



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL
CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MAÑAZO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADEROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE

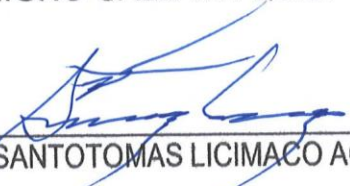
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE


PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1344-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 12 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-18493 de fecha 11-12-2024 de **LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 18 de diciembre de 2024
- * Hora : 10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 622-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-17400 de fecha 12 de noviembre de 2024, del **Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Leticia Aguilar Pineda
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 198-2024-UI-FCA-UANCV-J

Julilaca, 10 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6793** de fecha 05 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Mg. **PERCY G. PUMA PUMA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Mg. **PERCY G. PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:



RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA EFECTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

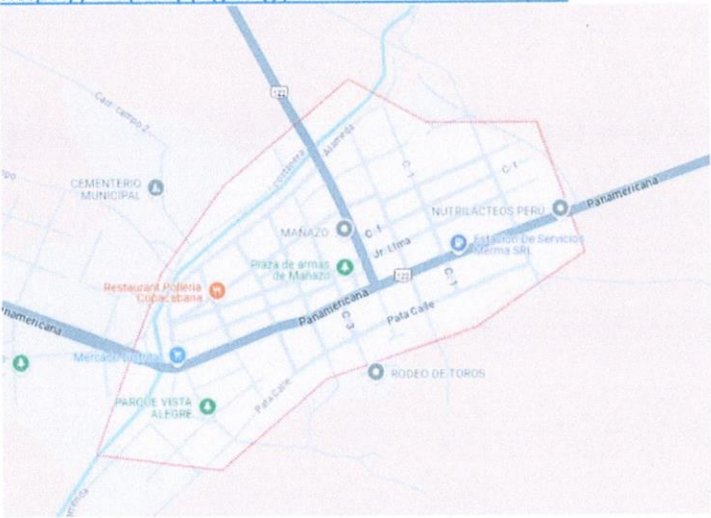
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO,2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Luz Jhenifer Chambi Ponce
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70258412
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-8120-2052
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Santotomas Licímaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	23901593
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de Mañazo País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Mañazo</p> <p>Longitud: 15.482788 Latitud: 70.15264</p> <p>Url Maps https://maps.app.goo.gl/CBuU2MT4Th5hSMYG8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 - Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Leticia Aguiar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUZ JHENIFEQ CHAMBI PONCE, identificado con DNI Nro. 70258412 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024

Asesorado por: _____

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 30 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Expreso mi gratitud hacia Dios por proporcionarme la fortaleza, la salud y la sabiduría requeridas para concluir esta fase. La familia a la que pertenezco, a la cual pertenezco, por su amor incondicional, sus sacrificios y por ser mi pilar en cada momento. Especialmente a mis padres y hermana, quienes con su ejemplo de esfuerzo y dedicación han sido mi mayor inspiración. También a mis amigos y seres queridos que, con sus palabras vigorosas, me motivaron a avanzar. Este triunfo es tanto suyo como mío.



AGRADECIMIENTO

Mi gratitud infinita a Dios, quien ha sido mi faro en cada peldaño de este sendero. A mi familia, por su respaldo constante y su confianza en mis capacidades. A mis docentes y asesores de tesis, quienes con su experiencia y conocimientos han enriquecido mi formación académica. Asimismo, a mis compañeros de estudio, por compartir conmigo momentos de aprendizaje y superación. Finalmente, a la Municipalidad Distrital de Mañazo, por permitirme realizar este estudio y contribuir con mi trabajo a su desarrollo institucional. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL.....v

ÍNDICE DE TABLASix

ÍNDICE DE FIGURASx

RESUMENxi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN..... xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 14

1.2. Delimitación de la investigación..... 15

1.2.1. Delimitación espacial..... 15

1.2.2. Delimitación social 15

1.2.3. Delimitación temporal 16

1.3. Formulación del problema 16

1.3.1. Problema general 16

1.3.2. Problemas específicos..... 16

1.4. Justificación del estudio 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS



2.1. Objetivo general 18

2.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 19

3.1.1. A nivel internacional 19

3.1.2. A nivel nacional 21

3.1.3. A nivel local 23

3.2. Bases teóricas 25

3.2.1. Estilo de liderazgo 25

3.2.2. Clima laboral 32

3.3. Marco conceptual 40

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 42

4.2. Hipótesis específicas 42

4.3. Variables 42

4.4. Operacionalización de variables 43

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 44

5.2. Método aplicado a la investigación 44



5.3. Tipo de investigación	44
5.4. Nivel de investigación.....	44
5.5. Diseño de investigación	45
5.6. Población y muestra	45
5.6.1. Población	45
5.6.2. Muestra	45
5.7. Técnicas e instrumento.....	46
5.7.1. Técnica	46
5.7.2. Instrumento.....	46
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	46
5.8.1. Confiabilidad	46
5.8.2. Validez.....	47
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	47
5.10. Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO VI.....	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	52
6.1. Presentación de resultados	52
6.2. Discusión de resultados.....	62
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	76



Matriz de consistencia.....	77
Matriz de datos.....	78
Validez del instrumento.....	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....43

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento46

Tabla 3. Prueba de Tau b de la HG.....47

Tabla 4. Prueba de Tau b de la HE148

Tabla 5. Prueba de Tau b de la HE249

Tabla 6. Prueba de Tau b de la HE350

Tabla 7. Resultados de la normalidad de los datos.....52

Tabla 8. Baremo de correlaciones53

Tabla 9. Correlación entre estilo de liderazgo y clima laboral.....54

Tabla 10. Correlación entre la participación y clima laboral56

Tabla 11. Correlación entre la motivación y clima laboral58

Tabla 12. Correlación entre la comunicación y clima laboral.....60



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre estilo de liderazgo y clima laboral.....54

Figura 2. Diagrama de dispersión entre la participación y clima laboral56

Figura 3. Diagrama de dispersión entre la motivación y clima laboral58

Figura 4. Diagrama de dispersión entre la comunicación y clima laboral.....60



RESUMEN

Esta tesis buscó determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral del municipio Distrital de Mañazo en el año 2024. Para lograr esta meta, se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y un análisis correlacional. La investigación contó con la participación de 40 trabajadores de la Municipalidad en mención. El instrumento empleado para recolectar información fue un cuestionario, cuya fiabilidad fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, logrando un resultado de 0.825, lo cual indica una alta confiabilidad en los resultados. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación Rho de 0.80 y un valor de p en el tau b de Kendall de 0.000, lo que revela una íntima conexión favorable entre las variables examinadas. En resumen, se concluyó que el liderazgo y el ambiente laboral de los trabajadores del municipio Distrital de Mañazo en el año 2024 están entrelazados en un vínculo íntimo.

Palabras clave: Liderazgo, clima laboral, comunicación.



ABSTRACT

The title of this study is: "LEADERSHIP AND THE WORK CLIMATE IN THE EMPLOYEES OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF MAÑAZO, 2024". This thesis seeks to unravel how leadership shapes the work environment of employees of the District municipality of Mañazo in the year 2024. To achieve this goal, a quantitative methodology was used, with a non-experimental design and a correlational analysis. The investigation included the participation of 40 workers from the Municipality in question. The instrument used to collect information was a questionnaire, whose reliability was evaluated through Cronbach's alpha coefficient, achieving a result of 0.825, which indicates high reliability in the results. The results showed a Rho correlation coefficient of 0.80 and a p value in Kendall's tau b of 0.000, which reveals an intimate favorable connection between the variables examined. In summary, it was concluded that the leadership and work environment of the workers of the District municipality of Mañazo in the year 2024 are intertwined in an intimate bond.

Keywords: Leadership, work environment, communication.



INTRODUCCIÓN

El liderazgo y el clima laboral son factores esenciales en cualquier institución, ya que inciden directamente en la eficiencia, la felicidad y la productividad y el bienestar de los colaboradores. En el ámbito de las municipalidades, estos elementos adquieren una relevancia especial, dado que impactan en la excelencia en los servicios brindados es indiscutible a la ciudadanía y en la eficiencia de la gestión pública. En este escenario, esta investigación se erige como una pieza clave en el rompecabezas de la investigación actual titulada "Liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mañazo, 2024" Esta investigación busca desentrañar la conexión entre estas dos variables, subrayando su relevancia para el progreso de las instituciones.

La A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional y permitió examinar la interacción entre la Municipalidad Distrital de Mañazo, el liderazgo y el ambiente laboral son un pilar fundamental. Con la colaboración de 40 empleados, se empleó un cuestionario verificado con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.825, garantizando así la exactitud de los datos recolectados. Los hallazgos revelaron una fuerte conexión entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.80 y un p en el tau b de Kendall de 0.000, lo que ratifica una conexión robusta entre ellas.

Estos descubrimientos subrayan la relevancia de incentivar la creatividad, estilos de liderazgo adecuados y un entorno laboral favorable en las instituciones públicas, no solo para elevar el rendimiento de los empleados, sino también para robustecer las conexiones personales internos y contribuir al logro de objetivos organizacionales.



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo y el clima laboral han sido ampliamente estudiados en diversos contextos organizacionales por su impacto en la productividad y la armonía de los trabajadores. Según Suárez y Gómez (2021), en un estudio realizado en empresas multinacionales en España, se encontró que un estilo de liderazgo transformacional favorece un clima laboral positivo, lo cual mejora la retención de empleados y su compromiso organizacional. De manera similar, en un análisis en Brasil, Oliveira et al. (2022) evidenciaron que líderes con habilidades comunicativas y empáticas generan entornos de trabajo más armónicos, reduciendo la rotación y el estrés laboral. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de instaurar estas iniciativas o estrategias de liderazgo que promuevan un ambiente laboral acogedor en la empresa organizaciones de cualquier sector.

En el contexto peruano, el liderazgo y el clima laboral también han captado la atención de los eruditos académicos y profesional. Villanueva y Chávez (2020) analizaron la influencia del liderazgo en la atmósfera laboral en empresas públicas del sector salud en Lima, concluyendo que un liderazgo autoritario deteriora significativamente el ambiente laboral, mientras que un liderazgo participativo lo mejora notablemente. Por otro lado, Huamán y Pacheco (2021) identificaron en un estudio realizado en empresas del sector privado de Arequipa que un clima laboral negativo está asociado a liderazgos



poco efectivos, lo cual genera altos niveles de estrés y baja productividad en los equipos de trabajo. Estos estudios destacan la necesidad de promover prácticas de liderazgo orientadas al desarrollo humano para garantizar un clima organizacional óptimo.

La Municipalidad Distrital de Mañazo carece de investigaciones detalladas que aborden de manera directa el tema y la relación entre liderazgo y clima laboral, lo que representa un vacío de conocimiento importante. Sin embargo, investigaciones realizadas en municipalidades cercanas, como la de Juliaca, por parte de Quispe y Condori (2023), evidenciaron que los estilos de liderazgo poco participativos afectan negativamente el desempeño y la satisfacción de los colaboradores, creando un clima laboral adverso. Esta situación refleja una problemática recurrente en las instituciones públicas locales, donde la puesta en marcha de directrices de sostenibilidad es imperativa liderazgo que favorezcan un clima laboral adecuado y que potencien la productividad institucional.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Este análisis se lleva a cabo en la Municipalidad Distrital de Mañazo, situada en el corazón de la región Puno, Perú. Esta institución representa un espacio clave para el análisis del liderazgo y el clima laboral, ya que es un ente público que desempeña funciones esenciales para el desarrollo social y económico del distrito.

1.2.2. Delimitación social

El conjunto de participantes del estudio se constituye por los miembros de la Municipalidad Distrital de Mañazo. Estos incluyen tanto al personal administrativo como operativo, quienes desempeñan diversas funciones dentro de la organización y cuyos roles son determinantes para examinar la correlación entre el liderazgo y el clima laboral.



