la recolección de los datos (López, 2004). Dentro del estudio se consideró a los 30 colaboradores de la constructora como población los cuales fueron suministrados los dos instrumentos para obtener la información.

Muestra: dado que la población es muy pequeña, se tomó en cuenta a toda la población como muestra de estudio, lo que se conoce como muestra censal. En este caso, se eligieron como muestra a los 30 trabajadores de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica: En todo estudio es necesario utilizar herramientas para recopilar datos, es por ello que ha seleccionado la encuesta como técnica pues es un (método) de recolección de datos que permite responder a preguntas establecidas sobre la relación entre distintas variables (Tamayo, 2012).

Se considero como instrumento: El cuestionario como método adecuado para el recojo de información que se utiliza de manera específica para canalizar el interés del investigador (Tamayo, 2012). los instrumentos de investigación que se aplicaron fueron 02 y se detallan a continuación:

El primer cuestionario para medir los estilos de liderazgo; este instrumento fue creado y diseñado por Kurt Lewin y tuvo constituido por 33 preguntas las cuales fueron establecidas bajo 2 posibles respuestas ‘De acuerdo’ o ‘Desacuerdo’, y responden a una clase de liderazgo en específico. El objetivo del instrumento es medir el estilo de liderazgo que presentan las autoridades (líderes) según la percepción de los colaboradores; conformada por 3 dimensiones representadas por cada estilo de liderazgo; la primera dimensión orientada al liderazgo Autoritario o vertical se cuenta con las siguientes preguntas 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28 y 31. En lo que corresponde al estilo democrático o participativo se tiene a las siguiente preguntas 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29 y 32. Y por último para el estilo lazzer-faire o permisivo se consideró a las siguientes preguntas 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 y 33 (Rondan, 2018).

El segundo cuestionario para medir el clima organizacional; este instrumento fue creado y diseñado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo el cual lleva por nombre Escala CLSPC quien fue contratada por la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú) para realizar actividades de investigación en la Facultad de Psicología. el instrumento tuvo como base la técnica de Likert y estuvo constituido por 50 ítems y tiene como finalidad medir el clima organizacional según la percepción del colaborador en relación a lugar donde realizan su trabajo (Rondan, 2018).

Las preguntas estuvieron distribuidas en función a las 5 dimensiones y cada dimensión consta de 10 ítems las cuales se mencionan de la siguiente manera: Para la dimensión Autorrealización se cuenta con las siguientes preguntas 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46; En lo que respecta a la dimensión Involucramiento laboral se consideró las siguientes preguntas 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47; Para la dimensión Supervisión se tomó en cuenta a las siguientes preguntas 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48; Para el estudio de la dimensión Comunicación se consideró a las preguntas 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49 y por último para la dimensión Condiciones laborales se tomó en cuenta a las preguntas 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50 (Rondan, 2018).

En lo que respecta a la validez de contenido se consideró el juicio de expertos, para ello los cuestionarios fueron evaluados y validados por 2 profesionales conocedores del tema con el grado de magister y 1 profesional investigador Renacyt. Así mismo para ambos instrumentos estandarizados se aplicó la confiabilidad para garantizar que estos serán aplicables en nuestra muestra seleccionada, para ello se realizó la prueba piloto aplicando los cuestionarios a 15 trabajadores la misma que presento una confiabilidad positiva para ser aplicada con un Alfa de Cronbach de 0,852 para la variable estilos de liderazgo y un Alfa de Cronbach de 0,982 para la variable de clima organizacional.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Después de haber recogido los datos a partir de la socialización de los instrumentos se estipuló de la siguiente forma:

Paso 1: los datos se tabularon en una matriz de Excel de escritorio 2019 y posteriormente, estos datos fueron transferidos al programa estadístico IBM SPSS versión 27.0 para llevar a cabo el proceso y análisis de la investigación.

Paso 2: Se realizó la distribución de frecuencias, a través de tablas estadísticas.

Paso 3: Se consideró la prueba de normalidad para determinar la prueba que se va utilizar en los proceso inferenciales y en tal sentido como se obtuvo que los datos no tiene dirección normal, se tomó en cuenta para el proceso estadístico a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Paso 4: se realizó la interpretación de nuestros cuadros y barras estadísticas en base a la información procesada SPSS versión 27.0.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La investigación tiene como propósito identificar y formular mejoras para la gestión administrativa de la entidad, en ese sentido se respetó la confidencialidad acerca de los datos obtenidos ya que dichos datos son obtenidos con consentimiento de la entidad, el estudio realizado no tiene fines políticos, asimismo se consideró el principio de justicia y de no maleficencia, además de considerar como estilo de redacción a las normas APA, las cuales rigen en este trabajo.

III. RESULTADOS

Para el capítulo de resultados se consideró a partir de los objetivos, de los cuales se muestra los objetivos descriptivos el cual consideró los niveles de cada variables:

Figura 1.

Identificación del estilo de liderazgo

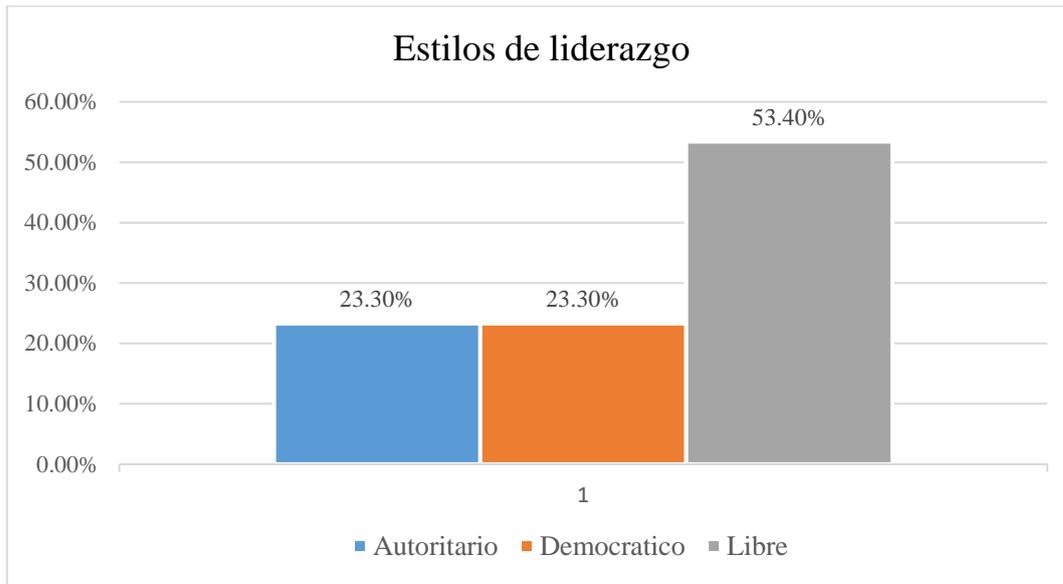


Tabla 1:

Identificación del estilo de liderazgo preponderante en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Estilo de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Autoritario	7	23,30%
Democrático	7	23,30%
Liberal	16	53,40%
Total	30	100%

En la tabla y figura 1, se muestra el estilo que más predomina en la empresa el cual está constituido por el estilo liberal con un 53,40%, asimismo se obtuvo que en la empresa también se percibe un estilo democrático y autoritario con un 23,30% cada uno, según la percepción de los colaboradores de constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L

Figura 2.

