

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Estilos gerenciales y el clima organizacional de la
municipalidad provincial de Huánuco, 2022”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Ponce Flores, Wendy Stefany

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 77661159

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Soto Espejo, Simeón	Grado de magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00pm, a los 18 días del mes de mayo del año dos mil veintitrés, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ (Presidente), Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO (Secretario) y el Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 335-2022-D-EPG-UDH, de fecha 21 de julio del año dos mil veintidós y la aspirante al Grado Académico de Maestra, PONCE FLORES, Wendy Stefany.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022", para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de *15*... (*QUINCE*), con la calificación de *BUENO*; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública de la graduanda PONCE FLORES, Wendy Stefany.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las *5:30 pm* horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ

DNI: 06180806

Código Orcid: 0000-0002-0520-8586

SECRETARIO

Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO

DNI: 41693326

Código Orcid: 0000-0003-1423-2737

VOCAL

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN

DNI: 07750878

Código Orcid: 0000-0002-4915-0670



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco y asesor(a) del PA de Maestría en Ciencias Empresariales, con Mención en Gestión Pública y designado mediante documento: **Resolución N°353-2023-D-CF-FCEMP-UDH** de fecha 28 de agosto de 2023, de la estudiante **Ponce Flores, Wendy Stefany**; de la investigación titulada:

ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **9%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. DE LO CUAL SE HACE CONSTAR EN REEMPLAZO DEL ASESOR: DR. MARTEL CARRANZA, Christian Paolo.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 29 de diciembre de 2023

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Director Unidad de Investigación – FCEMP – UDH
DNI 41693326

Código Orcid: 0000-0003-1423-2737

VoB Responsable de Revisión

En reemplazo del Dr. Christian Paolo Martel Carranza

ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to Universidad de San Martín de
Porres

Trabajo del estudiante

1%

3

Pedro Herbert Valencia Pomareda. "ESTILOS
GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL",
Gestión en el Tercer Milenio, 2014

Publicación

1%

4

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Berta C. Orozco, Meredith Jimenez, Raul J.
Martelo. "Organizational values as a basis for
the strategic planning of the human
resource", Contemporary Engineering
Sciences, 2018

Publicación

1%

6

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivera
Director Unidad de Investigación – FCEMP - UDH
DNI 41693326
Código Orcid: 0000-0003-1423-2737

DEDICATORIA

Este estudio está dedicado, en primer lugar, a Dios por el don de la existencia y la buena salud; a mis padres por su apoyo y amor sin límites; a mi abuela que, hasta el cielo, guía mi camino; y, en general, a mi familia por la motivación constante e inquebrantable que muestran hacia mí, así como por todos los ánimos que siempre me dan.

AGRADECIMIENTO

A nuestra magna institución “Universidad de Huánuco” y a todas sus autoridades pertenecientes a la escuela de post grado, por darme la oportunidad de formar parte de esta gran Institución y ser formadora de mi camino profesional.

A mi asesor el Dr. Martel Carranza, Christian Paolo, por su asesoría y recomendaciones transmitidas para la elaboración y ejecución del presente trabajo de investigación.

A la Municipalidad Provincial de Huánuco y a todos sus servidores públicos el cual aportaron de manera desinteresada en la ejecución de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. ESTILOS GERENCIALES	22
2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	29

2.4. HIPÓTESIS.....	30
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	30
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	31
2.5. VARIABLES	31
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	31
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
CAPÍTULO III.....	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.1.1. ENFOQUE.....	34
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	34
3.1.3. DISEÑO.....	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.2.1. POBLACIÓN	35
3.2.2. MUESTRA.....	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	36
3.3.1. TÉCNICA.....	36
3.3.2. INSTRUMENTO.....	37
3.4. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	37
3.5. TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	37
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS	39
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	39
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	50
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	50
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	51
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61

ANEXOS 64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	32
Tabla 2 Población	35
Tabla 3 Muestra	36
Tabla 4 Variable: Estilos gerenciales	39
Tabla 5 Dimensión: Autoritario- coercitivo.....	40
Tabla 6 Dimensión: Autoritario benevolente	41
Tabla 7 Dimensión: Consultivo	42
Tabla 8 Dimensión: Participativo	43
Tabla 9 Variable: Clima organizacional	44
Tabla 10 Dimensión: Desarrollo personal	45
Tabla 11 Dimensión: Involucramiento laboral	46
Tabla 12 Dimensión: Supervisión	47
Tabla 13 Dimensión: Comunicación.....	48
Tabla 14 Dimensión: Condiciones laborales	49
Tabla 15 Prueba de normalidad	50
Tabla 16 Correlación de hipótesis general	50
Tabla 17 Correlación de hipótesis específica 1	51
Tabla 18 Correlación de hipótesis específica 2.....	52
Tabla 19 Correlación de hipótesis específica 3.....	53
Tabla 20 Correlación de hipótesis específica 4.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable: Estilos gerenciales	39
Figura 2 Dimensión: Autoritario- coercitivo	40
Figura 3 Dimensión: Autoritario benevolente	41
Figura 4 Dimensión: Consultivo.....	42
Figura 5 Dimensión: Participativo.....	43
Figura 6 Variable: Clima organizacional.....	44
Figura 7 Dimensión: Desarrollo personal	45
Figura 8 Dimensión: Involucramiento laboral	46
Figura 9 Dimensión: Supervisión.....	47
Figura 10 Dimensión: Comunicación.....	48
Figura 11 Dimensión: Condiciones laborales.....	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. La metodología de la investigación empleada para este estudio fue de un tipo de estudio aplicada, con un enfoque cuantitativo y con un nivel de investigación descriptivo, así mismo tiene un diseño de investigación no experimental. La variable independiente de esta investigación son los estilos gerenciales y como variable dependiente tenemos al clima organizacional; la población estuvo conformada por 306 servidores públicos distribuidos en distintas gerencias de la Municipalidad Provincial de Huánuco y su muestra estuvo determinada por un tipo de muestreo no probabilístico con un total de 155 servidores públicos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario que fueron aplicados a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Se pudo concluir que existe relación significativa de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte, es decir que mientras se tenga el estilo gerencial correcto existirá un correcto clima organizacional ($r_{hx}=0,964$).

Palabras claves: Estilos gerenciales, Clima organizacional, Servidores, públicos, gerencias.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between managerial styles and the organizational climate of the Provincial Municipality of Huánuco, 2022. The research methodology used for this study was an applied type of study, with a quantitative approach and a descriptive level of research, as well as a non-experimental research design. The independent variable of this research is the managerial styles and the dependent variable is the organizational climate; the population consisted of 306 public servants distributed in different departments of the Provincial Municipality of Huanuco and its sample was determined by a non-probabilistic sampling type with a total of 155 public servants. The survey was used as a technique and the questionnaire was applied to the public servants of the Provincial Municipality of Huánuco as a data collection instrument. It was possible to conclude that there is a significant relationship between management styles and the organizational climate of the Provincial Municipality of Huanuco, 2022; this relationship is strongly positive, that is, as long as there is a correct management style, there will be a correct organizational climate ($r_{hx}=0.964$).

Key words: Management styles, Organizational climate, Public, servants, managements.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como título “Estilos gerenciales y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022”. La investigación ha sido elaborada según el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco.

Los últimos años en el Perú, se ha venido visualizando un incremento constante de renunciaciones por parte de los trabajadores o colaboradores, esto se ha presentado por diversos factores, una de las causas refiere a la remuneración, por otro lado, se puede observar lo concerniente a los beneficios que no perciben muchos de ellos, pero ha llamado la atención de muchos gestores empresariales el tema del clima laboral puesto que según el Diario el comercio (2019), a través de una encuesta realizada por Aptitus, el 86 % de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral en sus centros laborales.

El enfoque de la investigación se describe en la explicación del tema de investigación del Capítulo I, donde también descubriremos la variable de estudio y los objetivos generales y particulares. Además, descubriremos la razón teórica, práctica o metodológica de nuestro empeño de estudio, así como sus limitaciones y viabilidad.

En el capítulo II, encontraremos el marco teórico que utiliza los antecedentes para estudiar las variables, así como los fundamentos teóricos que sustentaron nuestra investigación, las definiciones conceptuales de las variables del estudio y su operacionalización.

La técnica de investigación, de tipo aplicado y naturaleza cuantitativa, se muestra en el Capítulo III. Utilizamos un diseño descriptivo-correlacional, con 306 empleados públicos como población de estudio y 155 empleados como muestra.

El capítulo IV presenta los efectos de las encuestas realizadas a los empleados públicos mediante tablas y gráficos. un resumen, sugerencias, información bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los grandes acontecimientos y cambios que se están produciendo hoy en el mundo son el resultado de las acciones basadas en paradigmas fundamentalmente nuevos de los llamados líderes. La estructura, las prioridades y la eficacia de la respuesta de una organización se ven afectadas por una serie de interacciones y efectos que produce cada tipo de estilo de gestión. Un clima organizacional positivo se reflejará en toda la Institución o empresa donde esté presente si el directivo cumple con sus funciones como tal y adopta un estilo que permita a sus empleados sentirse contentos en el trabajo (Acero & Montes, 2015).

En cuanto al contexto global, Martínez (2020) demuestra a través de 24 corporaciones con sedes en Colombia que el 51% de las empresas encuestadas tenían percepciones por debajo del promedio de sus gerentes. Adicionalmente, varía en que la imagen gerencial es una opinión que los empleados construyen con base en el estilo, forma y desempeño que un jefe exhibe en el lugar de trabajo. En consecuencia, influye en la satisfacción, el compromiso, el rendimiento y la productividad.

El entorno organizativo, y no los estilos de dirección, es lo que determina el funcionamiento de una empresa, según Martínez (2020). Es una actividad bien planificada y coherente que afecta a todos los colaboradores de la organización, y no importa lo que hagan o dejen de hacer.