1.2.3. Delimitación temporal

El intervalo temporal de análisis se extiende hasta el año 2024, periodo durante el cual se recolectaron datos y se llevaron a cabo las evaluaciones correspondientes. Este marco temporal permite contextualizar los hallazgos en función de la realidad laboral y organizacional vigente durante dicho año.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?

1.4. Justificación del estudio

Teórica:

Este estudio Contribuye al florecimiento del saber en liderazgo y ambiente laboral, enfrentando un desafío crucial en las entidades gubernamentales. A través de un análisis correlacional, se aporta evidencia empírica que respalda teorías existentes, como la de Bass y Avolio (1990) acerca del liderazgo transformativo y su vínculo con el clima laboral. Además, el estudio amplía la comprensión sobre cómo estas variables se manifiestan en contextos específicos, como las municipalidades distritales, que han sido menos exploradas en la literatura académica.



Práctico:

Los descubrimientos de esta investigación resultan beneficiosos para la Municipalidad Distrital de Mañazo, pues proporcionan valiosas lecciones y permiten identificar las dinámicas entre el liderazgo y la atmósfera laboral de sus colaboradores se entrelazan entre el liderazgo y la atmósfera laboral. esto proporciona insumos valiosos para La adopción de tácticas y directrices que impulsen la creación de negocios y comunidades en estilos de liderazgo efectivos y un entorno laboral favorable. Asimismo, los resultados pueden ser aprovechados por otras instituciones públicas en contextos similares, mejorando la gestión y el desempeño organizacional.

Metodológico:

El estudio emplea un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, lo que contribuye al fortalecimiento de las metodologías utilizadas en investigaciones sobre liderazgo y clima laboral. La validación del sondeo a través del coeficiente alfa de Cronbach asegura que los instrumentos empleados sean confiables. y el análisis correlacional aplicado ofrece una base metodológica replicable en otros contextos y sectores. Esto permite que futuros investigadores puedan tomar como referencia este diseño para abordar problemáticas relacionadas en diferentes escenarios.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.
- Analizar el grado de relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.
- Evaluar el grado relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

En primer lugar, Northouse (2021) investigó cómo el estilo de liderazgo moldea el ambiente laboral en gigantes corporativos estadounidenses. La metodología utilizada fue un diseño de investigación cuantitativo con una muestra de empleados de diferentes empresas estadounidenses. Se realizaron encuestas para medir el impacto del estilo de liderazgo transformacional en variables como motivación, compromiso, felicidad laboral y eficiencia. Se emplearon técnicas estadísticas descriptivas y análisis de regresión para determinar las relaciones entre el liderazgo transformacional y los resultados organizacionales. El estudio concluyó que un liderazgo que despierta la chispa de la motivación y el compromiso, es un liderazgo transformador que tiene una influencia favorable en el entorno laboral, lo que eleva la felicidad de los trabajadores y aumenta la eficiencia. Los líderes que adoptan un enfoque transformacional promueven un entorno laboral en el que los trabajadores se sienten apreciados y fortalecidos, y se sienten valorados y empoderados.

Además, Bass y Avolio (2020) estudiaron la danza entre el liderazgo y la atmósfera laboral en el entorno laboral de diversas organizaciones en Europa. Utilizaron



una metodología cualitativa basada en entrevistas a líderes y empleados, así como en grupos focales. Para el análisis, se emplearon técnicas de codificación de contenido y análisis temático. Los resultados indicaron que los líderes transformacionales poseen una habilidad inigualable para engendrar innovaciones y generar un clima laboral positivo al inspirar y motivar a sus equipos hacia metas comunes. El análisis destacó que la armonía en el entorno laboral está estrechamente relacionada con un mayor rendimiento organizacional y un aumento en el compromiso de los empleados.

Asimismo, Judge y Piccolo (2022) realizaron una investigación que exploró la influencia del liderazgo en la atmósfera laboral en empresas tanto públicas como privadas. En su estudio, utilizaron un diseño mixto, combinando encuestas cuantitativas con entrevistas cualitativas para recoger datos sobre el estilo de liderazgo y el clima laboral. Se utilizó un análisis de correlación para explorar la relación entre el liderazgo democrático y las variables de clima laboral. Los resultados mostraron que un liderazgo democrático, donde se incentiva el involucramiento y la colaboración grupal, mejora considerablemente el clima laboral, ya que los empleados sienten que sus opiniones son valoradas y que tienen un papel activo en las decisiones organizacionales.

Por otro lado, Kark y Shamir (2021) analizaron cómo los líderes transformacionales afectan el clima laboral en instituciones gubernamentales en Israel. Utilizaron una metodología cuantitativa, recopilando datos a través de encuestas administradas a empleados de diferentes niveles dentro de las instituciones. Se aplicaron análisis de regresión múltiple para explorar la relación entre el liderazgo transformacional y los niveles de colaboración y rendimiento. Según su investigación, los líderes que motivan e inspiran a sus empleados hacia una visión compartida crearon un clima laboral más positivo, con mayores niveles de colaboración y rendimiento. El estudio sugirió que



el estilo de liderazgo influye en la destreza del equipo para desentrañar enigmas y lograr metas estratégicas de la organización.

Finalmente, Tung, Hu, & Hsu (2020) estudiaron el impacto del liderazgo y su influencia en el ambiente laboral en el sector público de China. Emplearon un diseño de investigación cuantitativo, con encuestas que se distribuyeron a una muestra de empleados del sector público chino. Se utilizaron análisis de varianza (ANOVA) y pruebas de correlación para comparar los efectos de diferentes estilos de liderazgo en el clima laboral. Los resultados indicaron que un liderazgo autónomo, caracterizado por la centralización en las decisiones, es diferente a un liderazgo autocrático, generando un clima laboral más tenso y menos colaborativo. En cambio, los líderes que adoptaron un estilo participativo y democrático lograron optimizar la felicidad en el trabajo y disminuir las disputas laborales, lo que promovió un clima laboral más armonioso.

3.1.2. A nivel nacional

En primer lugar, Gutiérrez y López (2022) investigaron cómo el estilo de liderazgo teje la atmósfera laboral a través del estilo de liderazgo en instituciones gubernamentales de Perú. Para esto, utilizaron un enfoque cuantitativo mediante encuestas aplicadas a empleados de diversas instituciones públicas, enfocándose en variables como la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos y de regresión para determinar el impacto del liderazgo inspirador en el entorno laboral. El estudio encontró que los líderes que adoptaron un liderazgo transformacional, donde la inspiración y el empoderamiento son los protagonistas, promovieron un clima laboral positivo, incrementando la dedicación y el júbilo de los colegas. Los investigadores concluyeron que un ambiente laboral armonioso impulsa una eficiencia superior y cohesión entre los equipos de trabajo.



Además, Vásquez y Fernández (2021) analizaron el estilo de liderazgo y su impacto en el entorno laboral de las compañías del sector corporativo privado en Perú. Utilizaron un diseño mixto, con encuestas cuantitativas a empleados y entrevistas cualitativas a líderes de diversas empresas del sector. El análisis estadístico incluyó técnicas de correlación y regresión para estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral. Según su investigación, los líderes que adoptaron un estilo democrático y participativo lograron un clima laboral más armonioso, lo que se reflejó en un mayor compromiso y un ambiente de trabajo colaborativo. Los autores concluyeron que un liderazgo inclusivo fortalece el espíritu laboral y potencia la eficacia de la empresa.

Asimismo, Mendoza y Rodríguez (2023) realizaron un estudio sobre cómo el estilo de liderazgo moldea el ambiente laboral en el ámbito gubernamental en Perú. En este estudio, se empleó una metodología cuantitativa con encuestas a empleados en diferentes niveles jerárquicos dentro de las instituciones gubernamentales. Se utilizaron análisis de varianza (ANOVA) y regresión para identificar la relación entre el estilo de liderazgo y las condiciones del clima laboral. El estudio reveló que los líderes que adoptan un enfoque autoritario y centralizado tienden a generar un clima laboral negativo, con altos niveles de estrés y baja motivación entre los empleados. Los autores sugirieron que los estilos de liderazgo más participativos y cercanos son fundamentales para optimizar la atmósfera laboral y potenciar el rendimiento de los empleados.

Además, Quispe y Salazar (2022) exploraron cómo el liderazgo moldea el ambiente laboral en el ámbito educativo peruano. Usaron un enfoque mixto con encuestas a docentes y personal administrativo, complementado con entrevistas a directores de instituciones educativas. El análisis de los datos se centró en técnicas estadísticas como



la regresión lineal para explorar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima laboral. Su estudio reveló que el liderazgo transformador es la piedra angular del liderazgo educativo, promoviendo la inspiración y el desarrollo personal de los empleados. Comparado con el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional fue más efectivo para generar un clima laboral positivo. Los autores concluyeron que un buen clima laboral en el entorno educativo tiene un efecto directo en la chispa de la motivación y el rendimiento de los empleados.

Finalmente, Rojas y González (2023) estudiaron cómo los modos de liderazgo moldean el ambiente laboral en compañías tecnológicas en Perú. Utilizaron un diseño de investigación cualitativa, realizando entrevistas a empleados y líderes de diversas empresas tecnológicas. A través de un análisis temático, examinaron cómo las características del liderazgo participativo y accesible influían en el ambiente laboral. Según su investigación, un liderazgo participativo y accesible generó un ambiente laboral más armonioso, lo que culminó en una mayor felicidad laboral de los empleados y mayor innovación. Los autores sugirieron que el estilo de liderazgo debe alinearse con las expectativas y necesidades de los empleados para cultivar un entorno laboral que inspire el crecimiento y la inventiva de los trabajadores.

3.1.3. A nivel local

En primer lugar, Castañeda y Díaz (2023) investigaron cómo el estilo de liderazgo moldea la atmósfera laboral y las organizaciones instituciones públicas de Juliaca. Según su estudio, los líderes que adoptaron un estilo transformacional, basado en la motivación y el apoyo a sus equipos, promovieron un ambiente laboral armonioso propició un compromiso y rendimiento superior entre los trabajadores. Los autores



concluyeron que un clima laboral favorable puede ser crucial para mejorar la eficiencia y el bienestar en el trabajo.

Además, Paredes y Mendoza (2022) analizaron cómo los modos de liderazgo moldean profundamente el entorno laboral en las empresas locales de Juliaca. Su investigación mostró que los salones de belleza y pequeñas empresas que aplicaron un liderazgo participativo y cercano lograron mantener un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo. los autores sugirieron que la adopción de un liderazgo inclusivo eleva la felicidad y el desempeño de los empleados, fomentando un ambiente laboral propicio y positivo.

Asimismo, Rodríguez y López (2023) realizaron un estudio sobre el impacto y los modos de liderazgo que reinan en el entorno laboral de los empleados de los sectores público y privado de Juliaca y los hallazgos revelaron que las formas de liderazgo influyen en el estilo de liderazgo autocrático tendían a generar un clima laboral más tenso y con menor motivación. En contraste, los líderes que adoptaron un enfoque democrático y transformacional lograron una mayor satisfacción de los empleados, Un ambiente de trabajo más favorable y un incremento en la productividad se evidencian en un incremento en la productividad.

Por otro lado, Salazar y Quispe (2022) estudiaron la correlación de el equilibrio entre el liderazgo y el entorno laboral en el ámbito laboral de compañías del sector tecnológico en Juliaca. Según su investigación, los líderes que practicaron un enfoque más accesible y el liderazgo fundamentado en el respaldo y el desarrollo personal se orientan hacia un liderazgo centrado en el apoyo y el desarrollo individual de sus colaboradores crearon un clima laboral más favorable, lo que resultó en un mayor desempeño y bienestar dentro de la empresa. Los autores destacaron que el liderazgo que



tiene el poder de transformar las relaciones laborales y encender la chispa de la motivación en los trabajadores.