Niveles de clima organizacional

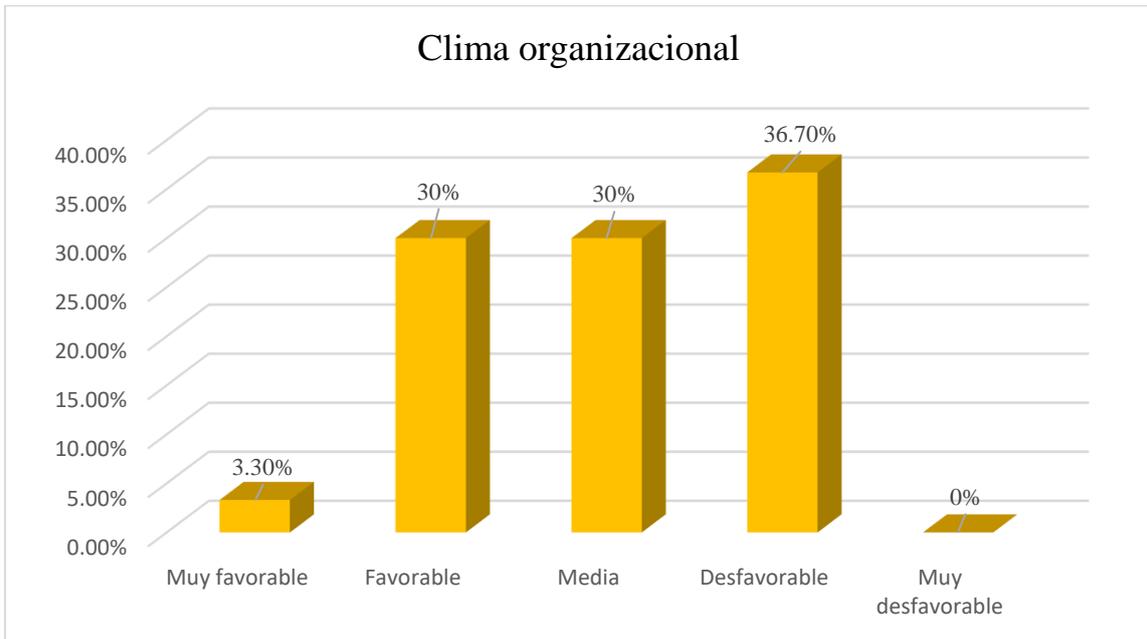


Tabla 2:

Niveles de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	1	3,3%
Favorable	9	30,0%
Media	9	30,0%
Desfavorable	11	36,7%
Muy desfavorable	0	0%
Total	30	100%

Según la figura y tabla 2, muestran los niveles del clima organizacional los cuales tienen una ligera orientación al nivel desfavorable con un 36,7%, seguidamente del nivel medio y favorable con un 30%, asimismo se obtuvo un nivel muy favorable con un 3,3% y no se obtuvo un nivel muy desfavorable en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L,

Figura 3.

Niveles de las dimensiones del clima organizacional

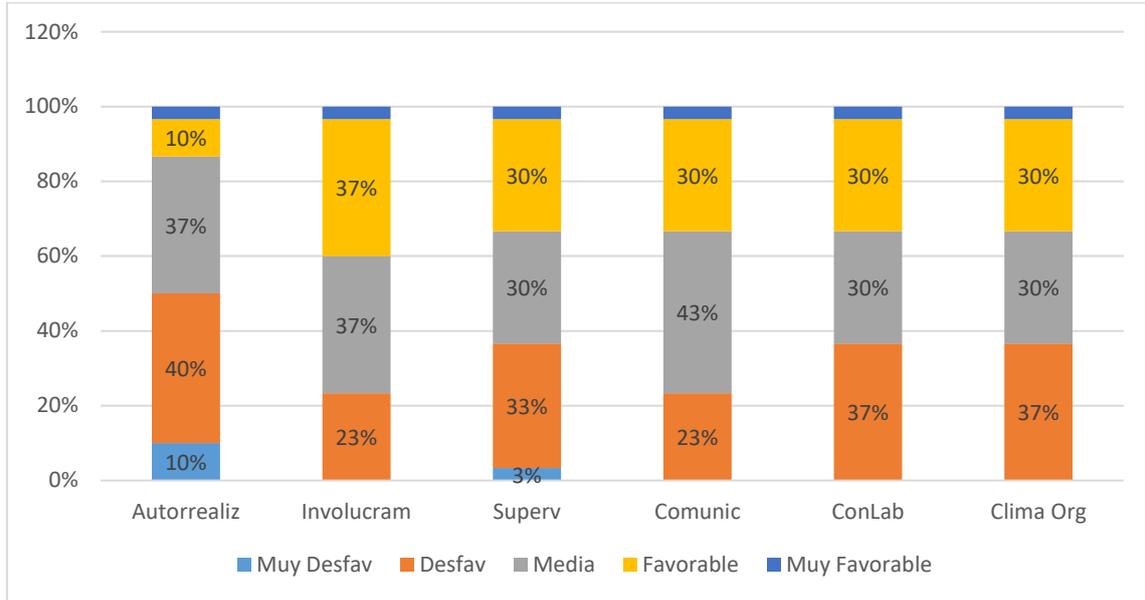


Tabla 3:

Niveles de las dimensiones del clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Niveles	Autorrealización		Involucramiento		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%
Favorable	3	10%	11	36,7%	9	30%	9	30%	9	30%
Media	11	36,7%	11	36,7%	9	30%	13	43,4%	9	30%
Desfavorable	12	40%	7	23,3%	10	33,4%	7	23,3%	11	36,7%
Muy desfavorable	3	10%	0	0%	1	3,3%	0	0%	0	0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos del clima organizacional

Según la tabla 3, el cual refleja los niveles de las dimensiones del clima organizacional se obtuvo que, en las dimensiones autorrealización, supervisión y condiciones laborales el nivel que sobresale es el desfavorable con un 40%, 33,4% y 36,7%, en lo que respecta a las dimensiones de involucramiento y comunicación se obtuvo como nivel en común al medio con un 36,7% y 43,4%. Datos que se obtuvieron de la recolección de datos aplicados en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L,

Objetivos inferenciales:

Tabla 4:

Prueba de normalidad de los datos.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,933	30	,058
Autoritario	,889	30	,005
Democrático	,907	30	,012
Liberal	,950	30	,174
Autorrealización	,946	30	,136
Involucramiento	,967	30	,453
Supervisión	,952	30	,189
Comunicación	,952	30	,189
Condiciones laborales	,936	30	,070
Clima Organizacional	,933	30	,059

Tal como se observa en la tabla 4 y bajo la prueba de ajuste de Shapiro Wilk el cual se consideró dado que la muestra no supera los 30 individuos reflejan que por lo menos 2 de las dimensiones del estilo de liderazgo no tienen normalidad en sus datos (Sig. < 0,05), por lo tanto, la prueba más adecuada para los procesos inferenciales es el Rho de Spearman.