En los últimos años en el Perú se ha registrado un constante incremento en el número de empleados y colaboradores que han renunciado. Esto se ha debido a varios factores, uno de ellos tiene que ver con el tema de la remuneración, mientras que otro se relaciona con los beneficios que muchos de ellos no reciben. Según una encuesta realizada por Aptitus, el 86% de los peruanos afirmó que estaría dispuesto a abandonar su actual empleo si en su lugar de trabajo existiera un mal ambiente laboral (Gestión, 2019). Esto ha llamado la atención de muchos directivos empresariales.

Por otro lado, Rubio (2021), realizó una investigación sobre los estilos gerenciales y el clima laboral en la Red San Pablo Cajamarca, la cual reveló que el estilo gerencial predominante fue el estilo autoritario benevolente con 56,25%, seguido del estilo autoritario coercitivo con 31,25%, estilo consultivo con 12,5% y estilo participativo con 0%, debido a las características observadas en la gestión de la actual jefatura, por el personal de la Red San Pablo Cajamarca.

La Municipalidad Provincial de Huánuco, ubicado en el centro de Huánuco, está estructurado por gerencias, como la gerencia de planificación y presupuesto, gerencia de administración tributaria, gerencia de desarrollo económico, gerencia de administración, entre otros, quienes son órganos de nivel jerárquico, responsables de la dirección administrativa de la municipalidad, es fundamental que para el buen desarrollo de sus funciones municipales tales gerencias se encuentren gestionadas por un buen líder, no obstante se ha podido evidenciar que algunas gerencias presentan un escaso involucramiento en la toma de decisiones, asimismo de una comunicación vertical que afecta las relaciones interpersonales en el servidor público, lo cual ciertamente genera divisiones y conductas que perjudican y alteran el clima organizacional de la institución.

La investigación se va enfocar en el estilo gerencial que prevalece y que predomina en la institución pero centrada en cada gerencia perteneciente a la Municipalidad, la cual están gestionadas por un gerente con un estilo gerencial propio, asimismo de un clima organizacional particular por cada gerencia, en ese sentido se pretende analizar la relación que tiene los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ello con la finalidad de poder determinar que tanto influye en los servidores públicos y por ende en el clima organizacional de dicha institución, asimismo conocer si esta producido por falta de experiencia en el aspecto al cargo gerencial o por la gestión del talento humano.

Es importante realizar el diagnóstico sobre el estilo gerencial y el clima organizacional con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, como

también de poder conocer algunas malas gestiones que se pueden estar dando por parte de los altos cargos públicos de la Municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es la relación del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es la relación del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es la relación del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la relación del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.
- Explicar la relación del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.
- Explicar la relación del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.
- Determinar la relación del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio proporcionó una base para averiguar cómo se relacionan los enfoques de gestión y el entorno laboral de los empleados del sector público.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El clima organizacional de una institución o empresa debe ser examinado porque puede tener un impacto positivo o negativo en los resultados de la institución o empresa. Es de suma importancia para las entidades públicas y privadas porque un buen estilo de liderazgo contribuye no sólo a sus resultados sino también a la mejora de un buen ambiente de trabajo creado por los gestores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde una perspectiva positivista, la fiabilidad y la validez son conceptos inherentes a la investigación para dotar a los instrumentos y a los datos recogidos de la precisión y coherencia necesarias para realizar las generalizaciones de los resultados a partir del examen de las variables objeto de estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El principal obstáculo para la recogida de datos fue la situación actual del país a nivel nacional e internacional como consecuencia del virus Covid 19. Sin embargo, al mismo tiempo, el gobierno nacional emitió las directivas necesarias, lo que ayudó a superar el obstáculo.

En el segundo caso, la investigadora tenía limitaciones de tiempo porque debía compaginar este recurso con sus obligaciones cotidianas. A pesar de ello, pudo cumplir en menos tiempo del previsto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Aranque et al. (2017) en su artículo científico en la Escuela Bolivariana “Ciudad Varyná”, municipio Barinas, estado Barinas, Venezuela, titulado: “Estilo gerencial y su influencia en la comunicación de educación básica”. Llega a las siguientes conclusiones:

Por un lado, la gerencia tiene la capacidad de dirigir las operaciones de la institución y exhibe buenos niveles de autoridad sobre el personal, como lo evidencia el hecho de que los directivos de esta institución se involucran dentro de la planificación de actividades más amplias y generalmente conforman grupos de trabajo para asegurar que estas actividades se cumplan. De igual forma, el estilo de gestión del director de la Escuela Bolivariana Ciudad Varyná es de naturaleza autocrática. Debido a las teorías que vinculan su perfil con esta descripción, este directivo no delega esta función en sus profesores, a quienes no consulta a la hora de tomar decisiones. Por otro lado, el directivo participa activamente en las distintas actividades planificadas, dirigiéndolas para garantizar su cumplimiento. Adicionalmente, las prácticas de comunicación de la gerencia en la Escuela Bolivariana de Ciudad Varyná son poco claras, lo que no favorece el logro de los objetivos de la institución. Esto se traduce en algunas interrupciones y profesores que no prestan atención a las indicaciones del director, lo que demuestra que en este escenario existe una comunicación ineficaz entre el personal docente y la dirección, lo que pone en gran peligro el logro de los objetivos de la institución.

Ojeda (2016) en su tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial de la Universidad Central del Ecuador, titulado: “Los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en la Casa de la Cultura Ecuatoriana. Matriz Quito”. Llega a las siguientes conclusiones:

Los hallazgos muestran que las Direcciones analizadas de La Casa de la Cultura Ecuatoriana emplean estilos de liderazgo a todas luces insuficientes. El que Matriz Quito emplea con mayor frecuencia es el autoritario, lo que se traduce en bajos niveles de satisfacción laboral en su fuerza de trabajo. En cuanto a las dimensiones, variables y subvariables de la satisfacción laboral, la mayoría de Direcciones reciben calificaciones medias o por debajo de la media, creando un ambiente de trabajo inadecuado que va en detrimento del logro laboral y del cumplimiento de objetivos y metas individuales e institucionales. Las filosofías de liderazgo utilizadas en las Direcciones son autoritarias y de dejar hacer, dejar pasar, lo cual va en detrimento de la satisfacción de los empleados, del desempeño ineficaz de los mismos, del empoderamiento institucional y del logro de objetivos a nivel personal e institucional.

Wilches (2018) en su tesis para optar el grado profesional de Magister en Gestión social Empresarial de la Universidad Externado de Colombia, titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia". Llega a las siguientes conclusiones:

Se evidenció que el clima organizacional trata de observar las cosas que ocurren en toda una empresa, dando una idea del ambiente de la misma. Se trata de una idea multidimensional compuesta por los componentes materiales con los que interactúa el empleado, como los recursos, las instalaciones y las herramientas de trabajo, y los elementos humanos, como la relación del empleado con las demás personas de la empresa y cómo se siente con su trabajo. El enfoque cuantitativo permitió evaluar de forma clara y organizada los factores del entorno organizativo que afectan a la felicidad laboral. De hecho, el estudio de la literatura permitió identificar y separar subvariables que se ajustan bien a cada una de las variables. El clima organizacional está estrechamente relacionado con el liderazgo y la participación, mientras que la satisfacción laboral está vinculada a la motivación y los incentivos, la convivencia y las relaciones con otras personas. Estos resultados

permitieron establecer una parrilla eficaz para aplicar los instrumentos de investigación, la entrevista y la encuesta, y, lo que es más importante, establecer el diseño del plan de intervención.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ávila (2019) en su tesis para optar el grado de magister en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo - Lima, titulado: “Liderazgo directivo y Clima organizacional en la sede Rímac de la institución educativa Innova Schools, 2018”. Llega a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional de Innova Schools se mostró correlacionado con el liderazgo directivo, según un estudio de 2018. Por otro lado, la dimensión autoritario-coercitivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa Innova Schools, 2018, y esta conexión es moderada (0,585). Se confirma la hipótesis general presentada, y esta asociación es moderada (0,681). De manera similar, existe una asociación moderada (0,651) entre la Dimensión de liderazgo autoritario-benevolente y el clima organizacional en la institución educativa Innova Schools, año 2018. El clima organizacional de la institución educativa Innova Schools también está relacionado con el liderazgo consultivo, y en 2018, esta asociación es modesta (0,571). El clima organizacional de la institución educativa Innova Schools está conectado con el liderazgo participativo, y en 2018, esta conexión es moderada (0,448).

Contreras (2017) en su tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Perú, titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017”. Llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con el propósito general, se encontró que existe una correlación sustancial entre la cultura organizacional y la productividad de los empleados de la Municipalidad de Mi Perú con un coeficiente de correlación de 0.539. En cuanto al objetivo específico, existe una

correlación sustancial entre el desarrollo personal y el desempeño del servidor público de la municipalidad, asimismo se pudo evidenciar que el involucrarse laboralmente se relaciona significativamente con el desempeño laboral, de igual manera con la supervisión quien evidencia una correlación con el desempeño laboral del trabajador de la municipalidad, por último la comunicación y las condiciones laborales presentaron relación significativa con el desempeño del trabajador en la Municipalidad de Mi Perú.