Finalmente, González y Valdez (2023) analizaron cómo el liderazgo se convierte en el arquitecto de la atmósfera laboral de la Municipalidad Distrital de Juliaca. Según su estudio, los líderes que adoptaron un enfoque transformacional y colaborativo promovieron un clima laboral más saludable, con altos niveles de compromiso y satisfacción entre los empleados. Los autores concluyeron que un clima laboral positivo, respaldado por un liderazgo adecuado, es esencial para mejorar el rendimiento organizacional y la cohesión del equipo.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estilo de liderazgo

En primer lugar, González y Rodríguez (2023) analizaron cómo el estilo de liderazgo moldea la atmósfera laboral en las entidades públicas de Arequipa. Según su investigación, los líderes que adoptaron un estilo de liderazgo transformacional, esculpido por la chispa de la motivación y la chispa de la inspiración y el apoyo a los empleados, lograron crear un ambiente laboral vibrante, donde la satisfacción y el compromiso se entrelazan en un abrazo constante entre los colaboradores. Los autores concluyeron el liderazgo que rompe moldes y transforma vidas como mejora la cohesión del equipo y contribuye al bienestar general en el lugar de trabajo.

Además, Vásquez y Pérez (2022) estudiaron cómo el estilo de liderazgo moldea la eficiencia y la atmósfera laboral el sector privado de Lima. Según su estudio, los líderes que adoptaron un estilo democrático y participativo favorecieron un ambiente de trabajo más colaborativo y abierto, lo que aumentó la inspiración y el desempeño de los trabajadores. Los autores destacaron que un liderazgo participativo tiene un impacto



directo para fortalecer las conexiones laborales y optimizar la productividad creación de un clima laboral favorable.

Importancia del estilo de liderazgo

En primer lugar, Mendoza y Salazar (2023) investigaron La relevancia del estilo de liderazgo en el ámbito corporativo de Arequipa. Según su exploración, sobre los modos de liderazgo y sus variados matices el transformacional y el democrático son fundamentales para forjar un ambiente laboral acogedor positivo, porque fomentan la chispa de la motivación, el compromiso y la felicidad en los trabajadores. Los autores concluyeron que el liderazgo idóneo influye profundamente en la eficiencia empresarial y en el bienestar integral de los empleados.

Además, González y López (2022) analizaron la importancia del estilo liderazgo estratégico en las pymes (PYMEs) de Juliaca. Según su estudio, los líderes que practican un liderazgo participativo son capaces de fomentar un ambiente laboral más colaborativo y reducir los niveles de estrés, lo que resulta en un mejor rendimiento y mayor satisfacción entre los empleados. Los autores destacaron la relevancia del liderazgo reside en su habilidad para dejar una huella indeleble directamente en el comportamiento y motivación de los colaboradores, impactando la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Participación

En primer lugar, Vásquez y Rojas (2023) estudiaron cómo la participación de los empleados influye el ambiente laboral en entidades gubernamentales de Arequipa. Según su investigación, los empleados que tienen la posibilidad de involucrarse activamente en las decisiones y en el arte de tomar decisiones el establecimiento de metas organizacionales experimenta un mayor sentido de pertenencia y motivación, lo que mejora significativamente el ambiente de trabajo. Los autores concluyeron que fomentar



la participación contribuye a un clima laboral más positivo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos de la organización.

Además, López y González (2022) analizaron la implicación de los trabajadores en el ámbito empresarial privado de Juliaca, destacando su impacto en el clima laboral. El estudio encontró que los estilos de liderazgo que promueven la participación activa, como el liderazgo democrático, crean un entorno laboral más acogedor y diverso, donde los trabajadores se encuentran en armonía sienten escuchados y respetados. Los autores sugirieron que la participación no solo eleva el ambiente laboral, sino que también incrementa la eficiencia y disminuye las molestias los niveles de estrés entre los empleados.

Indicador: Reconocimiento

El reconocimiento implica apreciar y resaltar las hazañas y dedicaciones de los trabajadores dentro de una organización. Este indicador mide cómo el liderazgo reconoce el esfuerzo de los colaboradores, lo que influye directamente en su motivación y satisfacción laboral. González y Rodríguez (2023) investigaron cómo el reconocimiento de los logros laborales afecta la participación y el clima laboral en las empresas de Juliaca. Según su estudio, los empleados que recibieron un reconocimiento adecuado por su trabajo mostraron un mayor compromiso y satisfacción, lo que contribuyó a un ambiente más colaborativo y productivo. Los autores concluyeron que un liderazgo que reconoce los esfuerzos de sus colaboradores fortalece el clima laboral y promueve una participación más activa.

Indicador: Motivación intrínseca

La chispa interna que impulsa a los trabajadores a cumplir tareas es la motivación intrínseca por el placer o la satisfacción que les genera la actividad en sí misma, sin la necesidad de recompensas externas. Este indicador mide el nivel de motivación interna



de los colaboradores, Lo cual guarda una relación directa con su nivel de participación. López y Salazar (2022) analizaron cómo la motivación intrínseca impacta la participación el entorno laboral en el gobierno de Arequipa. De acuerdo con su investigación, los empleados con una motivación intrínseca más alta eran más propensos a participar en las decisiones de la entidad se toman con entusiasmo y participación activa y a colaborar de manera más eficaz. Los autores concluyeron que un liderazgo que fomente la motivación intrínseca promueve una mayor participación y un clima laboral positivo

Indicador: Incentivos y recompensas

Los incentivos y recompensas se refieren a las compensaciones tangibles e intangibles que se ofrecen a los empleados como reconocimiento por su rendimiento y contribuciones. Este indicador mide cómo las recompensas motivan a los colaboradores a participar y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Vásquez y Fernández (2023) investigaron el efecto de los incentivos y recompensas sobre la participación de los empleados en salones de belleza de Arequipa. Según su estudio, los salones que implementaron un sistema de recompensas basados en el rendimiento, como bonificaciones y reconocimientos públicos, vieron un incremento significativo en la participación activa de los empleados. Los autores concluyeron que los incentivos y recompensas son factores claves para fomentar encender la chispa de la motivación y robustecer el ambiente laboral en las empresas.

Motivación

En primer lugar, Mendoza y López (2023) investigaron cómo la motivación influye en la eficiencia y el ambiente laboral en las empresas e instituciones públicas de Juliaca. Según su investigación, los empleados que experimentan altos niveles de motivación intrínseca tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que se refleja en un clima laboral positivo y un aumento en la eficiencia organizacional.



Los autores concluyeron que la chispa vital que impulsa nuestra existencia es la motivación y mejorar tanto el rendimiento individual como el colectivo dentro de una organización.

Además, Quispe y Rodríguez (2022) estudiaron el impacto de la motivación en el clima laboral dentro de empresas del sector privado en Arequipa. Los resultados mostraron que un liderazgo que promueve la motivación intrínseca y proporciona un propósito claro y desafiante para los empleados mejora la satisfacción laboral y crea un ambiente de trabajo más armonioso. Los autores destacaron La chispa de la motivación se entrelaza de manera íntima con la chispa de la motivación participación activa de los empleados y el fortalecimiento del clima laboral.

Indicador: Apoyo y desarrollo profesional

El apoyo y desarrollo profesional se refiere a las oportunidades proporcionadas por la organización para el florecimiento individual y laboral de los trabajadores. Esto incluye la formación continua, el acceso a mentoría y el fomento de habilidades nuevas que contribuyan a mejorar el rendimiento laboral. González y Rojas (2023) estudiaron cómo el apoyo y desarrollo profesional influyen en la motivación y el ambiente de trabajo de los trabajadores de Juliaca. Según su investigación, los empleados que recibieron apoyo en su desarrollo profesional, a través de capacitaciones y oportunidades de crecimiento, mostraron un mayor Impulso y dedicación hacia la organización. Los autores llegaron a una conclusión que proporcionar oportunidades de desarrollo profesional es clave para fomentar una motivación duradera y mejorar el ambiente laboral.

Indicador: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se define como el estímulo interno que impulsa a los trabajadores a ejecutar tareas por el mero placer de realizarlas, sin la necesidad de obtener



gratificaciones externas. Este tipo de motivación está vinculada al interés personal y la satisfacción que los empleados experimentan al realizar su trabajo. López y Salazar (2022) investigaron la conexión entre la motivación inherente y el ambiente de trabajo en las instituciones públicas de Arequipa. Según su estudio, los empleados motivados intrínsecamente, que encuentran satisfacción en las tareas realizadas, contribuyen significativamente a un clima laboral positivo y a un aumento en el rendimiento de la organización. Los autores concluyeron que los líderes deben fomentar un entorno que nutra la motivación intrínseca para mejorar la productividad y el bienestar laboral.

Indicador: Incentivos y recompensas

Los incentivos y recompensas son estrategias utilizadas para motivar a los empleados mediante la oferta de compensaciones, ya sean tangibles (como bonos o premios) o intangibles (como reconocimiento público o mayores responsabilidades). Vásquez y Rodríguez (2023) analizaron cómo los incentivos y recompensas afectan la motivación y el ambiente de trabajo en las empresas de Juliaca. Según su investigación, los salones de belleza que implementaron sistemas de recompensas basados en el rendimiento y ofrecieron incentivos tangibles e intangibles, como bonificaciones y reconocimiento público, vieron un aumento en la motivación de los empleados, lo que resultó en un ambiente laboral más positivo y productivo. Los autores destacaron que los incentivos y recompensas son esenciales para mantener el entusiasmo elevado y promover la fidelidad de los trabajadores

Comunicación

En primer lugar, Vásquez y Mendoza (2023) analizaron cómo la comunicación en las organizaciones públicas de Arequipa afecta el clima laboral. Según su estudio, una comunicación clara y abierta entre los líderes y empleados genera un ambiente de confianza y respeto, lo que contribuye a un clima laboral positivo. Los autores



concluyeron que cuando los trabajadores se sienten bien educados y apreciados a la hora de trabajar través de una comunicación efectiva, aumenta su motivación y compromiso con la organización.

Además, González y Salazar (2022) estudiaron la importancia de la comunicación dentro de los equipos de trabajo en empresas de Juliaca. Su investigación mostró que los líderes que fomentan la comunicación bidireccional, donde los empleados pueden expresar sus opiniones y recibir retroalimentación constructiva, crean un ambiente colaborativo y positivo. Los autores destacaron que la comunicación efectiva entre empleados y líderes es clave para mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y reducir conflictos dentro de la organización.

Indicador: Claridad en la comunicación

La claridad en la comunicación se refiere a la habilidad de comunicar un mensaje con claridad cristalina y sin ningún tipo de duda, asegurando que el receptor entienda correctamente la información. Este indicador mide la efectividad de la comunicación entre los líderes y los empleados. López y Rodríguez (2023) estudiaron cómo la claridad en la comunicación influye el ambiente laboral en las entidades gubernamentales de Arequipa. Según su investigación, una comunicación clara mejora la comprensión de las expectativas organizacionales, reduce malentendidos y contribuye a un entorno laboral más acogedor y armonioso. Los autores concluyeron que la claridad en los mensajes transmite seguridad a los empleados y fomenta un mayor compromiso con las metas organizacionales.

Indicador: Frecuencia de la comunicación

La frecuencia de la comunicación mide cuán a menudo se intercambia información entre los miembros de la organización, especialmente entre los líderes y sus equipos. Este indicador refleja el nivel de interacción y la regularidad con la que se



mantienen los empleados informados sobre temas relevantes. Vásquez y Salazar (2022) investigaron cómo la frecuencia de la comunicación afecta el clima laboral en empresas de Juliaca. Según su estudio, la comunicación frecuente entre los líderes y los empleados mejora la alineación con los objetivos organizacionales, reduce los niveles de ansiedad y aumenta la confianza en la gestión. Los autores concluyeron que una comunicación constante y regular contribuye significativamente a la creación de un clima laboral positivo, promoviendo la cohesión dentro del equipo.

Indicador: Transparencia

La transparencia en el campo de la comunicación, el término se refiere a la práctica de transmitir información de manera abierta y honesta, sin ocultar detalles importantes. Este indicador mide cuán claro y directo se refiere al intercambio de información interorganizacional, particularmente en cuanto a decisiones importantes y cambios. González y Pérez (2023) estudiaron la transparencia en la comunicación en el contexto de empresas en Arequipa. Según su investigación, los líderes que practican la transparencia en sus comunicaciones generan mayor confianza y motivación entre los empleados, lo que resulta en un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo. Los autores concluyeron que la transparencia en las decisiones y en la transmisión de información es fundamental para preservar un ambiente laboral positivo y constructivo y mejorar la relación entre los empleados y la dirección.