Por lo anterior, se logra desarrollar el análisis por objetivos inferenciales.

Figura 4.

Diagrama de dispersión

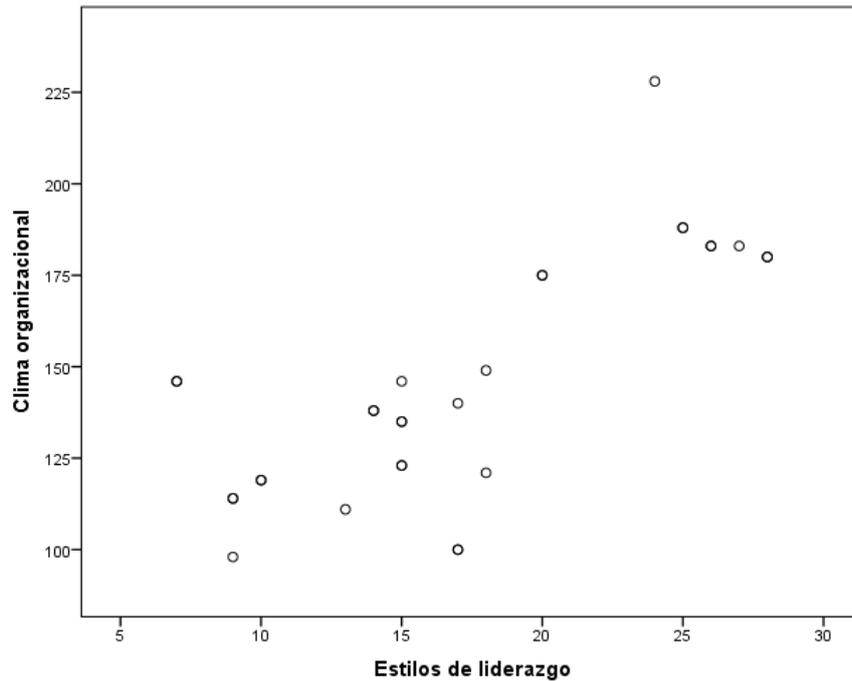


Tabla 5:

Prueba de correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Rho de Spearman		Clima organizacional
	Coeficiente de correlación	0,697**
Estilos de Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

Al realizar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman y al verificar en el gráfico de dispersión se logró un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre las variables de estudio (sig. = 0,000) y con una intensidad alta (Rho = 0,697). Es por eso que se acepta la hipótesis alterna, H_a : La relación es positiva y significativa entre las variables de estudio en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Relación entre las dimensiones de estilos de liderazgo y el clima organizacional, constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.

Tabla 6:

Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo Autoritario y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Rho de Spearman	Clima organizacional	
	Coeficiente de correlación	0,570**
Estilo de liderazgo Autoritario	Sig. (bilateral)	0,001
	N	30

Al realizar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman se logró un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el clima organizacional (sig. = 0,001) y con una intensidad moderada (Rho = 0,570) en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L

Tabla 7:

Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo Democrático y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Rho de Spearman	Clima organizacional	
	Coeficiente de correlación	0,661**
Estilo de liderazgo Democrático	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

Al realizar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman se logró un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el clima organizacional (sig. = 0,000) y con una intensidad alta (Rho = 0,661) en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L

Tabla 8:

Prueba de correlación entre el estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional en la constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023

Rho de Spearman		Clima organizacional
	Coeficiente de correlación	0,566**
Estilo de liderazgo Liberal	Sig. (bilateral)	0,001
	N	30

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

Al realizar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman se logró un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional (sig. = 0,001) y con una intensidad alta (Rho = 0,566) en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L

IV. DISCUSIÓN

Para este capítulo se tomó en cuenta tres aspectos importantes que ayudaron a entender los procesos de la investigación y poder discernir cada uno de los objetivos trazados los cuales son: resultados, trabajos previos y la teoría fundamentada.

En relación al objetivo general, que buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, se encontró un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre las variables de estudio ($\text{sig.} = 0,000$) y con una intensidad alta ($\text{Rho} = 0,697$). Es por eso que se acepta la hipótesis alterna, H_a : La relación es positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Dichos resultados son comparados con lo establecido por León y Suarez (2022) quienes en su estudio sobre liderazgo y su relación con el clima organizacional en una empresa del distrito de Chaclacayo con 22 trabajadores se encontró que existe relación entre ambas variables con un grado de incidencia alto ($\text{Rho.} = 0,847$), es por ello que se sugiere realizar acciones para mejorar el liderazgo y así puede mejorar el clima organizacional porque su relación es altamente significativa. Lo mismo se observa en el trabajo desarrollado por De la Cruz (2022) al desarrollar un estudio orientado a los estilos de liderazgo relacionado al clima organizacional en la ciudad de lima, donde refleja que existe relación entre las dos variables y que se debe tener en cuenta que el clima laboral incide de gran medida a los estilos de liderazgo, asimismo sugiere que hay que mejorar la comunicación en el interior de la entidad para lograr los objetivos planteados por la empresa. Asimismo, los resultados coincide con lo estipulado por Muñante López (2022) quien pudo encontrar entre los hallazgos que si existe una repercusión del liderazgo en el clima organizacional, eso significa que el liderazgo es un factor determinante para que clima laboral sea idóneo y así se puede llegar a las metas trazadas por la institución o entidad. Además, Vásquez (2020) quien realizó un estudio sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en una empresa privada pudo concluir que, existe relación positiva entre las dos variables con una incidencia alta 0.795 y una significancia de 0.000. También, Gaviria-Rivera y López-Zapata (2020) Quienes al desarrollar una investigación a 185 que representaron la muestra en estudio en las diversas empresas de Colombia, se concluyó que el liderazgo transformacional que es un estilo de liderazgo se relaciona directamente con el clima organizacional, es importante que los jefes y directivos de las entidades creen un ambiente

de trabajo favorable, con la intención de satisfacer a los trabajadores para que rindan el cien por ciento de capacidad y eso conlleve a tener un clima organizacional idóneo y se pueda lograr las metas establecidas por cada entidad. Por otro lado, Molina y Bravo (2019) abordaron un estudio donde muestran los estilos de liderazgo y como se relaciona directamente con la satisfacción del participante, asimismo indican la importancia del liderazgo transaccional y transformacional como estilos de liderazgo en el clima y satisfacción en la muestra en estudio. Por último, se encontró un resultado similar, dado que Flores (2023) en su estudio alineado a las dos variables de estudio y desarrollado en una entidad privada de Huaraz pudo concluir que, si existe relación entre estilos de liderazgo y el clima organizacional con un p – valor de 0,000 y con una intensidad moderada al 0,755.