Bobadilla (2017) en su tesis para obtener el grado de Magister en Educación con Mención Educativa de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo, titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”. Llega a las siguientes conclusiones:

Se demostró que, en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño. Utilizando el test de hipótesis y la prueba estadística Chi-cuadrado, se identificó esta asociación. Los resultados reflejan un Chi computado (0,8199) mayor frente al Chi teórico (0,711), con un nivel de significación de 05,0 y $gl=4$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Esta prueba demuestra la presencia de un vínculo entre las variables. También se utilizó el estadístico del coeficiente de contingencia para especificar el vínculo existente entre las variables. El resultado de la prueba, 0.088, muestra que existe una asociación marginalmente favorable entre el clima organizacional y el desempeño en los Institutos Tecnológicos Superiores de Huancayo. Los Institutos Superiores Tecnológicos investigados se ubican en dos de los tres niveles de clima organizacional -bueno, regular y malo- de un potencial de tres. Los institutos Eugenio Paccelly y Santiago Antnez de Mayolo están en el nivel regular, mientras que los institutos Franklin Roosevelt y San Pedro están en el nivel excelente. El instituto Franklin Roosevelt ocupa la segunda posición, el Santiago Antnez de Mayolo la tercera y el Eugenio Paccelly la cuarta. El colegio San Pedro tiene el mejor ambiente organizativo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Visag (2018), en su tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, titulado: "Habilidades gerenciales y su relación con la cultura organizacional de la Diresa Huánuco 2018". Llega a las siguientes conclusiones:

Según los resultados de las respuestas proporcionadas por los empleados de la institución, más del 50% de los directivos de las unidades poseen capacidades de gestión, y alrededor del 60% creen que la cultura organizativa es inadecuada, en particular en lo que se refiere a los marcadores de ABSENTISMO. La mayoría de los encuestados - 65,29% cree que hay absentismo laboral y que todos los empleados no utilizan eficazmente sus recursos. Podemos inferir que el 40,50 por ciento de los directivos carece de habilidades interpersonales ya que, según las respuestas obtenidas a través de la cumplimentación del cuestionario, el 59,50 por ciento de los encuestados afirma que los directivos tienen habilidades interpersonales, lo que conduce al desarrollo de relaciones sólidas y afectivas, como la comunicación, y mejora la satisfacción de los trabajadores. En cuanto a las habilidades de liderazgo, podemos concluir que sólo el 59,20% de los directivos de DIRESA HUANUCO posee habilidades de liderazgo directivo, y que el 40,80% carece de habilidades de gestión.

Rojas (2019), en su tesis para obtener el título profesional en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, titulado: "Habilidades gerenciales y gestión de calidad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019". Llega a las siguientes conclusiones:

Se encontró que "las habilidades gerenciales afectan la calidad de la gestión en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-2019", porque las actitudes negativas, el mal desempeño, la falta de interacción, conocimiento y capacitación, y el pesimismo se transmiten de un trabajador a otro. Esto dificulta mantener un ambiente de trabajo hábil, positivo y corporativo, lo que puede generar conflictos, desconfianza y pérdida de compromiso, lo que perjudica a la empresa. Se ha

comprobado que las competencias técnicas afectan a la gestión de la calidad. Las competencias técnicas son las que ayudan a las personas a realizar un trabajo concreto y pueden aprenderse mediante la escolarización, la formación o la enseñanza. Se constató que las competencias humanas que afectan a la gestión de la calidad son los factores intrínsecos o motivadores que conducen a la satisfacción en el trabajo. Esto significa que los directivos, empresarios o titulares del balance que aplican políticas y prácticas son capaces de alcanzar los objetivos de la empresa o institución que dirigen porque están automotivados. Estas son las posibilidades de éxito, los retos laborales, el progreso, el reconocimiento y el crecimiento de la empresa.

Domínguez (2019), en su tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad de Huánuco, titulado: "Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Huanuco-2017". Llega a las siguientes conclusiones:

Dado que el valor de la prueba de correlación de Pearson fue de -0,150 y el nivel de significación de 0,231, podemos concluir que la conexión entre la inteligencia emocional y el clima organizacional entre el personal de administración y gestión de la municipalidad de Huánuco es débil e inversa, pero no estadísticamente significativa. El grado de inteligencia emocional es medio, al igual que el clima laboral. En el caso del personal administrativo de la jefatura de administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el valor de la prueba de Correlación de Pearson $p=0.443$ indica que no existe relación significativa entre la dimensión inteligencia intrapersonal y el Clima Administrativo. El valor de la prueba de Correlación de Pearson para la relación con la dimensión inteligencia social y el Clima Organizacional en el personal administrativo de la jefatura de administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco es de -0,123 ($p=0,326$), lo que sugiere que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTILOS GERENCIALES

Según Bateman y Snell (2009) un estilo de dirección es la forma de actuar de un jefe en una organización cuando se encarga de gestionar algo (p.437).

Esta frase nos dice que el estilo de dirección de un jefe es la forma en que dirige una organización. En función de los métodos y procesos que utilice para hacer su trabajo, un directivo tendrá un estilo de gestión único que le diferenciará de otros directivos. El estilo de un directivo nos permite saber cómo alcanzará sus objetivos, cómo conseguirá que sus subordinados hagan lo que él quiere y cómo tratará a sus seguidores.

Así, Robbins (2006) afirma que la forma de dirigir a las personas influye en la facilidad con que aceptan los cambios (p.144). En otras palabras, depende del estilo del gestor educativo que haya suficiente eficacia y productividad. Su nivel de eficacia no viene determinado por lo duro que trabajen, sino por los resultados que obtengan. Depende de ellos elegir y utilizar los enfoques o estrategias que sean mejores para una situación determinada.

Según Bounds y Woods (1999) un estilo de liderazgo es el proceso de conseguir que la gente quiera cooperar con uno y con la empresa para alcanzar los objetivos. De forma similar, para empezar a desarrollar un sistema de crecimiento de la gestión, el director debe persuadir a su personal para que trabajen juntos hacia la realización del futuro deseado. Esto requiere planificación y organización, y en ambas influirán mucho los valores, el estilo de gestión y las relaciones interpersonales de la institución.

2.2.1.1. TEORÍA DE LOS ESTILOS GERENCIALES

Según las teorías conductistas, es mejor categorizar a los líderes en función de sus rasgos individuales, de sus patrones de conducta o de ambos. Varios autores han propuesto teorías sobre el liderazgo que se engloban bajo el epígrafe de rasgos personales y patrones de comportamiento. (Castaño, 2013, p.28)

La gestión de la empresa, centrada en el logro de la eficacia organizativa y específicamente en las competencias que requerían, era de primordial importancia para estos estudiosos.

Según Crespo (2003), el modelo proporciona a cada variable nueve lugares alternativos en cada eje, dando la posibilidad de encontrar un estilo de gestión entre 81 tipos diferentes de liderazgo.

Su objetivo es llamar la atención sobre 5 puntos importantes:

1. El estilo desertor, en el que el jefe hace la menor cantidad de trabajo para conseguir el trabajo, sólo es necesario para mantener unido al grupo.
2. En un estilo autoritario, el jefe se centra en lo bien que se hace el trabajo y no se preocupa por el crecimiento o la moral de sus compañeros.
3. En el estilo misionero, el jefe presta especial atención a las necesidades de las personas, lo que es el terreno para las buenas relaciones, una organización agradable y amistosa, y un ritmo de trabajo más fácil.
4. Estilo de compromiso: Los objetivos de este estilo son hacer las tareas lo suficientemente bien y mantener la confianza lo suficientemente alta.
5. En un estilo participativo, el jefe hace que las tareas vayan bien y mantiene el ánimo alto coordinando y combinando las tareas relacionadas con el trabajo y las relacionadas con las personas.

2.2.1.2. TIPOS Y DIMENSIONES DEL ESTILO GERENCIAL

Basándose en los rasgos y filosofías de gestión observados en una empresa, Likert (1968) identificó cuatro sistemas de gestión: Estos cuatro son el autoritarismo coercitivo, benigno, participativo y consultivo. Estas categorías aparecieron originalmente en *The New Patterns of Administration* de Rensis Likert, publicado en 1961. Posteriormente, pasaron a denominarse El factor humano en

la empresa: Su dirección y valoración (1968), a los sistemas 1, 2, 3 y 4, correspondientemente, y ahora se enumeran a continuación:

Sistema 1: Autoritario- coercitivo: Según este modelo de liderazgo, la dirección carece de confianza en sus trabajadores y rara vez los incluye en los procesos de toma de decisiones. La alta dirección de la empresa fija la mayoría de sus objetivos y los distribuye por la cadena de mando. Con el uso del miedo, las amenazas, las sanciones y los incentivos esporádicos, se coacciona a los empleados para que trabajen. cumplimiento de las exigencias y el cumplimiento de las normas de seguridad y fisiológicas. Como hay pocas interacciones entre la dirección y los procesos de control y éstos se concentran en gran medida en el nivel directivo más alto, con frecuencia se forma una estructura informal que va en contra de los objetivos de la empresa.

Sistema 2: Autoritario-Benevolente: La forma en que la dirección trata a sus empleados es como la forma en que un jefe trata a sus servidores. La mayoría de las decisiones y objetivos de la organización se establecen en la cúpula, pero muchas decisiones en los niveles inferiores se toman basándose en un marco ya establecido. Se empuja a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos ofreciéndoles recompensas y algunos castigos reales o posibles. Cualquier compensación se hace con el permiso de la dirección y el temor y cuidado de los trabajadores. Aunque la alta dirección sigue teniendo el mayor poder, se cede cierto control a los niveles medio e inferior. Suele formarse un grupo informal, pero no siempre va en contra de los objetivos oficiales de la empresa.

Sistema 3: Consultivo: La dirección confía en sus trabajadores, pero no toda. Las políticas y las tareas generales se establecen en la cúpula, pero los trabajadores de los niveles inferiores pueden tomar sus propias decisiones. Tanto en los niveles superiores como en los inferiores, la gente puede hablar entre sí. Para conseguir que la gente trabaje duro, se dan premios,

castigos y un poco de participación. Se da y se recibe bastante, y suele haber bastante confianza. Gran parte del proceso de control se confía a otras personas, que se sienten responsables de esas partes. Puede parecer un grupo poco rígido que apoya los objetivos empresariales o que en parte está en contra de ellos.