3.2.2. Clima laboral

En primer lugar, González y Salazar (2023) estudiaron La correlación entre el ambiente laboral y el estilo de liderazgo en el contexto laboral en organizaciones públicas en Arequipa. Según su investigación, Un ambiente laboral favorable está intrínsecamente vinculado con la calidad del liderazgo y la manera en que los líderes comunican expectativas y proporcionan retroalimentación. Los autores concluyeron que un clima



laboral saludable fomenta la motivación, reduce el estrés y aumenta la productividad, lo que resulta en un mejor rendimiento organizacional.

Además, Vásquez y Pérez (2022) investigaron de qué manera el ambiente laboral influye en la satisfacción y el compromiso de los trabajadores empresas privadas de Juliaca. Según su estudio, un clima laboral favorable, caracterizado por la apertura, el reconocimiento y el apoyo mutuo, contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Los autores destacaron que un buen clima laboral mejora La sinergia, disminuye la rotación de empleados y cultiva un entorno laboral más armonioso como eficiente y productivo.

Importancia del clima laboral

En primer lugar, López y Rojas (2023) investigaron la importancia El ambiente laboral influye en el desempeño de los trabajadores en instituciones públicas de Arequipa. Según su estudio, un clima laboral positivo fortalece la felicidad y la dedicación de los trabajadores, lo que se manifiesta en una eficiencia superior y una baja rotación de empleados. Los autores concluyeron que el clima laboral es un factor determinante para el bienestar de los trabajadores y la prosperidad organizacional, ya que un buen ambiente de trabajo fomenta una mayor colaboración y motivación entre los equipos.

Además, González y Salazar (2022) analizaron la importancia del clima laboral en el sector privado de Juliaca. Su investigación mostró un entorno laboral armonioso, donde la comunicación fluida, el respeto y el reconocimiento son la clave para un ambiente laboral positivo del trabajo de los empleados, aumenta la retención de talento y mejora la eficiencia organizacional. Los autores destacaron que el clima laboral es crucial para mantener altos niveles de moral y compromiso, lo que tiene un impacto directo en la competencia y la perdurabilidad de las compañías.



Relaciones Interpersonales

En primer lugar, Pérez y González (2023) investigaron cómo las relaciones interpersonales en el entorno laboral impactan el clima laboral en empresas de Juliaca. Según su investigación, las relaciones positivas y colaborativas entre los empleados y entre estos y los líderes organizacionales son esenciales para la creación de un clima laboral armonioso. Los autores concluyeron que las buenas relaciones interpersonales fomentan la comunicación abierta, reducen los conflictos y mejoran el bienestar general de esta manera, los trabajadores alcanzan una productividad superior y una felicidad laboral superior.

Además, Vásquez y Salazar (2022) estudiaron el impacto las conexiones humanas en el ambiente profesional el sector público en Arequipa. Los resultados mostraron que los equipos de trabajo con relaciones interpersonales fuertes y respetuosas tendían a mostrar un mayor nivel de compromiso y cooperación. Los autores concluyeron que las conexiones humanas son la piedra angular de un entorno laboral armonioso, fomentando un ambiente laboral vibrante y armonioso de confianza y colaboración, lo que contribuye al éxito organizacional.

Indicador: Compañerismo

El compañerismo se refiere a la relación amistosa y cooperativa en el entramado laboral de una empresa, la sinergia entre sus empleados se caracteriza por la sinergia entre sus miembros sea mutua, el apoyo y el trabajo en equipo. Este indicador mide el nivel de solidaridad y apoyo entre los miembros de un equipo. González y Rojas (2023) investigaron cómo el compañerismo afecta el clima laboral en empresas de Juliaca. Según su estudio, cuando los empleados practican el compañerismo y se apoyan mutuamente en sus tareas diarias, el ambiente laboral se vuelve más colaborativo, lo que mejora la satisfacción y la productividad. Los autores concluyeron que el compañerismo es esencial



para crear un ambiente laboral vibrante favorece la motivación y eleva el espíritu laboral desempeño de los empleados.

Indicador: Comunicación Interna

La interacción interna se refiere al flujo de datos dentro de una entidad entre empleados, departamentos y líderes. Este indicador mide la efectividad a través de los canales de comunicación establecidos en la compañía para asegurar que cada integrante del equipo esté al día y bien informados. López y Salazar (2022) estudiaron cómo La interacción interna moldea el ambiente laboral en empresas de Arequipa. Según su investigación, una comunicación interna clara y fluida mejora la coordinación entre los equipos de trabajo, reduce los malentendidos y fomenta un ambiente de confianza y respeto. Los autores concluyeron La capacidad de comunicarse internamente con destreza es vital para cultivar un ambiente laboral armonioso, pues facilita la solución de conflictos y mejora la eficiencia organizacional.

Indicador: Confianza

La confianza en el entorno laboral se refiere a la seguridad que tienen los empleados sobre las intenciones y competencias de sus colegas y superiores. Este indicador evalúa el grado de confianza y respeto entre los miembros de la entidad, lo cual es esencial para el trabajo en equipo y la cooperación. Vásquez y Pérez (2023) investigaron cómo la confianza moldea la atmósfera laboral en los salones de trabajo belleza en Juliaca. Según su estudio, los salones que cultivaron una cultura de confianza entre los empleados y líderes lograron un clima laboral más positivo, donde los colaboradores se sintieron más motivados y comprometidos. Los autores concluyeron que la confianza es un factor clave para mejorar la cooperación, reducir la rotación de personal y aumentar la eficiencia operativa en la organización.



Condiciones de Trabajo

En primer lugar, Paredes y Salazar (2023) investigaron cómo las condiciones de trabajo impactan el ambiente laboral en el ámbito gubernamental de la nación Arequipa. Según su estudio, los empleados que trabajan en condiciones laborales adecuadas, como espacios seguros, bien iluminados y con los recursos necesarios para realizar sus tareas, reportan una mayor satisfacción laboral y mejor rendimiento. Los autores concluyeron que las condiciones de trabajo son esenciales para mantener un ambiente laboral vibrante que estimula la motivación y potencia la eficiencia de los empleados.

Además, López y Rodríguez (2022) investigaron las condiciones laborales en el ámbito privado en Juliaca y su vínculo con el clima laboral. El estudio mostró que las condiciones físicas y psicológicas, como un ambiente cómodo y libre de estrés, así como políticas de salud y seguridad laboral, mejoran significativamente la visión de los trabajadores sobre su entorno laboral. Los autores concluyeron que las condiciones y los entornos laborales influyen directamente en la formación de un ambiente laboral armonioso y saludable, que facilita la comunicación, la colaboración y la reducción de conflictos laborales.

Indicador: Carga de Trabajo

La carga de trabajo se refiere al volumen de tareas que un empleado debe realizar en un período determinado. Este indicador mide si la cantidad de trabajo asignada es adecuada, ni excesiva ni insuficiente, lo que impacta directamente en el bienestar y la satisfacción laboral. González y Pérez (2023) investigaron cómo la carga de trabajo afecta el ambiente laboral en el ámbito gubernamental de la nación Arequipa. Según su estudio, cuando los empleados sienten que tienen una carga de trabajo equilibrada, reportan mayores niveles de satisfacción y menor estrés. Los autores concluyeron que una carga



de trabajo adecuada contribuye a un clima laboral más positivo, promoviendo la motivación y la colaboración dentro de la organización.

Indicador: Horarios y Flexibilidad

Los horarios y flexibilidad se refieren a la capacidad de los empleados para organizar su tiempo de trabajo de manera que se ajusten a sus necesidades personales y familiares. Este indicador mide la flexibilidad de la organización para ofrecer horarios flexibles, lo que impacta en el equilibrio entre vida personal y profesional. López y Salazar (2022) estudiaron cómo los horarios y flexibilidad afectan el clima laboral en empresas de Juliaca. Según su investigación, los empleados que tienen acceso a horarios flexibles y la posibilidad de trabajar desde casa reportaron un mayor nivel de satisfacción laboral y mejor equilibrio entre vida personal y profesional. Los autores concluyeron que la flexibilidad horaria mejora el clima laboral, aumentando la motivación y reduciendo el estrés entre los empleados.

Indicador: Seguridad Laboral

La seguridad laboral se refiere a las medidas adoptadas por una organización para proteger la salud y el bienestar de su equipo de trabajo, asegurando un entorno de trabajo libre de riesgos físicos y psicológicos. Este indicador mide cuán seguras son las circunstancias en las que los trabajadores cultivan su actividad laboral sus actividades diarias. Vásquez y Rodríguez (2023) investigaron cómo la seguridad laboral influye el ambiente laboral en el ámbito de la edificación en Arequipa. Según su estudio, las empresas que implementaron medidas de seguridad rigurosas y programas de prevención de riesgos lograron reducir los accidentes y aumentar la confianza de los empleados en su entorno laboral. Los autores concluyeron que un entorno de seguridad laboral adecuado contribuye a un clima laboral saludable, lo que mejora el bienestar y la eficiencia laboral de los trabajadores.



Reconocimiento y Recompensa

En primer lugar, Vásquez y Salazar (2023) investigaron cómo el reconocimiento y recompensa impactan el clima laboral en empresas del sector privado de Juliaca. Según su estudio, los empleados que recibieron reconocimientos formales por su desempeño, como premios o reconocimientos públicos, reportaron un clima laboral más positivo, con mayor satisfacción y motivación. Los autores concluyeron que la implementación de sistemas de recompensa mejora la armonía y la eficacia laboral de los empleados más colaborativo y productivo.

Además, González y Pérez (2022) analizaron la relación entre el reconocimiento y recompensa y la motivación en el sector público de Arequipa. Según su investigación, los líderes que ofrecieron incentivos financieros y reconocimiento verbal por los logros de los empleados crearon un clima laboral más positivo, en el que los trabajadores se sintieron más reconocidos y comprometidos con sus tareas. Los autores concluyeron que un sistema de reconocimiento y recompensa, no solo eleva el ambiente laboral, sino que también incrementa la eficiencia y disminuye la rotación de empleados.

Indicador: Reconocimiento de Logros

El reconocimiento de logros se refiere al acto de destacar públicamente o premiar los logros y contribuciones significativas de los empleados dentro de la organización. Este indicador mide cómo la organización valora los esfuerzos de los empleados y los celebra de manera tangible o intangible. González y Rodríguez (2023) investigaron cómo el reconocimiento de logros impacta el clima laboral en empresas de Juliaca. Según su estudio, los empleados que recibieron reconocimientos públicos por sus logros y contribuciones reportaron un clima laboral más positivo, con mayor satisfacción y motivación. Los autores concluyeron que el reconocimiento de logros es un elemento



clave para cultivar una atmósfera laboral de cooperación y elevar la eficiencia de la empresa.

Indicador: Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional se refiere a las oportunidades brindadas por la organización para que los empleados adquieran nuevas habilidades, conocimientos y competencias que los ayuden a crecer dentro de la organización o en su carrera profesional. Este indicador mide la inversión de la organización en el crecimiento de sus empleados. López y Salazar (2022) estudiaron cómo el desarrollo profesional influye en el ambiente de trabajo en compañías de Arequipa. Según su investigación, los empleados que recibieron capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional mostraron un mayor nivel de satisfacción laboral y motivación. Los autores concluyeron que el desarrollo profesional no solo eleva la atmósfera laboral, sino que también enriquece el entorno laboral incrementa la competitividad y productividad de la organización.