Ahora bien, existen trabajos que contradicen lo reflejado en los resultados, tal es el caso de Quispe (2021) quien al realizar su investigación sobre el liderazgo y su incidencia al clima organizacional en una entidad privada encontró que existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0,448 y valor de la significancia = 0,000) de manera positiva baja. Sobre estos resultados, Ruiz (2019) contrasta dichos resultados ya que al realizar un estudio acerca de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en una empresa de Lima, reflejaron que existe una relación baja entre las dos variables, además se pudo evidenciar la relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional y con una intensidad baja (p – valor = 0.313). Teóricamente se sustenta según lo indicado por Hermosilla et al. (2016) ya que afirma que el liderazgo es uno de los que más se adecuan para el cambio e innovación en las organizaciones y con ello el clima organizacional mejore. Asimismo, Abdul et al. (2021) Al abordar la investigación relacionada a la satisfacción laboral y el liderazgo en una entidad ubicada en Malaysia. Pudo evidenciar que los estilos de liderazgo son parte esencial para mejorar la satisfacción, el compromiso y por ende el clima laboral en los trabajadores.

En tal sentido los estilos de liderazgo cumplen un rol importante en el desarrollo de las actividades en una institución y puede generar un clima organizacional favorable o desfavorable, es por ello que va a repercutir el tipo de estilo de liderazgo para que los trabajadores puedan tener un clima organizacional agradable y así desarrollar su máximo potencial.

Para el objetivo específico 1, se consideró que el estilo que mayor predomina es el liberal con un 53,40%, asimismo se obtuvo que en la empresa también se percibe un estilo democrático y autoritario con un 23,30% cada uno, según la percepción de los colaboradores de constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, los resultados obtenidos son contrastados por Alegre (2021) quien realizó un estudio sobre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional, el cual pudo concluir que los estilos dentro de la institución se desarrolla en un nivel medio con un 66,51%, ya que no se ha acentuado por completo. Además, Niño y Parra (2019). Quienes al realizar el estudio sobre los Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en una empresa, consideró como instrumento tres cuestionarios aplicados a 36 participantes de los cuales se pudo inferir que, en los estilos de liderazgo el que más sobresale es el liderazgo transformacional con un 44,3% seguidamente del liderazgo transaccional con un 37,7%. por lo que saber liderarlas adecuadamente es determinante en el resultado y en el clima laboral. Se entiende entonces que los estilos de liderazgo según Kurt Lewin (1951), son tres: autoritario, democrático y liberal, los cuales van a influir en el desempeño del colaborador (Lewin, 1951 como se citó en Panta, 2019). Es así que dentro de la institución pueden coexistir los 3 liderazgos según el grupo con el cual se quiere liderar, pero el más adecuado es el liderazgo democrático el cual constituye lo mejor de los otros dos liderazgos y además es un factor que incide en el clima organizacional de la institución.

Para el segundo objetivo específico se encontró bajo la tabla 2 que el clima organizacional presenta un nivel desfavorable con mayor aceptación con un 36,7%, seguidamente del nivel medio y favorable con un 30%, asimismo se obtuvo un nivel muy favorable con un 3,3% y no se obtuvo un nivel muy desfavorable y en lo que respecta a las dimensiones también se encontró en la tabla 3 que en las dimensiones autorrealización, supervisión y condiciones laborales el nivel que sobresale es el desfavorable con un 40%, 33,4% y 36,7%, en lo que respecta a las dimensiones de involucramiento y comunicación se obtuvo como nivel en común al medio con un 36,7% y 43,4%. Datos que se obtuvieron de la recolección de datos aplicados en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Dichos resultados son contrastados por Armijos, (2019) quien al desarrollar la investigación sobre los estilos de liderazgo y su influencia con el clima organizacional realizado en el país de Ecuador, pudo aplicar el cuestionario a 129

colaboradores de la empresa Durini Industria de la Madera C.A. EDIMCA, Zona Costa-Austro lo cual reflejó como resultado que existe relación significativa entre dichas variables y además, el clima organizacional parte por el compromiso, motivación y actitud de manera positiva a los colaboradores. Por último se tiene a Salazar-Ponce et al., (2021) que contradice los resultados ya que al realizar un estudio relaciona al clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pudo encontrar que los colaboradores se encuentran disconformes en el trabajo ya que existen deficiencias en su contexto y solo realizan el trabajo por la remuneración monetaria, además no los consideran para la toma de decisiones y puntos de vista en mejorar de la institución, concluyendo que el clima organizacional en la institución es deficiente. Reforzando el análisis se tienen fundamentos tóricos que ayudan a esclarecer los resultados ya que Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional es el entorno donde se desarrollan las actividades o tareas en el cual los colaboradores se relacionan y presentan un grado de motivación para su realización, además, se debe priorizar los objetivos personales para que el colaborador eleve su confianza y rinda el máximo de su capacidad, para el cumplimiento de las metas instituciones. Asimismo, otros autores lo definen como una diversidad de características objetivas que perduran en la entidad y que se relacionan con el lugar de trabajo y estas pueden orientarse al comportamiento del individuo, los estilos de dirección, políticas o normas, entre otros aspectos (Sandoval, 2004 y García et al., 2010). Adjunto a lo encontrado también se contempla que el clima organizacional es la agrupación de diversos requisitos en el desarrollo de las actividades en una institución, partiendo de la entidad o implementadas por el mismo colaborador (Palma, 2004).

Ante ello se entiende que el clima organizacional es uno de los pilares para el éxito de toda organización y se debe considerar varios aspectos, como el lugar donde se desarrolla la actividad, el ambiente debe ser idóneo, además de considerar los aspectos emocionales como la motivación, las relaciones interpersonales. Para que funcione la organización y se cumpla con los objetivos planteados.

Para los objetivos específicos inferenciales se encontró en la tabla 6, 7 y 8 que existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional dado que los resultados encontrados lo avalan, ya que se encontró bajo la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre el

estilo de liderazgo autoritario y el clima organizacional (sig. = 0,001) y con una intensidad moderada (Rho = 0,570), asimismo se encontró en la tabla 7 al considerar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman que existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el clima organizacional (sig. = 0,000) y con una intensidad alta (Rho = 0,661) y por último, se encontró en la tabla 8 un resultado favorable el cual demuestra que existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional (sig. = 0,001) y con una intensidad alta (Rho = 0,566) en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Dichos resultados son corroborador por Ruiz (2019) quien al desarrollar su investigación sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en una empresa de Lima, encontró relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional y con una intensidad baja (p – valor = 0.313). Además, De la Cruz (2022) al desarrollar un estudio orientado a los estilos de liderazgo relacionado al clima organizacional en la ciudad de lima. Donde pudo encontrar que la incidencia de las variables de estudio y como las dimensiones también inciden en el clima organizacional, asimismo sugiere que hay que mejorar la comunicación en el interior de la entidad para lograr los objetivos planteados por la empresa.