Sistema 4: Participativo: La dirección confía plenamente en sus trabajadores. Las decisiones se toman en toda la empresa, pero todo funciona bien en conjunto. La comunicación entre compañeros va de arriba abajo y de lado a lado. Los empleados se sienten impulsados a hacer su mejor trabajo cuando pueden opinar sobre cómo se les paga, cuando se fijan objetivos, cuando se mejoran los métodos y cuando se mide el progreso hacia los objetivos. Hay muchas conversaciones amistosas y mucha confianza entre directivos y trabajadores. Muchas personas se encargan del proceso de control, e incluso los grupos más bajos participan plenamente. La mayoría de los grupos formales e informales tienen las mismas funciones, por lo que pueden trabajar juntos para alcanzar sus objetivos.

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN

Según Palma (2004), se refiere a la evaluación que hacen los empleados sobre el ambiente de trabajo, que abarca factores como el crecimiento personal, el compromiso, las relaciones gerenciales, la comunicación intra organizacional y los recursos físicos y materiales.

De acuerdo con Pérez y Flores (2013) el clima organizativo se refiere a las condiciones duraderas, tangibles o intangibles, que conforman el entorno y repercuten en las actitudes, los comportamientos y la motivación de los empleados de la organización.

También, Berbel y Gan (2011) ofrece una definición de clima organizativo, que se refiere al conjunto de atributos que presenta una organización debido a la interacción de su estructura, cultura, procedimientos organizativos y factores psicosociales internos. Estas características suelen ser duraderas y ejercen una influencia significativa en la actitud de los empleados.

2.2.2.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

De acuerdo a Soto (2011) no se puede exagerar la importancia del entorno laboral como variable crucial para las organizaciones de hoy en día. Su importancia radica en el papel fundamental que desempeña en el funcionamiento de las organizaciones, tal como:

- Aumenta la satisfacción y el dinamismo de los empleados.
- Tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia de la organización.
- Facilita la mejora de las interacciones sociales.
- Permite un mejor trabajo en equipo.
- El impacto de las influencias se extiende a casi todas las variables y procesos de una organización.

De acuerdo con Pérez y Flores (2013), realizar una investigación sobre clima organizacional es crucial, ya que permite identificar las percepciones de los trabajadores sobre diversos aspectos, entre ellos: Existe el potencial de documentar las expresiones, reacciones, opiniones y apreciaciones contextualizadas de los trabajadores en relación con el clima organizacional propiciado al interior de la institución.

2.2.2.3. FACTORES QUE AFECTAN AL CLIMA ORGANIZACIONAL

Sostiene Guillen (2003) que los factores que determinan el clima organizacional son:

Factores Jerárquicos: La responsabilidad de fomentar las relaciones positivas dentro de una organización recae en el equipo

directivo. Es imperativo que las personas que ocupan puestos que van desde el director general hasta los empleados de menor nivel muestren un nivel fundamental de respeto hacia los demás. Además, deben esforzarse por delegar autoridad en sus subordinados, proporcionar orientación e instrucción, y establecer altas expectativas de rendimiento.

Factores Estructurales: Una organización mal estructurada, caracterizada por procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas mal diseñados, puede afectar significativamente al clima organizativo. Esto puede provocar una disminución de la eficacia laboral, una actitud defensiva en el trabajo y una tendencia a asignar culpas. Además, puede perderse mucho tiempo en discusiones enrevesadas y conversaciones informales. Se postula que la adhesión a la estructura organizativa establecida engendra confianza y eficacia, y sobre todo mantiene las relaciones formales, que son cruciales para el bienestar de la organización.

Factores Estratégicos: En ausencia de herramientas de gestión, objetivos bien definidos, políticas sostenibles y una planificación explícita, la estructura y la cultura organizativas corren el riesgo de verse comprometidas. Como se ha detallado, el clima organizacional está compuesto por factores que permiten alcanzar una percepción positiva o negativa del mismo. Es imprescindible tener en cuenta que cada organización posee una personalidad única, lo que influye en la percepción que los empleados tienen de su entorno de trabajo en función de la jerarquía, la estructura y la estrategia de la organización.

2.2.2.4. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen diversas clasificaciones con lo referente al clima organizacional, por lo cual Palma (2004) expone las siguientes:

1) Desarrollo personal

Según Palma (2004), esta dimensión concreta se refiere a la percepción que tienen los empleados del potencial y las oportunidades de la organización que facilitan el crecimiento personal y la consecución de los logros individuales.

2) Involucramiento laboral

De acuerdo con Palma (2004), el término se refiere a la interpretación cognitiva que poseen los empleados sobre su alineación y dedicación a los principios, compromisos y objetivos institucionales. El compromiso laboral equivale a la lealtad o fidelidad de los empleados a la organización. También denota hasta qué punto un empleado se asocia con la organización, comprende sus objetivos y desea tener participación activa en ella.

3) Supervisión

Palma (2004), el concepto que se transmite es que las actitudes mantenidas por los empleados hacia las acciones directivas y reguladoras llevadas a cabo por sus superiores es lo que se denomina "control supervisor percibido". Dentro del concepto de supervisión se engloba la provisión de retroalimentación y apoyo de los individuos de mayor rango a los subordinados. Este proceso sirve para regular la adquisición, gestión, supervisión y avance de los activos de una organización.

4) Comunicación

Palma (2004), este estudio examina las perspectivas de los empleados sobre los protocolos de comunicación implantados en la empresa, centrándose en la eficacia de la difusión de la

información, su accesibilidad, coherencia y puntualidad. Además, el estudio evalúa la eficacia de las diversas herramientas de comunicación utilizadas en los distintos niveles jerárquicos.

5) Condiciones laborales

Palma (2004), es aquella percepción que tienen los empleados de los recursos concretos, financieros y socioemocionales de que dispone una organización para llevar adelante sus diversos procesos operativos, así como las condiciones en que se desarrolla el trabajo, constituyen los factores que determinan la eficacia de las tareas específicas y el entorno en que se ejecutan. Estos factores influyen en los aspectos físicos, psicológicos y sociales del trabajador.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) Autoritarismo:

El autoritarismo se refiere a una amplia inclinación a asumir posiciones de poder o subordinación en relación con los demás debido a una sensación subyacente de inseguridad en uno mismo. (Bernal, 1981)

b) Comportamiento

Se refiere al conjunto de acciones que los individuos llevan a cabo para modificar determinados estados del entorno externo o para cambiar sus propias circunstancias en relación con él (Piaget, 1977)

c) Eficiencia

El término utilizado para cuantificar la capacidad o excelencia de un sistema o entidad económica para alcanzar unos objetivos predeterminados minimizando la utilización de recursos se conoce como medición del rendimiento. (Andrade, 2005)

d) Ergofobia

Se deriva de un ambiente laboral estresante o por acontecimientos negativos, asimismo de sentirte incapaz de poder realizar funciones de un determinado puesto de trabajo o por miedo a ser rechazado. (Diario ABC, s.f.)

e) Gerenciar

La capacidad de colaborar con las personas para identificar, interpretar y alcanzar los objetivos de la organización, al tiempo que se ejecutan las tareas de estrategia, coordinación, supervisión y regulación. (Megginson, et al., 2001)

f) Jerarquía

El concepto de orden y grado se refiere a la disposición jerárquica de individuos u objetos, que dicta la distribución de autoridad y control entre los primeros, y la significación, prioridad o valor entre los segundos. (Cabanellas, 1979)

g) Liderazgo

El liderazgo puede definirse como el acto o proceso de ejercer influencia sobre los individuos para que se dediquen voluntariamente a cumplir los objetivos de un grupo determinado. En este contexto, el término "grupo" se refiere a un subconjunto de la organización que comparte intereses comunes. (Kotler, 1999)

h) Supervisión

El concepto de liderazgo se refiere a la acción o procedimiento de ejercer influencia sobre los individuos con el fin de motivarlos para que se comprometan voluntariamente en la consecución de los objetivos de un determinado colectivo. En el presente contexto, el término "colectivo" se refiere a un subconjunto particular de la organización que muestra intereses compartidos. (Megginson, et al., 2001)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H0: No existe relación significativa de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Hg: Existe relación significativa de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Ho: No existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He1: Existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo autoritario benevolente en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He2: Existe relación significativa del estilo autoritario benevolente en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo consultivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He3: Existe relación significativa del estilo consultivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo participativo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He4: Existe relación significativa del estilo participativo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Estilos gerenciales

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Clima organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
Estilos Gerenciales	Según Bateman y Snell (2009) un estilo de dirección es la forma de actuar de un jefe en una organización cuando se encarga de gestionar algo	Autoritario-coercitivo	Cualitativa	- Desconfianza	Malo	Ordinal	Cuestionario de los estilos gerenciales
		Autoritario-Benevolente		- Poca participación	Bueno		
				- Ergofobia	Regular		
Consultivo	- Dirección autocrática	Excelente					
		Participativo		- Confianza condescendencia			
				- Participación de los empleados			
				- Recompensas			
				- Restringido			
				- Confianza en ocasiones			
				- Decisiones particulares			
				- Comunicación fluida			
				- Moderado intercambio de ideas			
				- Confianza plena			

					- Delegación de toma de decisiones		
					- Fomenta motivación		
					- Sentido de responsabilidad		
Clima Organizacional	Según Palma (2004), se refiere a la evaluación que hacen los empleados sobre el ambiente de trabajo, que abarca factores como el crecimiento personal, el compromiso, las relaciones gerenciales, la comunicación intra organizacional y los recursos físicos y materiales.	Desarrollo personal	Cualitativa	- Oportunidades de crecimiento	Malo	Ordinal	Cuestionario del clima organizacional
		Involucramiento laboral		- Reconocimiento laboral	Bueno		
		Supervisión		- Motivación laboral	Regular		
		Comunicación		- Acceso a las actividades	Excelente		
		Condiciones laborales		- Meritocracia			
				- Participación activa del jefe			
				- Flujo de comunicación			
				- Interacción laboral			
				- Remuneraciones justas			
				- Mejoras de servicios			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio corresponde a un diseño de investigación aplicada. El tipo de investigación comúnmente denominado "investigación práctica o empírica" se distingue por centrarse en la aplicación práctica y la utilización de los conocimientos adquiridos. Este enfoque implica la aplicación y sistematización de prácticas basadas en la investigación para ampliar la propia base de conocimientos. (Murillo, 2008)

3.1.1. ENFOQUE

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Batista (2010) el proceso de recopilación de datos para probar una hipótesis implica mediciones numéricas y análisis estadísticos, que se utilizan para identificar patrones de comportamiento y evaluar teorías.