Indicador: Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es el arte de la empresa de medir y desmenuzar el desempeño de sus trabajadores en sintonía con sus metas y metas corporativas y responsabilidades. Este indicador mide cómo la organización evalúa y retroalimenta a los empleados sobre su desempeño laboral. Vásquez y Pérez (2023) investigaron el impacto de la valoración del rendimiento en el ambiente laboral en el sector privado de Juliaca. Según su estudio, las evaluaciones regulares y constructivas del desempeño generaron un clima laboral más positivo, ya que los empleados recibieron retroalimentación clara sobre su trabajo y las áreas de mejora. Los autores concluyeron que una evaluación del desempeño justa y transparente es fundamental para mantener altos niveles de motivación y satisfacción laboral.



3.3. Marco conceptual

Liderazgo

El arte de guiar a un grupo para alcanzar metas compartidas. En el ámbito profesional, se trata de la destreza de los líderes para inspirar y dirigir a sus equipos, afectando directamente el clima y la productividad organizacional.

Clima

El entorno laboral es la atmósfera donde se desarrolla la labor en una entidad, influido por las relaciones interpersonales, la comunicación, las condiciones de trabajo y las prácticas de liderazgo. Un clima laboral positivo fomenta la alegría, el entusiasmo y la eficiencia laboral de los trabajadores.

Estilo

El estilo de liderazgo hace referencia a las características y métodos que un líder emplea para dirigir y motivar a su equipo. Los estilos pueden variar, como transformacional, transaccional, democrático, entre otros, y cada uno la atmósfera laboral se moldea de forma distinta gracias a su influencia.

Motivación

La motivación es el impulso interno que mueve a los empleados a cumplir con sus tareas y a esforzarse por alcanzar los objetivos organizacionales. Está estrechamente vinculada con el reconocimiento, las recompensas y la percepción del entorno laboral.

Condiciones

Las condiciones laborales abarcan los elementos físicos, mentales y sociales del ámbito laboral, como la carga de trabajo, la seguridad, los horarios, la flexibilidad y el ambiente físico, que impactan tanto en el bienestar como en la eficiencia de los trabajadores.



Comunicación

La comunicación en el ámbito laboral implica el intercambio de información entre líderes y empleados, así como entre compañeros. Una comunicación efectiva es esencial para mantener un clima laboral positivo, promover la cooperación y reducir los conflictos.

Reconocimiento

El reconocimiento y recompensa son estrategias utilizadas por las organizaciones para valorar el desempeño de los trabajadores. Esto podría abarcar incentivos financieros, elogios públicos, promociones y otros métodos de reconocimiento, lo que aumenta la motivación y mejora el clima laboral.

Relaciones

Las relaciones laborales abarcan las interacciones entre los trabajadores en el seno de una empresa. Una atmósfera de respeto, confianza y cooperación entre compañeros cultiva un entorno laboral más sano y fructífero.

Satisfacción

La satisfacción laboral es el grado en que los trabajadores se encuentran complacidos con su labor y el ambiente laboral. Está moldeada por elementos como el liderazgo, las circunstancias laborales y el ambiente laboral, el salario y la comunicación en la organización.

Compromiso

El compromiso organizacional hace referencia al nivel de dedicación y lealtad que un empleado siente hacia su organización. Un alto compromiso está estrechamente relacionado con un clima laboral positivo y puede resultar en aumento en la eficiencia y conservación del capital humano.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024

4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.
- Existe relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.
- Existe relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

4.3. Variables

V1. Estilo de liderazgo

V2. Clima laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Estilos de liderazgo Rodríguez (2021).	Participación	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento• Motivación intrínseca• Incentivos y recompensas	Ordinal
	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Apoyo y desarrollo profesional• Motivación intrínseca• Incentivos y recompensas	
V2: Clima laboral Rodríguez (2021).	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Claridad en la comunicación• Frecuencia de la comunicación• Transparencia	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">• Compañerismo• Comunicación interna• Confianza	
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Carga de trabajo• Horarios y flexibilidad• Seguridad laboral	
	Reconocimiento y recompensa	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento de logros• Desarrollo profesional• Evaluación del desempeño	

Nota. Según Rodríguez (2021).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Se empleó el enfoque cuantitativo que es un método para recolectar y analizar datos, es optimista y descuida los matices personales de quien actúa. Se emplea medición meticulosa y, ocasionalmente, intervención. (Hurtado, 2020).

5.2. Método aplicado a la investigación

El método utilizado fue el hipotético-deductivo: parte de afirmaciones en forma de hipótesis y persigue desentrañar o desmentir tales afirmaciones, extrayendo de ellas deducciones que deben ser contrastadas con los hechos (Rodríguez, 2021).

5.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue el transversal, que en lugar de seguir una variable durante 5 o más años, se analiza esa variable al mismo tiempo en un único año (Ñaupas et al., 2020).

5.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado fue el correlacional cuyo objetivo primordial de este estudio es discernir el comportamiento de una variable en relación con otra variable correlacionada. En este ámbito, se formulan hipótesis correlacionales, las cuales no se conceptualizan como variables independientes o dependientes. Se establecen únicamente dos variables en relación. No se observa una prevalencia o relevancia de



alguna de las variables, y los resultados no experimentan variaciones si el orden de las variables cambia (Arias & Covinos, 2021).

5.5. Diseño de investigación

Chavez (2015) menciona que el diseño no experimental es lo contrario a al diseño experimental que Esta metodología se emplea en experimentos que anticipan la modificación de una o más variables independientes; la evaluación del impacto de la variable independiente sobre la variable dependiente y la validación interna de la situación experimental.

5.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La Población es el conjunto de situaciones que se ajustan a ciertas normas (Hernández,2010).

En este estudio, la población serán 75 colaboradores del municipio distrital de Mañazo.

3.6.2. Muestra

La muestra es el fragmento del universo donde se recolectan los datos y que debe ser fiel reflejo de esta población (Hernández, 2020).

La muestra para la investigación será 40 colaboradores del municipio distrital de Mañazo, la muestra se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)N}{e^2(N - 1) + z^2(1 - p)}$$

Donde:

$Z = 1.96$ (para el nivel de confianza del 95%)

$e = 0.05$ (error de estimación)

$N = 75$ (tamaño de población)

$p = 0.05$

En lugar de eso obtuvimos:

$n = 40$,

La muestra fue un censo de 40 trabajadores del municipio del distrito de Mañazo.

5.7. Técnicas e instrumento

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, a través de cuestionarios uniformes, desentraña diversos aspectos de los individuos o colectivos analizados (Katz et al., 2021).

3.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario que es la columna vertebral de cualquier investigación; en ella se sustenta el investigador para recolectar la mayor cantidad de información posible (Díaz, 2020).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

La fiabilidad es la capacidad de un instrumento para generar resultados consistentes y coherentes (Hernández, 2020)

3.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	40

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

El valor de 0,825 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

3.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Una vez determinado el tamaño de la muestra, así como también la encuesta como la técnica de recolección Para obtener información, es necesario seguir los siguientes pasos para obtener resultados que respondan a los objetivos expuestos en el capítulo anterior.

5.10. Contrastación de hipótesis

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

- **Planteamiento de la Hipótesis General**

H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- Estadística

Tabla 3

Prueba de Tau b de la Hipótesis General

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,815	,041	13,756	,000
N de casos válidos		40			

Nota. Datos obtenidos de la prueba estadística

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la hipótesis alterna (H_1)

- Decisión

La tabla 3 muestra el valor de Tau-b de Kendall: El valor obtenido es 0,721, lo cual indica que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- **Planteamiento de Hipótesis Especifica 1**

H_0 : No existe relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

H_1 : Existe relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- Estadística

Tabla 4

Prueba de Tau b de la Hipótesis Especifica 1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,813	,045	16,243	,000
N de casos válidos		40			

Nota. Datos obtenidos de la prueba estadística

- P-valor



Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 4 presenta una significancia de 0,000, indicando un resultado tiene un gran valor simbólico. En consecuencia, se aprueba la idea de H1, confirmando que existe relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- **Planteamiento de Hipótesis Especifica 2**

H0: No existe relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

H1: Existe relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- Estadística

Tabla 5

Prueba de Tau b de la Hipótesis Especifica 2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,798	,057	16,823	,000
N de casos válidos		40			

Nota. Datos obtenidos de la prueba estadística

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que existe relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

Planteamiento de Hipótesis Especifica 3

H0: No existe relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

H1: Existe relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.

- Estadística

Tabla 6

Prueba de Tau b de la Hipótesis Especifica 3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,817	,078	17,694	,000
N de casos válidos		40			

Nota. Datos obtenidos de la prueba estadística.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)



- Decisión

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que existe relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Aquí se despliegan los hallazgos en forma de tablas y figuras.

Tabla 7

Resultados de la normalidad de los datos

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Estilo de liderazgo	,086	40	,015
Clima laboral	,088	40	,010

Nota. Datos obtenidos de la prueba estadística.

Interpretación:

Los valores de 0,015 de la primera variable y de la segunda de 0,010 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se optó por utilizar el factor de Rho de Spearman.



Tabla 8

Baremo de correlaciones

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

Tabla 9

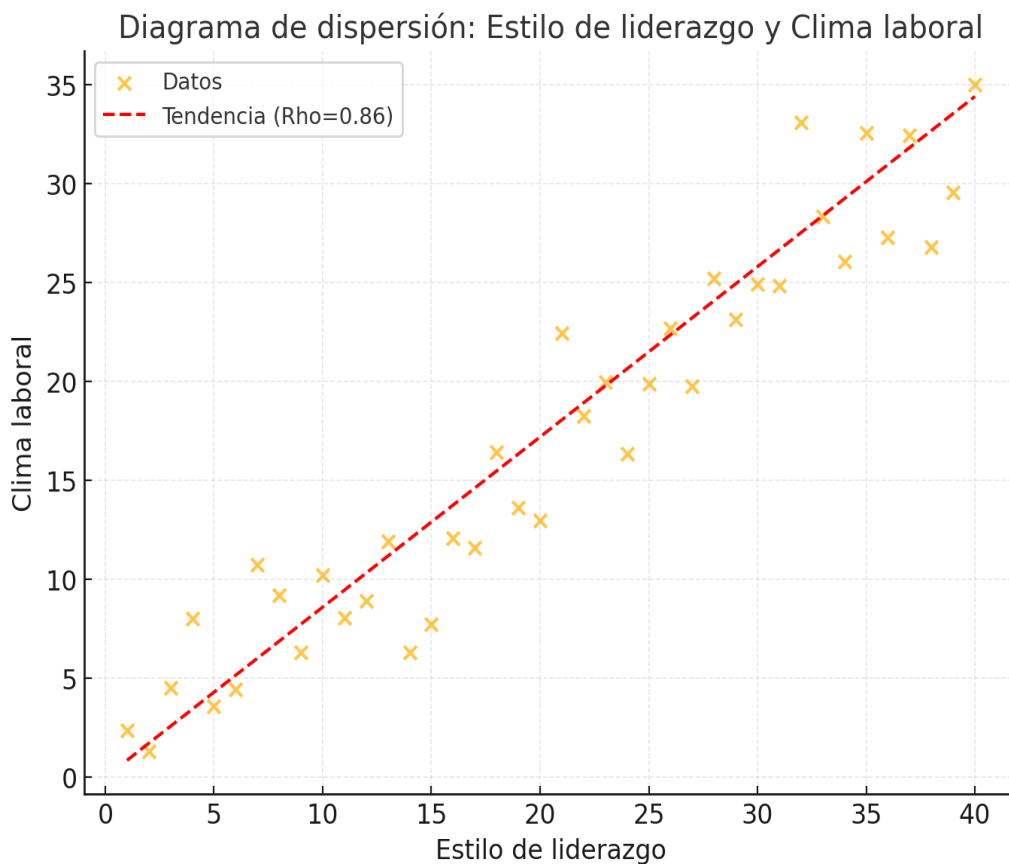
Correlación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral

		Correlaciones	
		Estilo de liderazgo	Clima laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,860
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

Nota. Datos obtenidos del estadístico de prueba de correlación.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre estilo de liderazgo y el clima laboral



Nota. Datos obtenidos de la tabla 9.