Es por eso que se debe considerar el estilo de liderazgo más idóneo para que ayude en la mejora del clima organización dado que, los 3 estilos de liderazgo si se relaciona con dicha variable, asimismo el más adecuado para que se desarrolle en una institución es el liderazgo democrático ya que genere que el trabajador se sienta importante y comprometido con la empresa para generar un óptimo rendimiento en su labor a desarrollar.

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional ($\text{sig.} = 0,000$) con una intensidad alta ($\text{Rho} = 0,697$) esto se debe a que el jefe propicia la relación y desarrollo dentro del ambiente de trabajo.
2. Se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo predominante es el liberal con el 53,40% ya que los jefes están más enfocados en los resultados que en el proceso que se considera para cumplir con los resultados y es por ello que dejan a los trabajadores que realicen sus funciones como mejor les parece pero no quitando las normas y reglas establecidas por la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.
3. Se concluye que el clima laboral alcanza un nivel desfavorable preponderante con un 36,7%, lo que demuestra que el clima no es tan bueno, se percibe poco compromiso del trabajador con la institución lo cual genera que el ambiente laboral no sea el idóneo, en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.
4. Se encontró relación significativa y directa entre el estilo de liderazgo autoritario y el clima organizacional ($\text{sig.} = 0,001$) y con una intensidad moderada ($\text{Rho} = 0,570$), lo que demuestra que el liderazgo autoritario si incide con el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.
5. Se encontró relación significativa y directa entre el estilo de liderazgo democrático y el clima organizacional ($\text{sig.} = 0,000$) y con una intensidad alta ($\text{Rho} = 0,661$), lo que demuestra que el liderazgo democrático si incide con el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.
6. Se encontró relación significativa y directa entre el estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional ($\text{sig.} = 0,001$) y con una intensidad alta ($\text{Rho} = 0,566$), lo que demuestra que el liderazgo liberal si incide con el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades, tener en cuenta que los estilos de liderazgo son importantes en el marco del logro de los resultados es así que, se les recomienda realizar talleres de grupo con su los trabajadores para general la mayor integración y con ello disminuir las fricciones que pueden presentarse en la entidad.
2. A los jefes de área, considerar la comunicación y motivación como base para el desarrollo de las actividades es por ello que se sugiere realizar capacitaciones orientadas a la comunicación efectiva y motivación para fomentar que el colaborador pueda comprender de manera clara las acciones a realizar.
3. A los trabajadores, Seguir capacitándose en la labor que desarrolla mediante cursos, diplomados entre otros con el fin de generar mayor aporte para el logro de los objetivos de la institución.
4. A futuros investigadores, continuar con el estudio de las variables tanto para los estilos de liderazgo como para el clima organización y a sí seguir fortaleciendo el conocimiento de dichas variables, además de realizar estudios con enfoque cualitativo para complementar los hallazgos encontrados.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdul Halim, N., Hassan, A., Basri, R., Yusof, A., & Ahrari, S. (2021). Job Satisfaction as a Mediator between Leadership Styles and Organisational Commitment of Teachers in Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 61–71. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1304799&lang=es&site=ehost-live>
- Aguilar, M. M. S., & Barroso, M. P. (2007). La investigación modular como apoyo a la generación y desarrollo de proyectos de investigación. El caso de una investigación sobre liderazgo situacional. *Administracion y Organizaciones*, 10(19), 53–73.
- Alegre T. (2021). *Estilos de liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional en profesionales Químico Farmacéuticos colegiados de Ancash, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69633/Alegre_ATM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554. <https://doi.org/10.1016/J.JENGTECMAN.2020.101554>
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(142), 45-61.
- Armijos, E. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Durini Industria de la Madera C.A. EDIMCA, Zona Costa-Austro*. [Tesis de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2958>
- Bass, B. (1992). *Manual de liderazgo*. México: Siglo XXI.
- Bermejo, J. C., & Martínez, A. (2012). *Humanizar el liderazgo*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación en administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.) Pearson Educación: Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación en administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ta ed.) Pearson Educación: Colombia. https://www.elsotano.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-4-ed_10499611

Bolden R., Jones S., Davis H. y Gentle P. (2015). Developing and sustaining shared leadership in higher education. *Leadership Foundation Higher Education*. London, UK. 2015. ISBN: 978-1-906627-79-9.

Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. México, D.F: Mc Graw-Hill.

Coluccio G. y Rodríguez-Ponce E. (2018). Personalidad y el surgimiento de liderazgo en equipos. Un estudio en estudiantes universitarios. *Interciencia*. Vol. 43 N° 10, pp. 723-728. 2018.

Crisien, T. (2004). *Líderes o idiotas útiles*. Barranquilla, Colombia: Corporación Universitaria de la Costa.

De la Cruz M. (2022). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en dos empresas: una del rubro industrial y del rubro seguridad de lima, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6223/TESIS_DE_LA_CRUZ_CCENTE_MELLY_MARY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E. y Cabezas, D. E. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *Revista Espacios*, 40(40), 1–14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>

Escobar A., Ramos M., Placencia B., Indacochea B., Quimis A. y Moreno L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. <https://doi.org/10.17993/CcyL1.2018.15>

Fayol H. (1986). *Administración Industrial y General (3ª ed.)*. Barcelona: Orbis

- Fischman, D. (2015). *El poder de los supuestos compartidos*.
<http://www.davidfischman.com/articulos/detalle.php?lang=in&id=111>
- Flores R. (2023). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en el banco de la nación, agencia 2 huaraz, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo].
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5648/T033_42572843_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A., Moro, M. y Medina, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(4), 207–214.
- Gaviria-Rivera, J. & López-Zapata, E. (2020). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, 12, 68-82.
https://www.researchgate.net/publication/337060631_Transformational_Leadership_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_in_Work_Teams
- Gil, F. (2019, 29 de abril). *Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”*. Gestión.
<https://gestion.pe/economia/managementempleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes265382-noticia/?ref=gesr>
- Hapsari, D., Riyanto, S. & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 595- 604.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hermosilla, Daniel, Amutio, Alberto, Costa, Silvia da, & Páez, Dario. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., Johnson, D. E., (1998), *Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., México

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ignaciano, L. (23 de septiembre de 2016). *Liderazgo en negocios internacionales*. <https://www.mdconsult.internacional.edu.ec:2424/es/ereader/uide/41087?page=4>
- León K. (2021). *Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74933/Le%C3%B3n_PKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- León López K. y Suarez Porras M. (2022) *Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80486>
- Lewin, K., (1951) Field theory and learning. En D., Cartwright, (Ed.) *Field Theory in Social Science. Selected theoretical papers by Kurt Lewin*. Harper & Row, pp. 60 - 86, New York.
- Liu, Y., & Tang, H. (2019). Optimizing library's organizational climate through improvement of the weak scales identified by ClimateQUALTM surveys: A case study of Nanjing Agricultural University Library. *The Journal of Academic Librarianship*, 45(5), 102051. <https://doi.org/10.1016/J.ACALIB.2019.102051>
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50. pp 370-396.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGrawHill.
- Mendoza A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco. 2017*. [Maestría en Educación, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12864>
- Meng, H. (2022). Analysis of the Relationship between Transformational Leadership and Educational Management in Higher Education Based on Deep

Learning. *Computational Intelligence & Neuroscience*, 1–8.
<https://doi.org/10.1155/2022/5287922>

Molina, S., & Bravo, M. (2019). *La incidencia del Liderazgo en el Personal de los CDII del MIES Milagro*. [Tesis de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3013/1/MOLINA%20SONNIA%20%20y%20BRAVO%20MILDRED.pdf>

Muñante López, R. (2022) *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de una empresa inmobiliaria de la ciudad de Ica, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100932>

Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D. P., Luran, M. F., ... & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130.