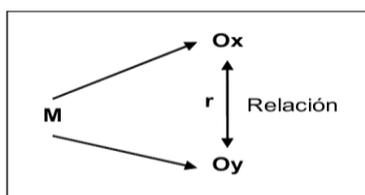
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se clasifica como de naturaleza descriptiva, ya que su objetivo es identificar y definir los atributos y características de un fenómeno concreto con fines de análisis. En otras palabras, su única finalidad es evaluar o recopilar datos, ya sea individual o colectivamente, relativos a los conceptos o variables considerados. El estudio en cuestión se considera correlacional debido a su objetivo de establecer la asociación entre dos o más variables dentro de una muestra o contexto específicos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

3.1.3. DISEÑO

El diseño establecido para nuestro estudio es no experimental.

Hernández (2014) la metodología no experimental se refiere a un tipo de investigación que se lleva a cabo sin alterar intencionadamente las variables. Este enfoque implica la observación de fenómenos en su entorno natural, seguida de un análisis posterior de los datos obtenidos.



Dónde:

M: Muestra de estudio.

Ox: Variable independiente

Oy: Variable dependiente

r: Relación que existe entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Arias (2006) indica que la población se define como un conjunto de elementos finitos o infinitos que comparten características comunes y a los que se generalizarán los resultados de la investigación. El ámbito del estudio viene definido por el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación.

Por lo tanto, la población en estudio comprende a los servidores públicos contratados y nombrados por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2022.

Tabla 2

Población

Unidades	N° Servidores públicos
GERENCIA MUNICIPAL	7
GERENCIA DESARROLLO LOCAL	42
GERENCIA DESARROLLO ECONOMICO	30
GERENCIA DE ASUNTOS SOCIALES	57
GERENCIA DE ADMINISTRACION	45
GERENCIA ASESORÍA JURIDICA	8
GERENCIA PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	18
GERENCIA ADMINISTRACION TRIBUTARIA	28
PROCURADURÍA PUBLICA MUNICIPAL	7
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD	64
TOTAL	306

Nota: Información recolectada en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Población = 306 Servidores públicos de la Municipalidad
Provincial de Huánuco

3.2.2. MUESTRA

Arias (2006) señala que el objetivo de una investigación se basa en la utilización de nóminas, registros y bases de datos para determinar el tamaño adecuado de la muestra y la metodología.

El tipo de muestreo es el no probabilístico ya que la muestra fue determinada de acuerdo a la conveniencia y juicio del investigador, el cual es la siguiente:

Tabla 3

Muestra

Unidades	N° Servidores públicos
GERENCIA MUNICIPAL	7
GERENCIA DESARROLLO LOCAL	20
GERENCIA DESARROLLO ECONOMICO	15
GERENCIA DE ASUNTOS SOCIALES	20
GERENCIA DE ADMINISTRACION	20
GERENCIA ASESORÍA JURIDICA	8
GERENCIA PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	18
GERENCIA ADMINISTRACION TRIBUTARIA	20
PROCURADURÍA PUBLICA MUNICIPAL	7
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD	20
TOTAL	155

Nota: Información recolectada en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

La encuesta: La utilización de un conjunto estructurado y sistemático de preguntas es un método fundamental para recopilar datos primarios. Este enfoque garantiza que la información obtenida de un subconjunto de individuos sea representativa del conjunto de la población. Las preguntas se diseñan para que sean objetivas, coherentes y articuladas con el fin de lograr este objetivo (Abascal. & Esteban, 2005).

3.3.2. INSTRUMENTO

El cuestionario: El empleo de una serie metódica y organizada de indagaciones constituye un enfoque fundamental para recopilar información de primera mano. Esta metodología garantiza que los datos adquiridos a partir de una muestra de individuos sean indicativos del conjunto de la población. La formulación de las preguntas pretende ser imparcial, uniforme y claramente expresada para alcanzar este objetivo. (Arribas, 2004).

En tal sentido se aplicó como instrumento el cuestionario para los servidores públicos de cada gerencia de la Municipalidad Provincial de Huánuco buscando determinar a qué estilo gerencial están sujetos, el primer cuestionario referido a la variable estilos gerenciales compuesta por 16 ítems en la escala de Likert, teniendo como valores (1) nunca, (2) poco, (3) regular, (4) mucho y (5) siempre, para la segunda variable clima organizacional está conformada por 29 ítems en la escala de Likert, teniendo como valores (1) nunca, (2) poco, (3) regular, (4) mucho y (5) siempre.

3.4. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

El presente estudio adoptará el enfoque de Tamayo (2007) sobre el tratamiento de la información, que hace hincapié en la necesidad de procesar matemáticamente los datos recogidos. Según Tamayo, la cuantificación y el tratamiento estadístico de los datos son cruciales para extraer conclusiones válidas.

Es decir, para el procesamiento de datos, se utilizó como técnica a la medición estadística y como instrumento estuvieron conformadas por gráficos y cuadros estadísticos.

3.5. TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Gráficos de columnas y barras:

El método empleado consiste en establecer una relación entre las puntuaciones y sus frecuencias correspondientes. Este enfoque es característico de la medición a nivel de intervalo, que se considera en general el método más adecuado y comprensible.

Sistema computarizado:

El informe se compiló mediante la utilización de varias herramientas de tratamiento de textos, paquetes de software y programas, con la incorporación de gráficos y contenido textual de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel y SPSS versión 24.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

La ética en la investigación científica es una disculpa de la conducta a partir del quehacer donde se emplea los conocimientos adquiridos de la ciencia, en tal sentido se tuvo en cuenta aspectos éticos de investigación, como el derecho al anonimato, la dignidad humana y la confidencialidad.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 4

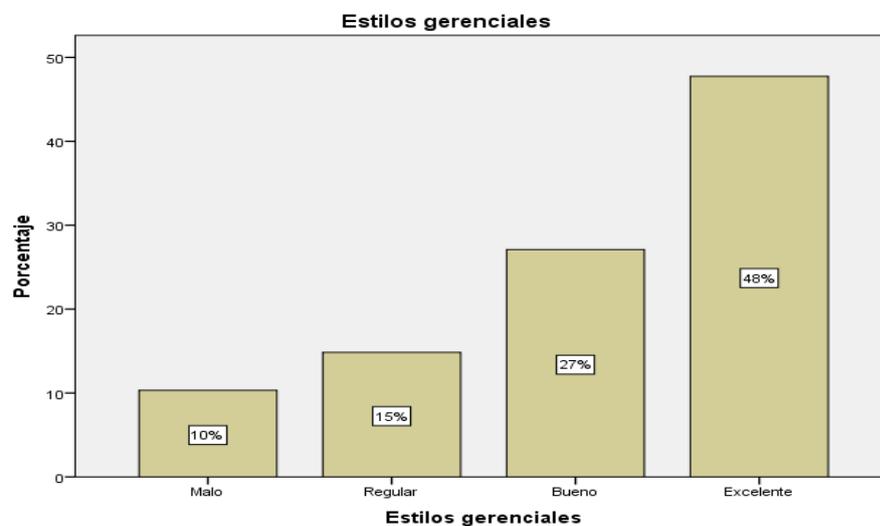
Variable: Estilos gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	10,3	10,3	10,3
Regular	23	14,8	14,8	25,2
Bueno	42	27,1	27,1	52,3
Excelente	74	47,7	47,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los 16 ítems agrupados de la variable estilos gerenciales.

Figura 1

Variable: Estilos gerenciales



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 4 de acuerdo al comportamiento de la variable estilos gerenciales, se puede observar que el 10% se manifiesta de manera mala, por otro lado, se encuentra un 15% el cual posee una calificación de regular, asimismo el 27% con una puntuación de buena y por último el 48% el cual expresa que los estilos gerenciales se dan de forma excelente.

Tabla 5

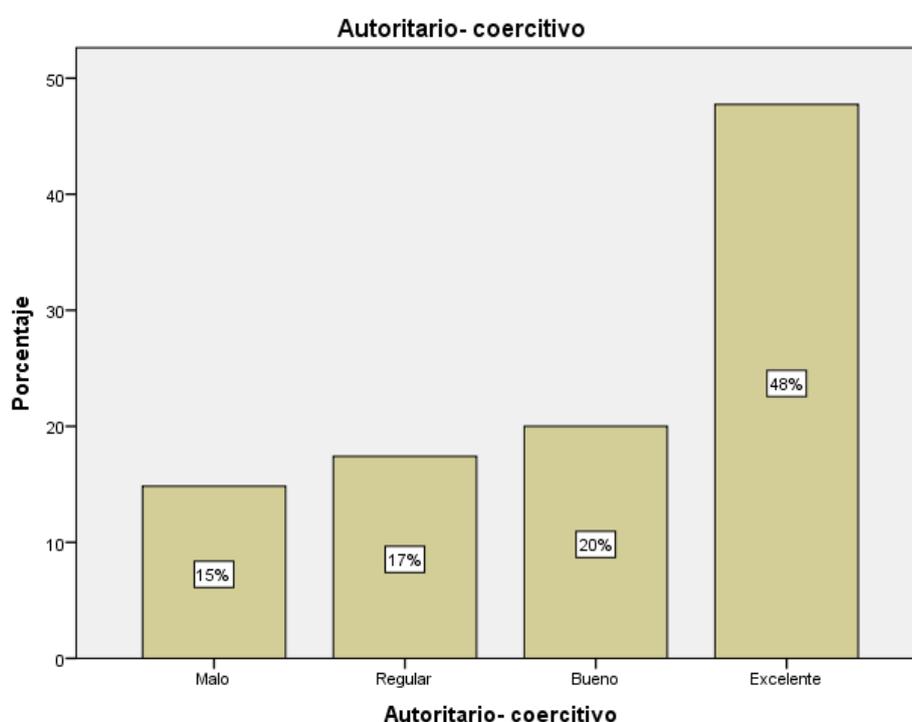
Dimensión: Autoritario- coercitivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	23	14,8	14,8	14,8
Regular	27	17,4	17,4	32,3
Bueno	31	20,0	20,0	52,3
Excelente	74	47,7	47,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 1, 2, 3, 4 agrupados de la dimensión Autoritario - coercitivo.