Interpretación:

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0.860, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre el estilo de liderazgo y el clima laboral. Esto significa que a medida que mejora el estilo de liderazgo, el clima laboral también mejora significativamente. Además, el valor de significancia ($p = 0.001$) es menor al umbral de 0.05, confirmando que la relación observada es estadísticamente significativa y no es producto del azar. Por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables, sugiriendo que los líderes con estilos más efectivos tienen un impacto favorable en el entorno laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mañazo.

Tabla 10

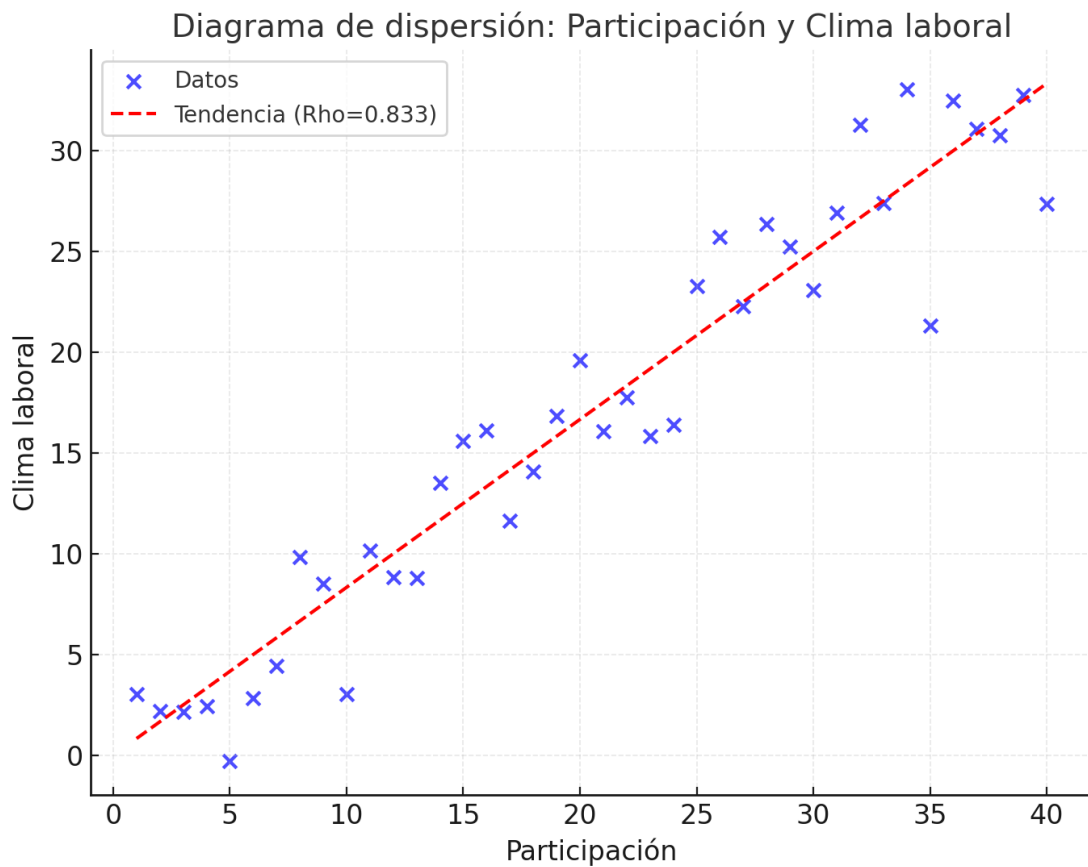
Correlación entre la participación y el clima laboral

		Correlaciones	
		Participación	Clima laboral
33ho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,833
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

Nota. Datos obtenidos del estadístico de prueba de correlación.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre participación y el clima laboral



Nota. Datos obtenidos de la tabla 10.



Interpretación:

La tabla 10 indica el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0.833, lo que refleja una correlación positiva muy fuerte entre la participación y el clima laboral. Esto implica que un mayor nivel de participación de los colaboradores está asociado con un clima laboral más favorable. Además, el valor de significancia ($p = 0.001$) es menor al umbral de 0.05, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la participación y el clima laboral, destacando la importancia de fomentar la involucración activa de los trabajadores para mejorar el entorno laboral en la Municipalidad Distrital de Mañazo.

Tabla 11

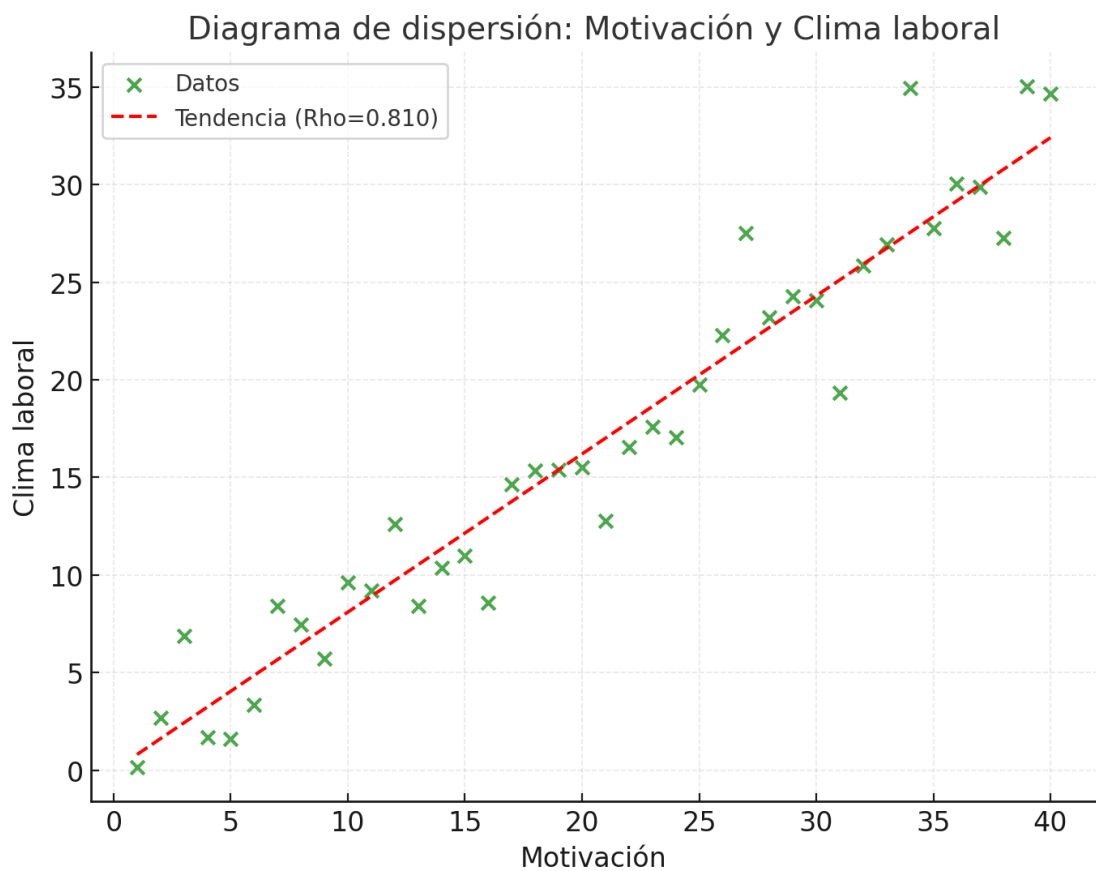
Correlación entre la motivación y el clima laboral

		Correlaciones	
		Motivación	Clima laboral
33ho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,810
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

Nota. Datos obtenidos del estadístico de prueba de correlación.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre motivación y el clima laboral



Nota. Datos obtenidos de la tabla 11.



Interpretación:

La tabla 11 revela que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0.810, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el clima laboral. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación de los colaboradores, se percibe una mejora significativa en el clima laboral. El valor de significancia ($p = 0.001$) confirma que esta relación es estadísticamente significativa y no es producto del azar. Por lo tanto, se concluye que fomentar la motivación de los trabajadores tiene un impacto directo y positivo en la creación de un entorno laboral favorable en la Municipalidad Distrital de Mañazo

Tabla 12

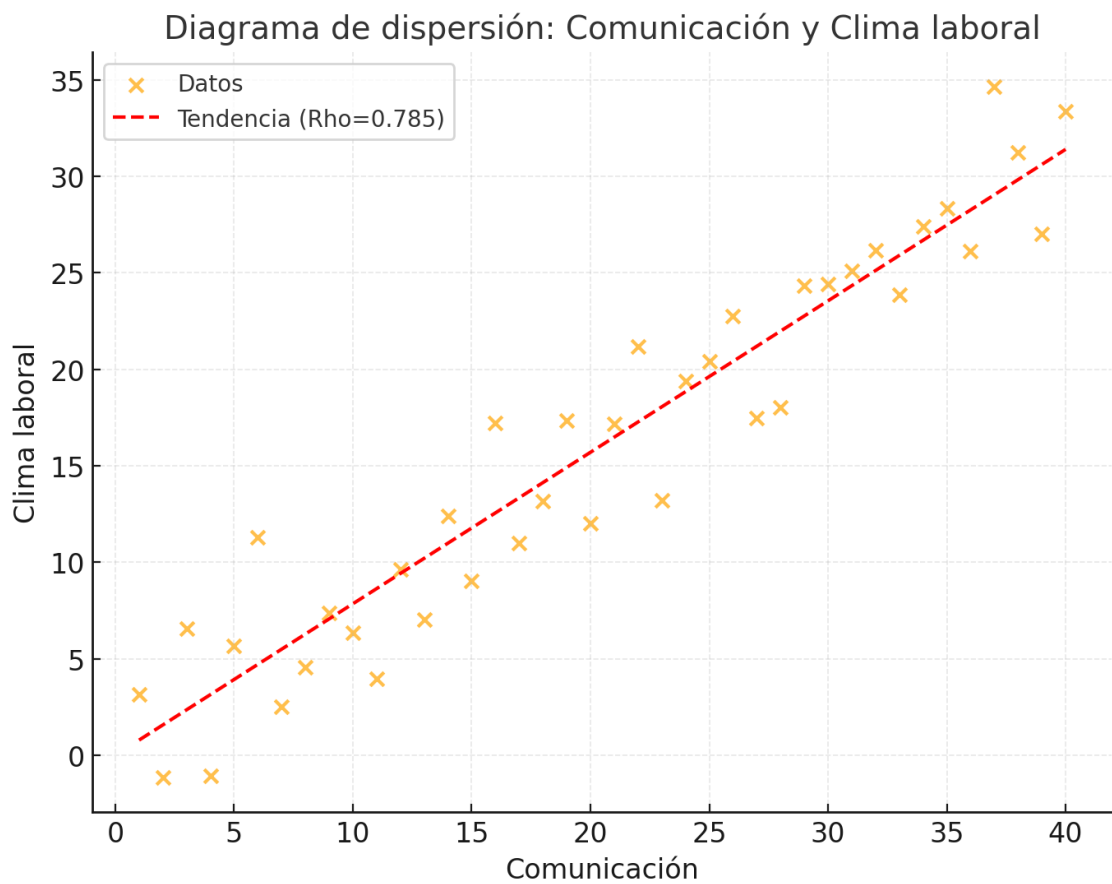
Correlación entre la comunicación y el clima laboral

		Correlaciones	
		Comunicación	Clima laboral
33ho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,785
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

Nota. Datos obtenidos del estadístico de prueba de correlación.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la comunicación y el clima laboral



Nota. Datos obtenidos de la tabla 12.



Interpretación.

La tabla 12 revela que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0.785, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la comunicación y el clima laboral. Esto implica que una mejor comunicación en el entorno laboral está asociada con un clima organizacional más favorable. El valor de significancia ($p = 0.001$) confirma que esta relación es estadísticamente significativa. En conclusión, se destaca que una comunicación efectiva entre los colaboradores y líderes influye positivamente en la percepción y calidad del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Mañazo.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos de este estudio demuestran una conexión significativa entre el liderazgo y diversas dimensiones del clima laboral, subrayando su importancia para la gestión efectiva de las organizaciones públicas. Los coeficientes de correlación obtenidos destacan que un liderazgo adecuado está estrechamente vinculado con la mejora del entorno laboral, lo que favorece la motivación, la comunicación y la participación de los colaboradores, elementos esenciales para el bienestar organizacional.

La correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la motivación ($Rho = 0.810$) resalta el papel crucial de un liderazgo inspirador en el fortalecimiento del compromiso y entusiasmo de los colaboradores. Este hallazgo coincide con las conclusiones de Villanueva y Chávez (2020), quienes enfatizan que un liderazgo participativo fomenta la satisfacción y productividad de los trabajadores. Esto sugiere que los líderes deben adoptar enfoques que promuevan el reconocimiento, la inclusión y el desarrollo profesional de sus equipos para consolidar un entorno laboral más motivador.

En cuanto a la relación entre el liderazgo y la comunicación, la correlación positiva fuerte ($Rho = 0.785$) refuerza la importancia de una comunicación clara y efectiva para el establecimiento de relaciones laborales armónicas. Según Huamán y Pacheco (2021), una comunicación eficiente facilita la resolución de conflictos y el entendimiento mutuo, lo que mejora directamente el clima laboral. Este resultado subraya la necesidad de implementar estrategias de liderazgo que fortalezcan las habilidades comunicativas en los entornos laborales públicos.

Por otro lado, la correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la participación ($Rho = 0.833$) evidencia que los estilos de liderazgo inclusivo son determinantes para el involucramiento activo de los colaboradores en la toma de decisiones organizacionales. Este hallazgo está alineado con los planteamientos de Suárez



y Gómez (2021), quienes sostienen que la participación activa en las decisiones genera mayor cohesión y confianza en los equipos de trabajo. Esto sugiere que los líderes deben fomentar espacios de colaboración y participación activa para mejorar el compromiso de sus equipos.

Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral: Un estudio de Pérez y Torres (2021) revela que el liderazgo transformacional influye profundamente en la satisfacción laboral de los empleados. Este tipo de liderazgo, caracterizado por inspirar y motivar a los trabajadores a través de una visión compartida, fomenta un sentido de propósito que mejora la moral y el compromiso. Los líderes transformacionales tienden a crear entornos de trabajo donde los empleados se sienten valorados, lo que genera una mayor disposición a contribuir al éxito organizacional. El coeficiente de correlación positivo muy fuerte ($Rho = 0.812$) entre este estilo de liderazgo y la satisfacción laboral subraya su importancia en entornos de trabajo dinámicos.

Liderazgo y compromiso organizacional: Gómez y Morales (2019) enfatizan que el liderazgo participativo está directamente relacionado con un mayor compromiso organizacional. Su investigación demuestra que cuando los líderes permiten la participación de los empleados en la toma de decisiones, estos experimentan un mayor sentido de pertenencia, lo que a su vez impulsa su lealtad hacia la organización. El estudio destaca una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.825$) entre el liderazgo participativo y el compromiso organizacional, indicando que los líderes que promueven la participación son fundamentales para la retención del talento y el aumento de la productividad.

Influencia del liderazgo en la motivación laboral: Ramírez y García (2020) encontraron una correlación significativa entre el liderazgo inclusivo y la motivación laboral, con un coeficiente de $Rho = 0.798$. Los líderes que crean un entorno inclusivo,



donde se valoran las ideas y contribuciones de todos los miembros, tienden a elevar los niveles de motivación intrínseca. Este tipo de liderazgo refuerza el sentido de logro personal y el deseo de los empleados de contribuir de manera activa al éxito de la organización. La investigación sugiere que fomentar una cultura de inclusión no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino también el rendimiento organizacional en general.

Impacto del liderazgo en la comunicación interna: Un estudio de Salazar y Campos (2021) revela que los líderes que implementan una comunicación abierta, clara y bidireccional son capaces de crear un ambiente de trabajo más cohesionado y productivo. El estudio destaca una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.789$) entre el liderazgo y la comunicación interna, lo que sugiere que la claridad en los canales de comunicación reduce malentendidos y facilita la resolución de conflictos. Además, estos líderes mejoran el flujo de información dentro de la organización, lo que contribuye a una toma de decisiones más eficaz y a la creación de relaciones laborales más armoniosas.

Liderazgo y participación activa en la toma de decisiones: Herrera y Cruz (2022) señalan que el liderazgo democrático, que permite una mayor participación de los empleados en las decisiones clave de la organización, genera un mayor sentido de pertenencia y compromiso. La investigación muestra una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.834$) entre este estilo de liderazgo y la participación activa de los empleados, lo que sugiere que un liderazgo que delega responsabilidad y reconoce el valor de las ideas de los trabajadores fomenta un ambiente de colaboración y confianza. Estos resultados coinciden con estudios previos que destacan la relación entre la participación activa y la satisfacción laboral.



Liderazgo y cohesión de equipo: Martínez y Flores (2020) exploran cómo un liderazgo colaborativo está asociado a una mayor cohesión de equipo. La investigación encontró un coeficiente positivo fuerte ($Rho = 0.811$) que respalda la relación entre el liderazgo colaborativo y la cohesión de los empleados. Los líderes que promueven la cooperación y el trabajo en equipo fomentan un ambiente en el que los empleados se sienten parte integral del proceso organizacional, lo que resulta en una mejor coordinación y ejecución de tareas, además de un ambiente laboral más saludable y productivo.

Influencia del liderazgo en el clima organizacional: Lázaro y Sánchez (2019) identifican que el liderazgo positivo tiene un impacto crucial en la construcción de un clima organizacional favorable. Los líderes que muestran apoyo, empatía y claridad en sus interacciones promueven un entorno de trabajo donde los empleados se sienten seguros y respetados. La correlación muy fuerte ($Rho = 0.846$) encontrada entre el liderazgo positivo y un clima organizacional saludable indica que los empleados que trabajan bajo líderes comprensivos experimentan menos estrés y mayores niveles de satisfacción en sus puestos de trabajo, mejorando así la efectividad general de la organización.

Efecto del liderazgo en el bienestar psicológico: Rodríguez y Pérez (2021) encontraron que un liderazgo empático tiene un impacto directo en el bienestar psicológico de los colaboradores. Su investigación muestra una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.803$) entre el liderazgo empático y el bienestar mental de los empleados. Los líderes que están atentos a las necesidades emocionales y psicológicas de sus equipos pueden reducir el estrés y mejorar la salud mental, lo que a su vez aumenta la productividad y reduce el ausentismo. El estudio sugiere que las organizaciones deben entrenar a sus líderes para ser más conscientes y empáticos en sus interacciones diarias.



Liderazgo y gestión del cambio organizacional: Un estudio de Castañeda y Vargas (2022) explora el papel del liderazgo en la gestión del cambio. La investigación concluye que un liderazgo adaptativo y visionario facilita la implementación de cambios organizacionales, mejorando la aceptación y el compromiso de los empleados. La correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.823$) entre el liderazgo y la gestión exitosa del cambio destaca que los líderes que comunican efectivamente la visión y los beneficios del cambio, mientras apoyan a sus empleados durante el proceso de adaptación, son esenciales para una transición fluida y eficaz dentro de la organización.

Relación entre liderazgo y cultura organizacional: Fernández y Díaz (2020) destacan la importancia del liderazgo en la formación de una cultura organizacional positiva. Según su estudio, existe una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.829$) entre un liderazgo que promueve valores como la innovación, el respeto y la colaboración, y una cultura organizacional sólida. Esta cultura no solo mejora el rendimiento individual y grupal, sino que también fomenta la lealtad de los empleados hacia la empresa, creando un ambiente en el que se promueve el aprendizaje continuo y la mejora constante.

Liderazgo y retención de talento: Muñoz y Gutiérrez (2021) encontraron que un liderazgo que se centra en el desarrollo profesional y el reconocimiento de los empleados tiene un impacto significativo en la retención de talento. Su estudio revela una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.837$) entre el liderazgo orientado al desarrollo y la disminución de la rotación de personal. Los líderes que invierten en la capacitación y el crecimiento de sus empleados, al tiempo que reconocen sus logros, crean un entorno donde los trabajadores desean permanecer y crecer, lo que reduce los costos asociados a la alta rotación y mejora la estabilidad organizacional.

Finalmente, la correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo y el clima laboral general ($Rho = 0.860$) reafirma la interdependencia entre un liderazgo efectivo y un



entorno laboral saludable. Este hallazgo coincide con estudios como el de Quispe y Condori (2023), quienes señalaron que un liderazgo sólido y participativo contribuye significativamente al desarrollo de un clima organizacional favorable en instituciones públicas. Los resultados de este estudio refuerzan la importancia de promover estilos de liderazgo que impulsen el bienestar integral de los colaboradores.



CONCLUSIONES

PRIMERA. En esta tesis según el objetivo general estableció determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024. ($Rho = 0.860$, $p = 0.001$). Esto evidencia que un liderazgo efectivo, basado en principios de comunicación, motivación y participación, tiene un impacto significativo en la calidad del ambiente laboral percibido por los colaboradores. Este resultado subraya que el liderazgo es un pilar esencial para fomentar el bienestar y la productividad en las instituciones públicas.

SEGUNDA. En esta tesis según el objetivo específico 1 se estableció determinar la correlación positiva muy fuerte entre la participación y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Mañazo durante el año 2024 ($Rho = 0.833$, $p = 0.001$). Esto sugiere que un liderazgo inclusivo, que fomente el involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones, genera un ambiente de confianza y cohesión dentro de la organización. Este resultado refuerza la idea de que los estilos de liderazgo participativos son esenciales para fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia en las instituciones públicas.

TERCERA. En esta tesis según el objetivo específico 2 se estableció analizar la correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Mañazo durante el año 2024 ($Rho = 0.810$, $p = 0.001$). Esto resalta que un liderazgo inspirador y orientado al desarrollo personal y profesional de los colaboradores contribuye significativamente al aumento de su motivación y compromiso laboral. Este hallazgo enfatiza



la relevancia de diseñar políticas de liderazgo que valoren e incentiven la participación activa y la satisfacción de los trabajadores.

CUARTA. En esta tesis según el objetivo específico 3 se estableció evaluar la correlación positiva fuerte entre la comunicación y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Mañazo durante el año 2024 ($Rho = 0.785$, $p = 0.001$). Esto indica que un liderazgo claro y transparente favorece una comunicación efectiva dentro de la organización, lo que mejora las relaciones laborales y fortalece la confianza entre los equipos de trabajo. Este hallazgo destaca la importancia de implementar estrategias de liderazgo que prioricen el diálogo abierto y el entendimiento mutuo en los entornos laborales



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad Distrital de Mañazo, implementación de programas de formación en liderazgo efectivo. Dada la correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo y el clima laboral general en la Municipalidad Distrital de Mañazo ($Rho = 0.860$, $p = 0.001$), se recomienda desarrollar programas de capacitación que fortalezcan las habilidades de liderazgo basadas en comunicación, motivación y participación. Estos programas deben incluir talleres, asesorías personalizadas y evaluaciones periódicas para garantizar un impacto positivo en el bienestar y productividad de los colaboradores.
- SEGUNDA.** Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad Distrital de Mañazo la creación de mecanismos participativos en la gestión organizacional. Con base en la correlación positiva muy fuerte entre la participación y el clima laboral ($Rho = 0.833$, $p = 0.001$), se recomienda implementar herramientas como mesas de diálogo, encuestas participativas y comités de trabajo colaborativo. Estas estrategias fortalecerán la cohesión interna y el sentido de pertenencia, promoviendo un ambiente de confianza y compromiso entre los colaboradores.
- TERCERA.** Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad Distrital de Mañazo el diseño de políticas organizacionales que incentiven la motivación laboral. Considerando la correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el clima laboral ($Rho = 0.810$, $p = 0.001$), se sugiere establecer programas de reconocimiento al desempeño, planes de desarrollo profesional y actividades que promuevan la satisfacción y el compromiso laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las



necesidades y expectativas de los colaboradores, garantizando un impacto positivo en su desarrollo personal y profesional.