Niño Abella, L. I., & Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba Iuris*, 42, 99–111.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=140098940&lang=es&site=ehost-live>

Organisation For Economic Cooperation And Development. (2019). *Talis 2018 Results (Volume I): Teachers And School Leaders As Lifelong Learners*. París, Francia: Oecd Publishing.

Páez, I., González, A., Enciso, E., Perilla, L., & Martínez, M. (2012). *Diez competencias del dirigente líder. Un Marco Conceptual Del Enfoque Del Liderazgo Transformacional*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Palma Carillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf.

Palomino P. (2009). *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura*. En: *Documentos de Trabajo*. Seminario Permanente de Ciencias Sociales, , no 5, p. 1-16.

- Panta M. (2019). *El liderazgo gerencial y clima organizacional en la empresa ailyn auto industries sac 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/594>
- Pillaca, J. (2019). *Clima laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro consultoría y ejecución de obras en general: caso empresa Lucs consultores y contratistas generales S.R.L.* [Tesis de Grado, Universidad Los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21727>
- Quispe L. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A. Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64717/Quispe_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores, 1(25)*, Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016
- Rondan R. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el Cercado de Lima 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/811baa2a-9f9e-4d5c-a36f-62c7a2f1dc87/content>.
- Ruiz Speare, O. (2017). *Liderazgo*. Madrid - España: Editorial Alfíl.
- Ruiz W. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar-Ponce E., Alvarado-Franco D. y Holguín-León G. (2021) Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Ciencias económicas y empresariales, Vol. 7, núm. 5*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Salcedo Fernandez, A. (2018). *Liderazgo Transformacional, que es y como medirlo?*. Madrid: Esic Editorial.

- Saluy, A. B., Armansyah, S., Djamil, M., Mulyana, B., Pramudena, S.M., Rinda, R.T., & Endri, E. (2022). Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 662-670. DOI: 10.37394/232015.2022.18.63
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78–82
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2017.02.004>
- Simbron-Espejo, S., y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sudarno, S., Priyono, P., & Sukmaningrum, D. (2016). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*, 11, 212. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p212>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa
- Vásquez L. (2020). *Estilo de liderazgo y clima organizacional de la Empresa Limertew EIRL, año 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52676/V%c3%a1squez_BAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera Trujillo, I. (2022) *Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional, durante la educación remota de instituciones educativas públicas, Santa Anita, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88022>
- Yanac E. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>.

Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>

Zárate-Torres, R., Fabiola, R.-S., Prada, R., & Acosta-Prado, J. (2022). Estilo de liderazgo según el género: diferencias basadas en la personalidad de hombres y mujeres. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27, 167–185. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.12>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de la información

UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO

Apellidos y Nombres: _____

Cargo: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Fecha: _____

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario que tiene por objetivo recoger información acerca de los estilos de liderazgo de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Las alternativas son las siguientes:

- DE ACUERDO
- DESACUERDO

PREGUNTAS		VALORACION	
Nº	ITEMS	De acuerdo	Desacuerdo
1	Usted considera que el jefe impone disciplina.		
2	Usted considera que los colaboradores obedecen mejor los jefes amistosos que a los que no lo son.		
3	El jefe casi nunca se comunica con el personal.		
4	Considera que el jefe con su comportamiento hace sentir al personal que él es el que tiene manda y tiene el control.		
5	Cuando surgen problemas importantes en la empresa, el jefe convoca a reuniones para encontrar la mejor solución.		
6	El jefe propone soluciones sin considerar la opinión de los colaboradores para los problemas presentados en la empresa.		
7	El jefe hace cumplir el desacato del reglamento de la empresa sancionando al colaborador para disciplinar una falta.		
8	El jefe explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la organización.		
9	Cuando un colaborador está descontento con la solución que su jefe da a un problema, el jefe le pide su propuesta y se atiene a ella.		
10	El jefe prefiere establecer los objetivos de manera individual sin considerar la opinión de los demás.		

11	El jefe mantiene informado a su personal, sobre cualquier decisión que les afecte.		
12	El jefe deja que los colaboradores se repartan las tareas y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	El jefe considera la fecha de seguimiento de resultados a los colaboradores y el personal opina que sea en otra fecha, pero al final es el jefe quien decide la fecha sin considerar la opinión de los demás.		
14	Para establecer los objetivos, el jefe convoca a una reunión y analiza las diversas opiniones vertidas por los colaboradores y los somete a votación.		
15	El jefe promueve que para la comunicación diaria los colaboradores deben contactarse con él.		
16	El jefe actúa con la convicción que en grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17	Cuando el personal discute la forma de ejecutar una tarea, el jefe los reúne, y entre todos buscan la solución.		
18	El jefe cree que es innecesario supervisar a los colaboradores que demuestran ser competentes.		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el jefe impide al personal que expresen sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	El jefe supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21	Cuando el personal discute sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe les pide que resuelvan sus diferencias y le avisen del resultado.		
22	Como jefe usa su autoridad para despedir a un colaborador cuando lo crea necesario.		
23	Cuando el jefe asigna un trabajo solicita al personal que le ayuden a preparar los objetivos.		
24	Si los colaboradores están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe solicita que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado		
25	En diferentes comunicaciones, el jefe, sutilmente expresa que el personal le debe lealtad.		
26	Cuando el personal opina diferente a su jefe, lo que hace éste, es discutir dichas diferencias en forma razonable.		
27	Al jefe le basta obtener datos de cada sección bajo su supervisión, compara los resultados para detectar fácilmente las deficiencias.		
28	Cuando se fijan objetivos, el jefe filtra con bastante prudencia las recomendaciones de su personal.		
29	Cuando se determinan objetivos, el jefe logra fijarlos a través de una discusión amplia con el personal pertinente.		
30	Son los propios colaboradores quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		

31	El jefe prefiere realizar reuniones generales para comunicar las decisiones importantes, que en reuniones de pequeños grupos con el personal.		
32	Para ventilar problemas de trabajo el jefe prefiere los grupos pequeños, coordinados por él, que en una reunión general.		
33	El jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal		

UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO
ESCUELA DE POSTGRADO
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Apellidos y Nombres: _____

Cargo: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Fecha: _____

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario que tiene por objetivo recoger información acerca del clima organizacional de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L. Con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Las alternativas son las siguientes:

- NINGUNO O NUNCA = 1
- POCO = 2
- REGULAR O ALGO = 3
- MUCHO = 4
- SIEMPRE = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					

30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 02: Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del instrumento de la variable estilos de liderazgo

Nombre Original del instrumento:	Test de estilos de Liderazgo						
Autor y año:	ORIGINAL: Kurt Lewin (1939)						
	ADAPTACIÓN: Frans Dominguez (2023)						
Objetivo del instrumento:	Cuestionario para identificar el nivel de estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.						
Usuarios:	Trabajadores administrativos de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos) Con duración de 10 minutos						
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>La validación fue de contenido, validada por tres expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mgr. Olivos Jiménez. Luis Marcelo (Renacyt) - Mgr. Ramirez Rondan Raul. - Mgr. Vega García de Chauca Jenny Elizabeth. <p>Hechas las observaciones a los ítems, se determinó una valoración pertinente.</p>						
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Las herramientas en esta investigación, fueron sometidos a una prueba piloto para ello se recabaron los datos de las variables tomados de 15 trabajadores de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística SPSS (V27). La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable estilos de liderazgo.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0,852</td> <td style="text-align: center;">33</td> </tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N° de elementos	0,852	33
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N° de elementos						
0,852	33						

Ficha técnica del instrumento de la variable clima organizacional

Nombre Original del instrumento:	Clima Laboral CL - SPC						
Autor y año:	ORIGINAL: Sonia Palma (2004)						
	ADAPTACIÓN: Frans Dominguez (2023)						
Objetivo del instrumento:	Cuestionario para escribir el nivel de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.						
Usuarios:	Trabajadores administrativos de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos) Con duración de 10 minutos						
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p style="text-align: center;">La validación fue de contenido, validada por tres expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mgr. Olivos Jiménez. Luis Marcelo (Renacyt) - Mgr. Ramirez Rondan Raul. - Mgr. Vega García de Chauca Jenny Elizabeth. <p style="text-align: center;">Hechas las observaciones a los ítems, se determinó una valoración pertinente.</p>						
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Las herramientas en esta investigación, fueron sometidos a una prueba piloto para ello se recabaron los datos de las variables tomados de 15 trabajadores de la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística SPSS (V27). La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable clima organizacional.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">0,982</td> <td style="text-align: center; border-bottom: 1px solid black;">50</td> </tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N° de elementos	0,982	50
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N° de elementos						
0,982	50						

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable estilos de liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	33

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
EL1	16,70	39,390	,525	,843
EL2	16,17	42,557	,090	,853
EL3	16,57	46,047	-,491	,871
EL4	16,57	38,944	,587	,841
EL5	16,63	40,861	,278	,850
EL6	16,43	41,013	,273	,850
EL7	16,53	40,602	,321	,849
EL8	16,77	39,426	,542	,843
EL9	16,70	40,700	,310	,849
EL10	16,37	42,240	,082	,855
EL11	16,93	43,444	-,133	,858
EL12	16,27	41,099	,345	,848
EL13	16,70	43,528	-,130	,861
EL14	16,63	39,344	,521	,843
EL15	16,67	38,782	,619	,840
EL16	16,63	38,516	,658	,839
EL17	16,77	37,771	,835	,834
EL18	16,37	40,378	,409	,846
EL19	16,77	43,289	-,095	,860

EL20	16,70	38,493	,676	,839
EL21	16,70	40,976	,266	,850
EL22	16,37	41,964	,129	,853
EL23	16,50	38,534	,669	,839
EL24	16,63	41,689	,149	,854
EL25	16,40	39,076	,623	,841
EL26	16,57	38,875	,599	,841
EL27	16,57	39,771	,452	,845
EL28	16,70	38,424	,688	,838
EL29	16,70	38,079	,747	,836
EL30	16,43	40,530	,354	,848
EL31	16,93	41,375	,288	,849
EL32	16,40	39,076	,623	,841
EL33	16,43	43,220	-,084	,859

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	50

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CO1	143,23	1044,875	,779	,981
CO2	142,77	1044,875	,701	,982
CO3	143,33	1033,264	,813	,981
CO4	143,00	1046,621	,825	,981
CO5	142,87	1058,740	,606	,982
CO6	143,40	1057,697	,747	,982
CO7	142,47	1066,533	,495	,982
CO8	143,67	1052,230	,723	,982
CO9	142,37	1058,861	,643	,982
CO10	142,63	1042,723	,848	,981
CO11	143,10	1049,403	,735	,981
CO12	142,40	1067,214	,458	,982
CO13	142,80	1046,648	,661	,982
CO14	142,53	1050,533	,700	,982
CO15	142,50	1046,534	,709	,982
CO16	143,40	1042,593	,661	,982
CO17	142,87	1041,154	,816	,981
CO18	143,30	1062,217	,585	,982
CO19	143,10	1055,955	,651	,982
CO20	142,70	1056,562	,653	,982
CO21	143,53	1060,740	,688	,982
CO22	143,03	1068,033	,506	,982
CO23	142,43	1059,909	,539	,982
CO24	142,63	1059,895	,608	,982
CO25	142,67	1053,126	,743	,981
CO26	142,57	1048,806	,765	,981
CO27	142,40	1061,559	,775	,982

CO28	143,77	1045,978	,920	,981
CO29	143,03	1040,792	,875	,981
CO30	143,30	1034,217	,851	,981
CO31	143,23	1046,323	,786	,981
CO32	142,87	1052,602	,685	,982
CO33	143,10	1038,507	,797	,981
CO34	143,23	1059,357	,563	,982
CO35	143,37	1051,344	,748	,981
CO36	143,47	1046,740	,731	,982
CO37	142,87	1054,120	,724	,982
CO38	142,73	1051,651	,753	,981
CO39	143,07	1029,995	,907	,981
CO40	143,00	1036,828	,855	,981
CO41	143,30	1053,597	,714	,982
CO42	143,10	1068,783	,470	,982
CO43	142,83	1069,316	,480	,982
CO44	143,00	1032,621	,838	,981
CO45	143,30	1058,976	,732	,982
CO46	143,43	1049,771	,774	,981
CO47	143,50	1050,328	,853	,981
CO48	143,03	1032,723	,877	,981
CO49	143,13	1054,947	,659	,982
CO50	143,37	1042,999	,793	,981