Figura 2

Dimensión: Autoritario- coercitivo



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 5 de acuerdo al comportamiento de la dimensión autoritario coercitivo, se puede observar que el 15% manifiesta de manera mala, por otro lado, se encuentra un 17% el cual posee una calificación de regular, asimismo el 20% con una puntuación de buena y por último el 48% el cual expresa que el estilo autoritario coercitivo se da de manera excelente.

Tabla 6

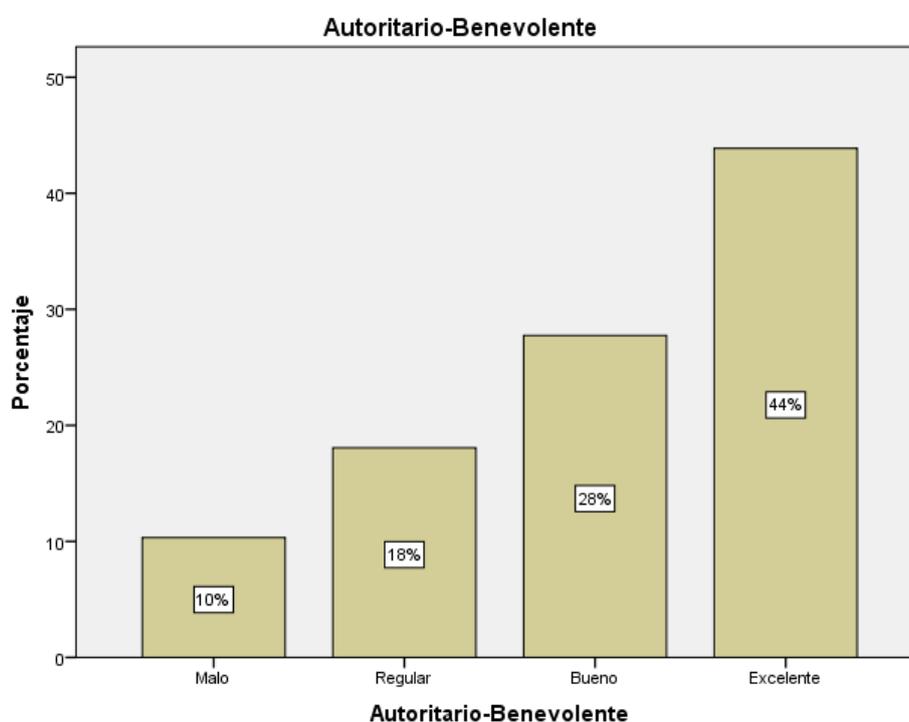
Dimensión: Autoritario benevolente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	10,3	10,3	10,3
Regular	28	18,1	18,1	28,4
Bueno	43	27,7	27,7	56,1
Excelente	68	43,9	43,9	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 5, 6, 7, 8 agrupados de la dimensión Autoritario benevolente.

Figura 3

Dimensión: Autoritario benevolente



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 6 de acuerdo al comportamiento de la dimensión autoritario benevolente, se puede observar que el 10% manifiesta de manera mala, por otro lado, se encuentra un 18% el cual posee una calificación de regular, asimismo el 28% con una puntuación de buena y por último el 44% el cual expresa que el estilo autoritario benevolente se da de manera excelente.

Tabla 7

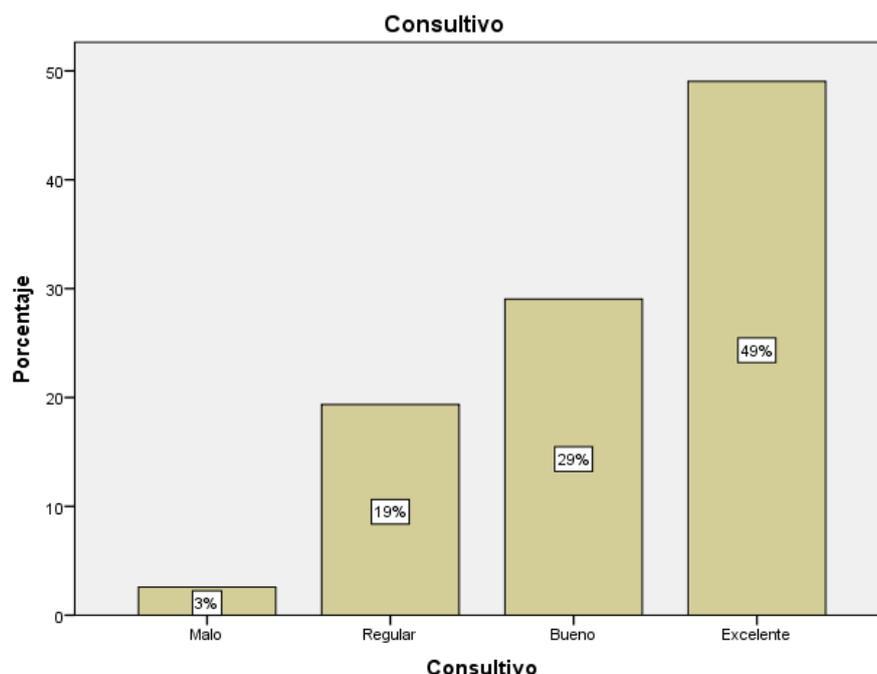
Dimensión: Consultivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	2,6	2,6	2,6
Regular	30	19,4	19,4	21,9
Bueno	45	29,0	29,0	51,0
Excelente	76	49,0	49,0	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 9, 10, 11, 12 agrupados de la dimensión consultivo

Figura 4

Dimensión: Consultivo



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 7 de acuerdo al comportamiento de la dimensión consultivo, se puede observar que el 3% manifiesta de manera mala, por otro lado, se encuentra un 19% el cual posee una calificación de regular, asimismo el 29% con una puntuación de buena y por último el 49% el cual expresa que el estilo consultivo se da de manera excelente.

Tabla 8

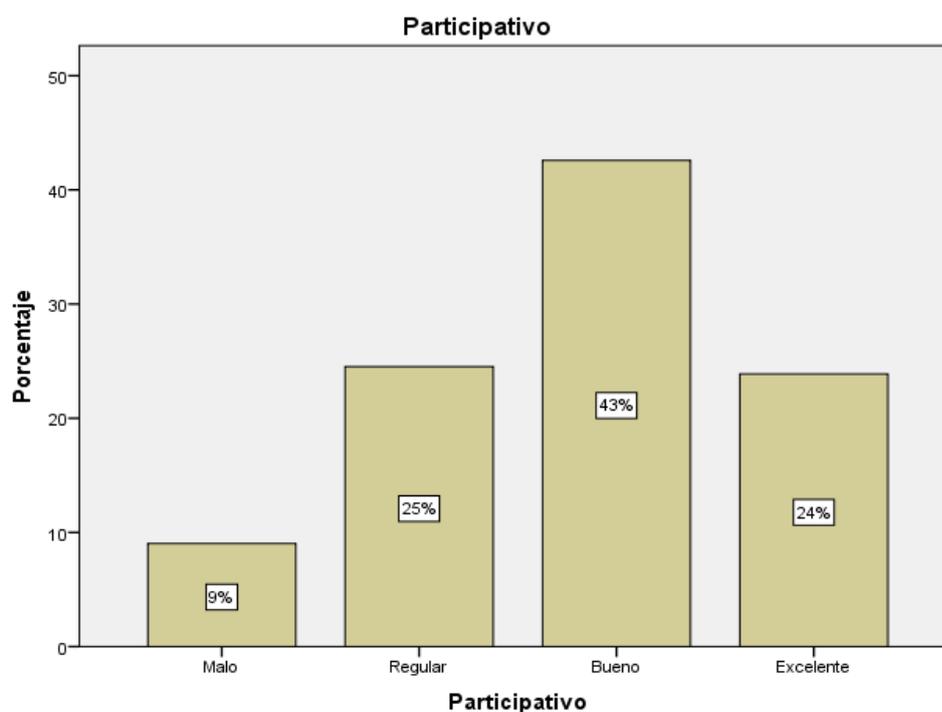
Dimensión: Participativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	14	9,0	9,0	9,0
Regular	38	24,5	24,5	33,5
Bueno	66	42,6	42,6	76,1
Excelente	37	23,9	23,9	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 13, 14, 15, 16 agrupados de la dimensión participativo

Figura 5

Dimensión: Participativo



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 8 de acuerdo al comportamiento de la dimensión participativo, se puede observar que el 9% manifiesta de manera mala, por otro lado, se encuentra un 25% el cual posee una calificación de regular, asimismo el 43% con una puntuación de buena y por último el 24% el cual expresa que el estilo participativo se da de manera excelente.