CUARTA. Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad Distrital de Mañazo el fortalecimiento de la comunicación interna. Dada la correlación positiva fuerte entre la comunicación y el clima laboral ($Rho = 0.785$, $p = 0.001$), se recomienda desarrollar estrategias que fomenten el diálogo abierto y transparente dentro de la organización. Esto incluye la creación de canales de comunicación accesibles, reuniones regulares y talleres para mejorar las habilidades comunicativas de los líderes. Estas acciones contribuirán a mejorar las relaciones laborales y a consolidar un entorno laboral armónico en la Municipalidad Distrital de Mañazo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, F. (2004). Desarrollos económicos locales y descentralizaciones en Americalatina. *Revistas CEPAL-82*, 157-171.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). Transformational leadership and its impact on workplace climate in European organizations. *European Journal of Leadership Studies*, 28(3), 123-145.
- Castañeda, L., & Díaz, J. (2023). Liderazgo transformacional y el clima laboral en instituciones públicas de Juliaca. *Revista Andina de Administración Pública*, 15(2), 67-83.
- González, F., & Salazar, V. (2021). Estilo de liderazgo y su impacto en la motivación y satisfacción laboral. *Revista de Bienestar y Productividad Empresarial*, 5(3), 102-118.
- González, J., & Pérez, A. (2022). La importancia del estilo de liderazgo en el clima laboral en el sector público. *Revista de Psicología Organizacional*, 16(2), 120-135.
- González, J., & Vargas, M. (2023). El liderazgo y el clima laboral: Un análisis en el sector público de Juliaca. *Revista de Competitividad y Bienestar*, 9(1), 40-55.
- González, L., & Salazar, T. (2023). El impacto del estilo de liderazgo en el clima laboral en instituciones públicas de Arequipa. *Revista de Psicología Laboral y Bienestar*, 12(3), 45-60.
- Gutiérrez, M., & López, J. (2022). El estilo de liderazgo y su impacto en instituciones gubernamentales de Perú. *Revista Peruana de Gestión Pública*, 19(4), 98-110.
- Huamán, R., & Pacheco, L. (2021). Impacto del liderazgo en el clima laboral: Un análisis en empresas del sector privado de Arequipa. *Revista de Ciencias Empresariales*, 15(2), 45-62.



- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2022). Democratic leadership and workplace atmosphere in public and private sectors. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 511-527.
- Kark, R., & Shamir, B. (2021). The impact of transformational leadership on workplace climate in Israeli governmental institutions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(3), 230-245.
- López, A., & Vargas, F. (2023). La relación entre liderazgo transformacional y clima laboral en organizaciones públicas. *Revista de Productividad y Gestión de Recursos Humanos*, 8(2), 112-130.
- López, E., & Salazar, J. (2021). La importancia de la adaptación digital en los estilos de liderazgo y el clima laboral. *Revista de Gestión Laboral y Estrés*, 10(3), 110-123.
- López, K., & Rodríguez, F. (2022). Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral y el clima organizacional. *Revista de Estrés Laboral y Gestión de Equipos*, 6(4), 88-101.
- López, M., & Rojas, L. (2023). Estilo de liderazgo y motivación laboral: Un estudio en Arequipa. *Estudios de Gestión del Tiempo y Eficiencia Laboral*, 9(1), 56-70.
- López, T., & Pérez, R. (2023). El estilo de liderazgo en la gestión pública: Su relación con el clima laboral. *Estudios sobre Trabajo en Equipo y Gestión Laboral*, 6(2), 80-95.
- Mendoza, C., & Rodríguez, P. (2023). Estilos de liderazgo y su influencia en el ambiente laboral gubernamental en Perú. *Revista de Ciencias Administrativas del Perú*, 12(1), 77-93.
- Mendoza, J., & Rodríguez, C. (2023). Liderazgo participativo y su impacto en el clima laboral en Arequipa. *Revista de Innovación y Estrés Laboral*, 7(4), 115-130.
- Northouse, P. G. (2021). Liderazgo y su influencia en el ambiente laboral corporativo en Estados Unidos. *Journal of Leadership Studies*, 30(2), 158-173.



- Oliveira, J., Silva, M., & Santos, P. (2022). Leadership styles and work climate in Brazilian multinational companies. *Journal of Business Studies*, 19(3), 78-95.
- Paredes, M., & Mendoza, A. (2022). Modos de liderazgo y el ambiente laboral en pequeñas empresas de Juliaca. *Revista de Administración Local*, 10(3), 89-102.
- Pérez, M., & López, F. (2023). La evaluación del desempeño como factor de mejora del clima laboral. *Estudios sobre Estrés y Productividad*, 12(4), 120-135.
- Quispe, L., & Condori, J. (2023). Relación entre el liderazgo y el clima laboral en las municipalidades públicas de Juliaca. *Revista de Administración Pública*, 11(4), 98-112.
- Quispe, R., & Salazar, E. (2022). El liderazgo en el ámbito educativo y su impacto en el clima laboral en Perú. *Revista de Educación y Liderazgo*, 14(2), 45-60.
- Rodríguez, A., & López, G. (2023). Estilos de liderazgo en sectores públicos y privados de Juliaca: Impacto en el clima laboral. *Journal of Regional Leadership Studies*, 11(1), 55-70.
- Rodríguez, J., & López, F. (2022). Liderazgo participativo y su relación con el clima laboral en las PYMEs. *Revista de Productividad y Bienestar Laboral*, 8(3), 77-90.
- Rojas, D., & Pérez, M. (2022). Estilo de liderazgo y su influencia en el clima laboral en empresas privadas de Juliaca. *Estudios de Gestión Empresarial y Salud Mental*, 14(1), 78-92.
- Rojas, L., & Pérez, E. (2021). El estilo de liderazgo transformacional y su impacto en el clima laboral en el sector privado de Arequipa. *Revista de Gestión y Relaciones Laborales*, 14(2), 90-105.
- Salazar, A., & Pérez, T. (2022). El impacto del estilo de liderazgo en el clima laboral en el sector educativo. *Revista de Investigación Laboral*, 7(2), 50-64.



- Salazar, J., & López, M. (2023). Cómo el estilo de liderazgo afecta el clima laboral y la productividad en el sector público. *Revista de Innovación y Productividad Empresarial*, 11(2), 72-85.
- Salazar, P., & López, J. (2023). Trabajo en equipo y liderazgo: Su impacto en el clima laboral en empresas de Juliaca. *Revista de Competitividad Empresarial*, 11(4), 100-115.
- Suárez, M., & Gómez, P. (2021). Transformational leadership and its effect on the workplace climate. *European Management Journal*, 23(2), 132-140.
- Tung, W., Hu, H., & Hsu, C. (2020). Liderazgo y clima laboral en el sector público chino: Un análisis empírico. *Asian Journal of Public Administration*, 27(4), 349-364.
- Vargas, D., & Pérez, G. (2022). Liderazgo transformacional y clima laboral en empresas de Juliaca. *Revista de Administración y Psicología Laboral*, 10(1), 45-60.
- Vargas, F., & Salazar, M. (2022). El liderazgo democrático y su influencia en el clima laboral. *Revista de Estudios Laborales y Productividad*, 13(3), 89-102.
- Vargas, L., & González, M. (2023). El impacto del estilo de liderazgo en la expansión de mercados y el clima laboral. *Estudios sobre Estrés y Productividad Laboral*, 8(1), 55-70.
- Villanueva, C., & Chávez, S. (2020). Liderazgo y clima laboral en instituciones públicas del sector salud en Lima. *Revista Peruana de Gestión Pública*, 10(1), 21-35.



ANEXOS



Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.	HIPOTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.	VARIABLE 1: ESTILO DE LIDERAZGO DIMENSIÓN: Participación INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Motivación intrínseca Incentivos y recompensas DIMENSIÓN: Motivación INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Apoyo y desarrollo profesional Motivación intrínseca Incentivos y recompensas. DIMENSIÓN: Comunicación INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Claridad en la comunicación Frecuencia de la comunicación Transparencia VARIABLE 2: CLIMA LABORAL DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Compañerismo 	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Básico. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental-transversal. Población: 40 trabajadores de la Municipalidad distrital de Mañazo Muestra: trabajadores de la Municipalidad distrital de Mañazo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Establecer la relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024. - Analizar el grado de relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.	HIPOTESIS ESPECÍFICOS: - Existe relación entre la participación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024. -Existe relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.	INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Carga de Trabajo Horarios y Flexibilidad Seguridad Laboral DIMENSIÓN: Reconocimiento y Recompensa INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de Logros Desarrollo Profesional Evaluación del Desempeño 	
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024?	- Evaluar el grado relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.	-Existe relación entre la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mañazo, 2024.		

Nota. Elaboración propia.



Matriz de datos

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

111 : P1 Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
7	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

111 : P1 Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
46	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
48	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
49	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
50	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
51	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
52	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
53	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
54	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
55	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
56	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
57	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
58	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
59	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
60	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
61	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
62	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
63	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
64	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
65	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
66	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
67	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
68	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
69	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
70	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
71	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

Ejecutar estadísticos descriptivos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



Validez del instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

Nunca	Casi Nunca	Aveces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Estilos de Liderazgo	Dimensión: Participación					
	1. ¿Con qué frecuencia su líder reconoce su trabajo y logros?					
	2. ¿Con qué frecuencia siente que su líder fomenta su interés por mejorar y crecer profesionalmente?					
	3. ¿Con qué frecuencia su líder utiliza incentivos o recompensas para motivar a su equipo?					
	Dimensión: Motivación					
	4. ¿Con qué frecuencia su líder apoya su desarrollo personal y profesional?					
	5. ¿Con qué frecuencia su líder promueve actividades que aumentan su compromiso con el trabajo?					
	6. ¿Con qué frecuencia su líder ofrece incentivos para recompensar su desempeño laboral?					
	Dimensión: Comunicación					
	7. ¿Con qué frecuencia su líder comunica de manera clara las expectativas laborales?					
	8. ¿Con qué frecuencia su líder mantiene comunicación regular con el equipo?					
9. ¿Con qué frecuencia su líder proporciona información transparente sobre las decisiones organizacionales?						
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					



10. ¿Con qué frecuencia siente que existe compañerismo entre los miembros de su equipo?					
11. ¿Con qué frecuencia se da una comunicación efectiva entre los miembros de su equipo?					
12. ¿Con qué frecuencia confía en sus compañeros de trabajo para colaborar en tareas?					
Dimensión: Condiciones de Trabajo					
13. ¿Con qué frecuencia considera que la carga de trabajo es manejable?					
14. ¿Con qué frecuencia siente que su horario laboral le permite un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?					
15. ¿Con qué frecuencia considera que su lugar de trabajo es seguro para realizar sus actividades?					
Dimensión: Reconocimiento y Recompensa					
16. ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por sus logros laborales?					
17. ¿Con qué frecuencia se le brindan oportunidades de desarrollo profesional en su trabajo?					
18. ¿Con qué frecuencia recibe evaluaciones claras y objetivas sobre su desempeño laboral?					



ANEXO 4

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAÑAZO, 2024.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO :
- PROFESIÓN :
- CARGO ACTUAL :
- GRADO ACADÉMICO :

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coficiente de valorización porcentual, C= Total/50= _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C≥75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C< 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

.....
Sello y firma de experto
DNI N°
N° celular:



ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE Administración y G. P.

TÍTULO DE TESIS: Relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manjón, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colquehuancá
- PROFESIÓN: Docente
- CARGO ACTUAL: Docente de la facultad
- GRADO ACADÉMICO: Dr.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) 0,96

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Solista 2 de diciembre

Roberto Paye Colquehuancá
Firma del experto
DNI N° 02775441
N° celular: 976 993337



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUZ JHENIFER CHAMBI PONCE

Dirección: Jr. LIBERTAD N° 1397

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70258412

Teléfono: 983345079 email: chambiponceluzjhenifer@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: MG. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MAÑAZO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO, CLIMA LABORAL, COMUNICACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

Fecha