Anexo 03: Operacionalización de Variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Escala de Medición
ESTILOS DE LIDERAZGO	Proceso que permite influir sobre los demás con un trabajo en equipo, con el objetivo de que se genere un trabajo con entusiasmo para el logro de los objetivos de la organización. David y Newstrom (2003)	El estilo de liderazgo será medido por medio del test de estilos de liderazgo de Kurt Lewin, bajo los tres tipos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal.	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce poder individualista y autoritario en la conducción de la organización. • Ejerce poder individualista y autoritario en la conducción de la organización. • Asume una decisión autoritaria. • Ejerce control autónomo sobre el personal. 	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31	Encuesta de liderazgo de Kurt Lewin	Ordinal 1. De acuerdo 2. Desacuerdo
			Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Imponen autoridad, sin tolerancia</u> • Toma decisión en función a la opinión de la mayoría. • Participa de reuniones democráticas para resolver casos. • Difunde información de interés general. • Emplea el diálogo como instrumento de coordinación. • Delega funciones en los subalternos. 	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32		
			Liberal	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Otorga amplia libertad a los miembros de la institución para la toma de decisiones.</u> • Resuelve casos, antes que el personal directivo. • Se atienen al buen juicio de sus subordinados. • Los subordinados ejercen poder. • Se interesan solo por los resultados y no por los procesos. 	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33		

CLIMA ORGANIZACIONAL	Precisada como aquel entorno interior que se presenta entre los integrantes que conforman la entidad y que a su vez está relacionada con el nivel de motivación de los mismos (Chiavenato, 2007, 59).	El clima laboral será medido mediante el test de clima laboral CP-SPC de Sonia Palma.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de progresar y actividades que permite el desarrollo personal 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Encuesta de clima laboral CP-SPC de Sonia Palma.	Ordinal
			Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los valores de la organización 	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación de funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral. 	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con el trabajo en la organización. 	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales, económicos, tecnología. 	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		

Nota: Elaboración propia

Anexo 04: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 02 de octubre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 1019-2023/UCT-EPG-D

Ing. Andres Reque Rossini:

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Frans Yosimar Dominguez Dominguez**, identificado con DNI N° 71400510, alumno del Programa de Maestría en Ingeniería con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L, HUARAZ 2023.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad, en vía de regularización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

RECIBIDO
03-10-2023
9:15 AM

OBRAS CIVILES DE LOS ANDES
RUC: 20433687363
[Firma manuscrita]
Ing. Andres Reque Rossini
GERENTE GENERAL

Anexo 05: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Reque Rossini Andrés, identificado con DNI 10185341, en mi calidad de Gerente General de la empresa Obras Civiles de los Andes E.I.R.L., con R.U.C N° 20533657363, ubicada en la ciudad de Huaraz, departamento de Ancash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Dominguez Dominguez Frans Yosimar, identificado(s) con DNI N° 71400510, del Programa de Maestría en INGENIERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE PROYECTOS, para que utilice la siguiente información de la empresa:

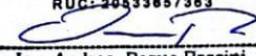
- Cantidad de trabajadores que laboran en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.
- Aplicación de recolección de datos con respecto a los trabajadores que laboran en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

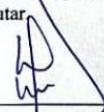
OBRAS CIVILES DE LOS ANDES
RUC: 20533657363

Ing. Andres Reque Rossini
GERENTE GENERAL



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10185341

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI: 71400510

Anexo 06: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Frans Yosimar Dominguez Dominguez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

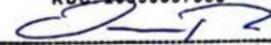
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Andres Reque Rossini

FIRMA:

OBRAS CIVILES DE LOS ANDES
RUC: 20533857363

Ing. Andres Reque Rossini
GERENTE GENERAL

Fecha: 03 /10 / 2023

Anexo 07: Matriz de consistencia Validación de instrumentos

PREGUNTA GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	MARCO TEÓRICO	TIPO : APLICADA
¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?	H_a La relación es positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.	Variable Independiente	Autocrático Democrático Liberal	Estilos de liderazgo Kurt Lewin	TIPO: Aplicada, no experimental -Descriptiva
PREGUNTAS ESPECIFICAS		OBJETIVOS ESPECIFICOS		Autorrealización		MÉTODO: Deductivo, Inductivo, analítico y sintético.
a. ¿Cuál es el nivel de estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?	H_o No existe relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.	a. Identificar el nivel de estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.	Variable Independiente	Involucramiento laboral	Clima organizacional Teoría del Clima Organizacional de Likert.	MUESTRA: 30 trabajadores que laboran empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L
b. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?		b. Describir el nivel de clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.	Clima organizacional	Supervisión		TÉCNICA: encuesta INST: cuestionario
c. ¿Analizar la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023?		c. Determinar la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, Huaraz 2023.		Comunicación		MÉT PROC. ANALISIS: de Correlación de Rho de Spearman.
				Condiciones laborales		

Anexo 08: Validación de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, OLIVOS JIMENEZ LUIS MARCELO, con DNI N° 41769054, de profesión Ingeniero Informático y de Sistemas, grado académico de Magister en Psicología Educativa, con código Renacyt N° P0086225, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Investigación, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE HUARAZ.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, cuyo propósito es medir los Estilos de liderazgo, a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa obras civiles de los Andes E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	39	44	0	0	0
2. Amplitud del contenido a evaluar.	39	44	0	0	0
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	39	44	0	0	0
4. Congruencia con los indicadores.	39	44	0	0	0
5. Coherencia con las dimensiones.	39	44	0	0	0

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 27 días del mes de julio del 2023

Apellidos y nombres: OLIVOS JIMENEZ LUIS MARCELO, DNI: 41769054,

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, RAMIREZ RONDAN RAUL, con DNI N° 31654231, de profesión Ingeniero CIVIL, grado académico de Doctor en Educación, labor que ejerzo actualmente como Consultor Independiente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L., cuyo propósito es medir los Estilos de liderazgo, a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa obras civiles de los Andes E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	63	20	0	0	0
2. Amplitud del contenido a evaluar.	63	20	0	0	0
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	63	20	0	0	0
4. Congruencia con los indicadores.	63	20	0	0	0
5. Coherencia con las dimensiones.	63	20	0	0	0

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 26 días del mes de julio del 2023

Apellidos y nombres: RAMIREZ RONDAN RAUL, DNI: 31654231,

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, VEGA GARCIA DE CHAUCA JENNY ELIZABETH, con DNI N° 32842918, de profesión Contador, grado académico de Magister en Contabilidad con Mención en Auditoría, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – SEDE HUARAZ.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Estilos de liderazgo en la empresa constructora Obras Civiles de los Andes E.I.R.L, cuyo propósito es medir los Estilos de liderazgo, a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa obras civiles de los Andes E.I.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

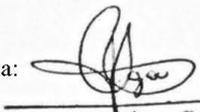
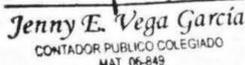
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	34	49	0	0	0
2. Amplitud del contenido a evaluar.	34	49	0	0	0
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	34	49	0	0	0
4. Congruencia con los indicadores.	34	49	0	0	0
5. Coherencia con las dimensiones.	34	49	0	0	0

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de julio del 2023

Apellidos y nombres: VEGA GARCIA DE CHAUCA JENNY ELIZABETH, DNI: 32842918,

Firma: 


Anexo 09: Imagen del porcentaje de Turnitin

ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA OBRAS CIVILES DE LOS ANDES E.I.R.L, HUARAZ 2023

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	16% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
3	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Student Paper	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
5	hdl.handle.net Internet Source	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Internet Source	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	1%