Tabla 9

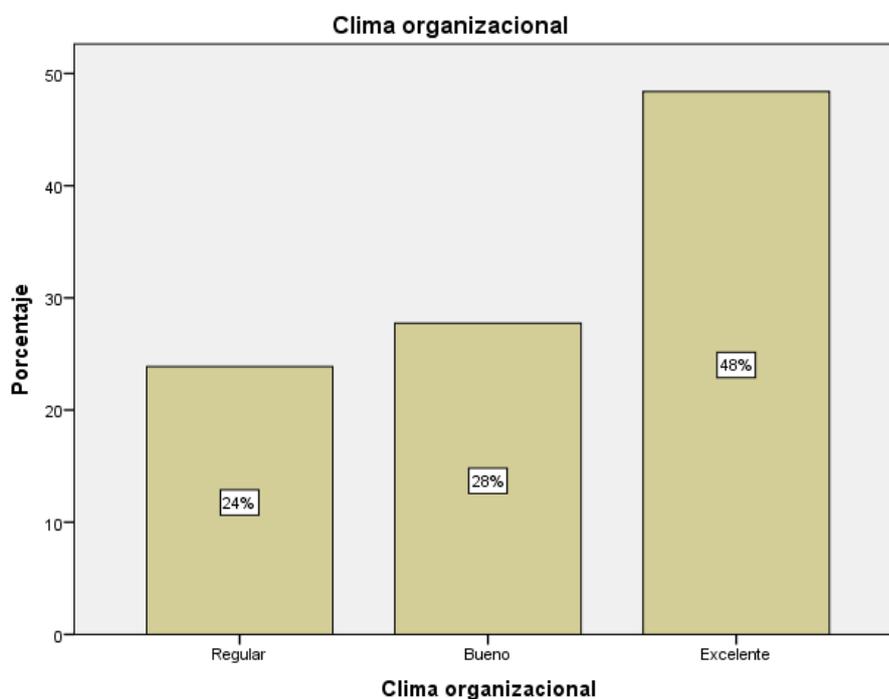
Variable: Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	37	23,9	23,9	23,9
Bueno	43	27,7	27,7	51,6
Excelente	75	48,4	48,4	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los 29 ítems agrupados de la variable clima organizacional.

Figura 6

Variable: Clima organizacional



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 9 de acuerdo al comportamiento de la variable del clima organizacional, se puede observar que el 24% manifiesta que posee una calificación regular, asimismo el 28% con una puntuación de buena y por último el 48% el cual expresa que el clima organizacional se da de manera excelente.

Tabla 10

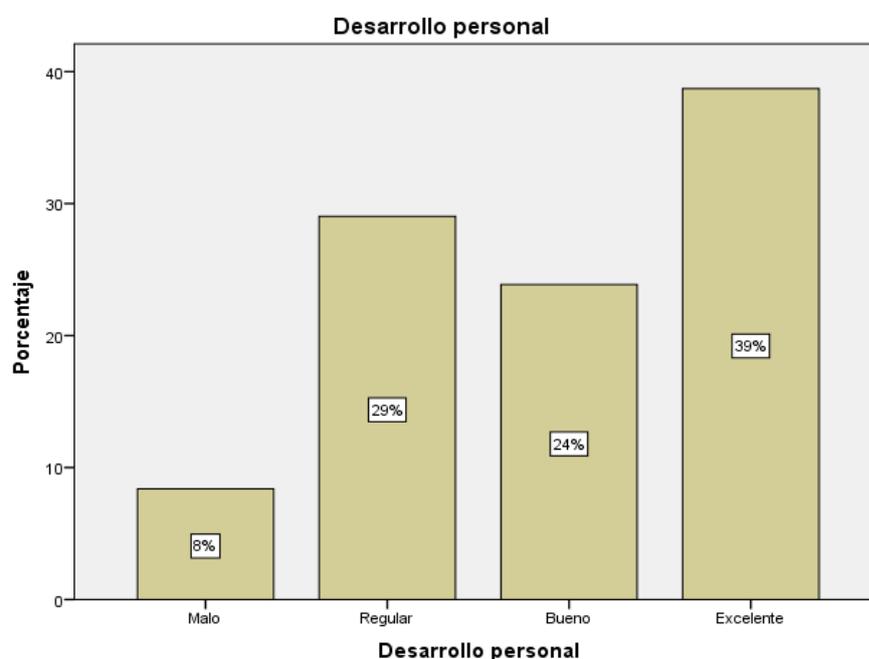
Dimensión: Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	13	8,4	8,4	8,4
Regular	45	29,0	29,0	37,4
Bueno	37	23,9	23,9	61,3
Excelente	60	38,7	38,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 1, 2, 3, 4, 5 agrupados de la dimensión desarrollo personal.

Figura 7

Dimensión: Desarrollo personal



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 10 de acuerdo al comportamiento de la dimensión desarrollo personal, se puede observar que el 8% manifiesta que se da de manera mala, por otro lado, se encuentra el 29% posee una calificación regular, asimismo el 24% sostiene que se da forma buena y por último el 39% el cual expresa que el desarrollo personal se da de manera excelente.

Tabla 11

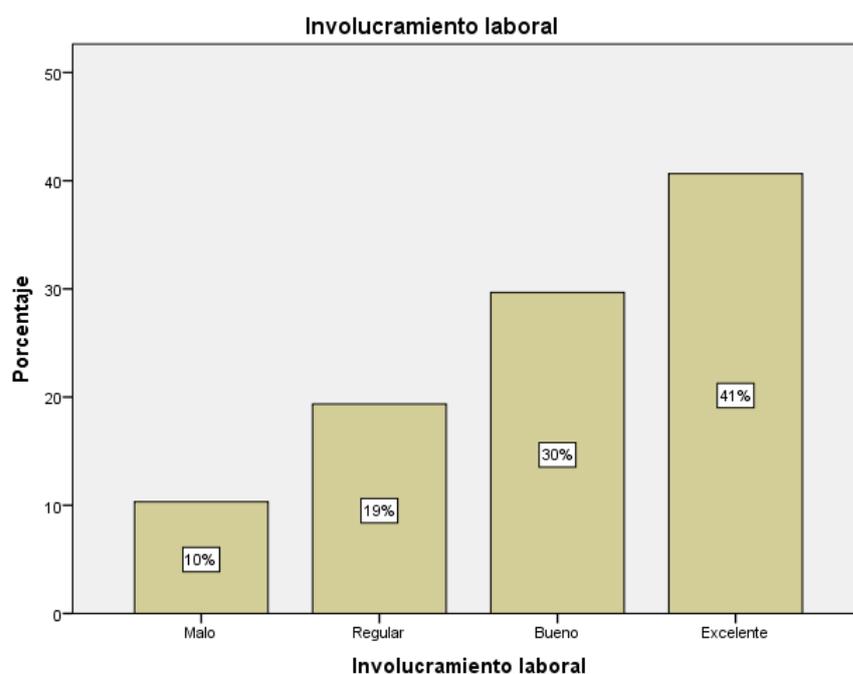
Dimensión: Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	10,3	10,3	10,3
Regular	30	19,4	19,4	29,7
Bueno	46	29,7	29,7	59,4
Excelente	63	40,6	40,6	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11 agrupados de la dimensión involucramiento laboral.

Figura 8

Dimensión: Involucramiento laboral



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 11 de acuerdo al comportamiento de la dimensión involucramiento laboral, se puede observar que el 10% manifiesta que se da de manera mala, por otro lado, se encuentra el 19 que posee una calificación regular, asimismo el 30% sostiene que se da forma buena y por último el 41% el cual expresa que el involucramiento laboral se da de manera excelente.

Tabla 12

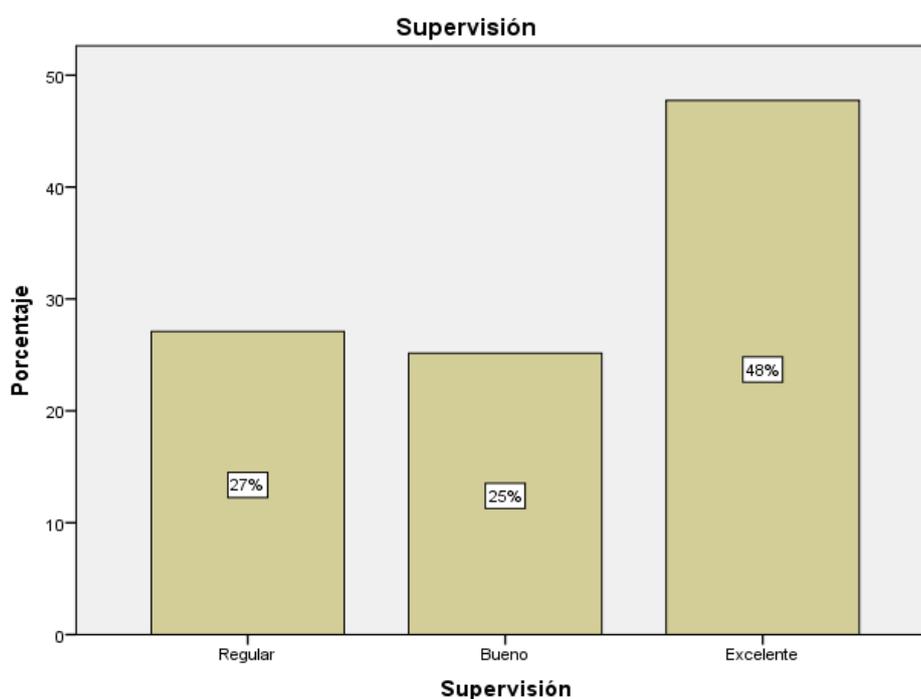
Dimensión: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	42	27,1	27,1	27,1
Buena	39	25,2	25,2	52,3
Excelente	74	47,7	47,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17 agrupados de la dimensión supervisión.

Figura 9

Dimensión: Supervisión



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 12 de acuerdo al comportamiento de la dimensión supervisión, se puede observar que el 27% manifiesta que se da de manera regular, asimismo el 25% sostiene que se da forma buena y por último el 48% el cual expresa que la supervisión se da de manera excelente.

Tabla 13

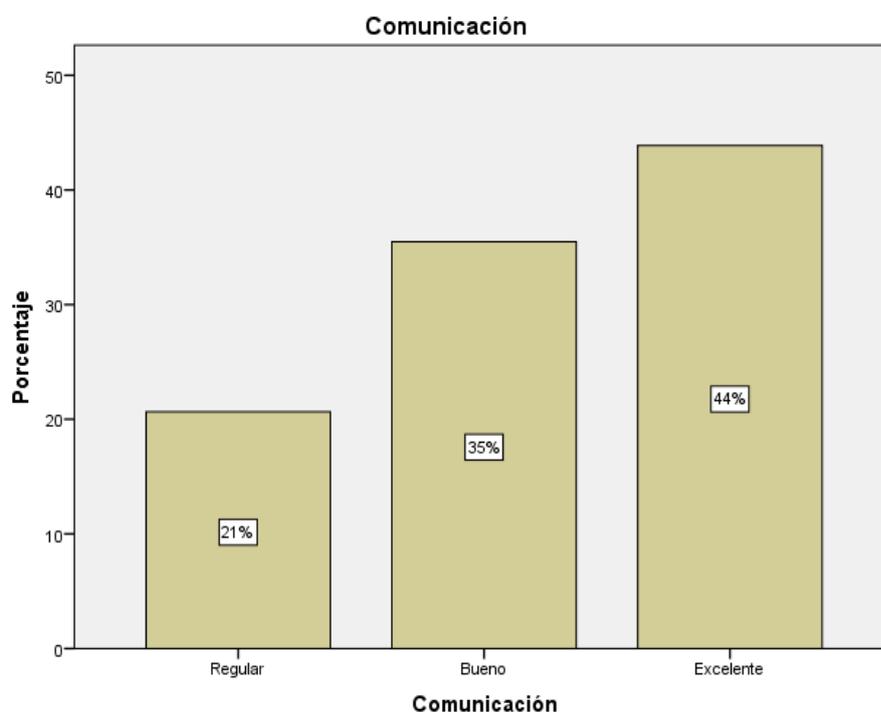
Dimensión: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	32	20,6	20,6	20,6
Bueno	55	35,5	35,5	56,1
Excelente	68	43,9	43,9	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 18, 19, 20, 21, 22, 23 agrupados de la dimensión comunicación.

Figura 10

Dimensión: Comunicación



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 13 de acuerdo al comportamiento de la dimensión comunicación, se puede observar que el 21% manifiesta que se da de manera regular, asimismo el 35% sostiene que se da forma buena y por último el 44% el cual expresa que la comunicación se da de manera excelente.

Tabla 14

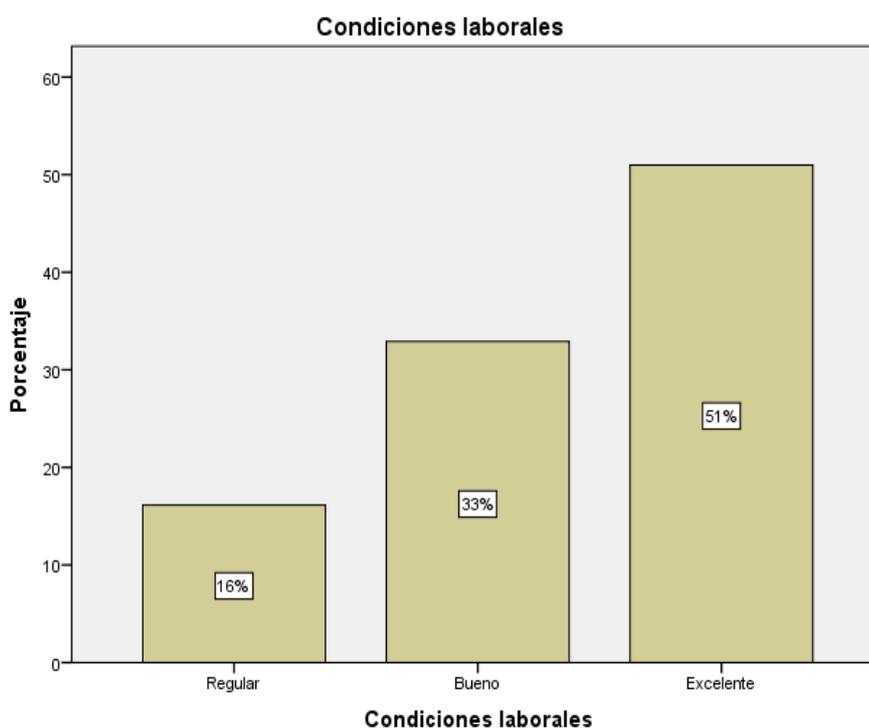
Dimensión: Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	25	16,1	16,1	16,1
Bueno	51	32,9	32,9	49,0
Excelente	79	51,0	51,0	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Nota: Información recolectada de los ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29 agrupados de la dimensión condiciones laborales.

Figura 11

Dimensión: Condiciones laborales



Interpretación: Según los resultados expresados en la tabla 14 de acuerdo al comportamiento de la dimensión condiciones laborales, se puede observar que el 16% manifiesta que se da de manera regular, asimismo el 33% sostiene que se da forma buena y por último el 51% el cual expresa que las condiciones laborales se dan de manera excelente.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Análisis inferencial

Como consecuencia de los resultados estadísticos inferenciales, se realizó la prueba de normalidad, y se seleccionó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov como la adecuada para aplicar. Participaron en el estudio 155 personas.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos gerenciales	0,202	155	0,000
Clima organizacional	0,134	155	0,000

Para este análisis deductivo, era esencial cumplir los requisitos de las medidas paramétricas. Dado que todas las distribuciones de contraste no resultaron significativas a $p < 0.05$, se consideran distribuciones no normales. Por ello, utilizamos pruebas no paramétricas para el contraste de hipótesis, como la Rho de Spearman.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: No existe relación significativa de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

H_g: Existe relación significativa de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Tabla 16

Correlación de hipótesis general

			Estilos gerenciales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	0,994**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	155	155
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	155	155

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

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 16, se evidencia que existe relación significativa de las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,994, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando a concluir que existe relación significativa de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ho: No existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He1: Existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Tabla 17

Correlación de hipótesis específica 1

			Autoritario coercitivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Autoritario coercitivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,943**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	155	155
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	155	155

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

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 17, se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,943, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo autoritario benevolente en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He2: Existe relación significativa del estilo autoritario benevolente en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Tabla 18

Correlación de hipótesis específica 2

			Autoritario benevolente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Autoritario benevolente	Coefficiente de correlación	1,000	0,985**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	155	155
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	155	155

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

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 18, se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,985, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo consultivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He3: Existe relación significativa del estilo consultivo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Tabla 19*Correlación de hipótesis específica 3*

			Consultivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Consultivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,985**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	155	155
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	155	155

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

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 19, se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,985, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación significativa del estilo participativo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

He4: Existe relación significativa del estilo participativo en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Tabla 20*Correlación de hipótesis específica 4*

			Participativo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,988**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	155	155
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	155	155

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

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 20, se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,988, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación de los estilos gerenciales en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. Por tanto, la hipótesis planteada nos manifiesta que efectivamente sí existe una relación significativa de la variable independiente (estilos gerenciales) sobre la dependiente (clima organizacional). Información contrastada con lo expresado por Aranque et al. (2017) analizaron las funciones del gerente y llegaron a la conclusión de que los líderes de esta institución realizan un buen trabajo en el desarrollo de los procesos gerenciales. Esto se debe a que participan en la planificación de las actividades generales y suelen crear grupos de trabajo para asegurarse de que estas actividades se lleven a cabo. Por otra parte, la dirección es capaz de dirigir las operaciones de la propia institución y tiene un buen control sobre el personal. Estos resultados coinciden con los del cuadro 16, que muestra que existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,994, lo que supone una fuerte valoración positiva. Esto significa que existe una relación significativa entre los estilos gerenciales y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Objetivo específico 1: Describir la relación del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, dicha información contrasta con los manifestados por Ojeda (2016), donde en sus resultados indica que los hallazgos muestran que las Direcciones analizadas de La Casa de la Cultura Ecuatoriana emplean estilos de liderazgo a todas luces insuficientes. El que emplea con mayor frecuencia es el autoritario, lo que se traduce en bajos niveles de satisfacción laboral en su fuerza de trabajo., por ende un mal clima laboral, lo cual pueden ser contrastados con los expresado en la tabla 17, donde se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,943, lo cual demuestra que existe una correlación positiva fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación

significativa del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Objetivo específico 2: Explicar la relación del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, dicha información contrasta con los manifestados por Ávila (2019), donde en sus resultados indica que evidentemente el estilo autoritario benevolente tiene una relación con el clima organización de la de la institución educativa Innova Schools, 2018, dicha asociación es moderada positiva con un coeficiente de correlación de 0,651, lo cual pueden ser contrastados con lo expresado en la tabla 18, donde se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,985, lo cual demuestra que existe una correlación positiva fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Objetivo específico 3: Explicar la relación del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, en ese sentido como lo expresa Likert (1968), en este estilo colaborativo, la comunicación viaja en ambos sentidos de la estructura, hay un intercambio continuo de confianza, información que puede ser contrastada con lo expresado por Visag (2018), según las respuestas obtenidas a través del uso del cuestionario en el que el 59,50% de los entrevistados indican que los líderes tienen habilidades interpersonales, lo cual genera que se desarrollen vínculos de relaciones estables y afectivas, entre ellas la comunicación, mejorando la satisfacción del trabajador y por ende el clima organizacional. Estos resultados coinciden con lo obtenido en la tabla 19, se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,985, lo cual se evidencia que existe una correlación positiva fuerte, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, logrando concluir que existe relación significativa del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

Objetivo específico 4: Determinar la relación del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, información contrastada con la de Wilches (2018), que afirma que el clima organizacional está directamente ligado al liderazgo y la participación; sin embargo, la satisfacción laboral se mostró asociada a la motivación y los incentivos, así como a la convivencia y las conexiones interpersonales. Estos resultados pueden ser contrastados con los obtenidos en la tabla 20, donde se evidencia que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman 0,988, logrando concluir que existe relación significativa del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.

CONCLUSIONES

1. Se pudo concluir que existe relación significativa de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte, es decir que mientras el estilo gerencial sea el correcto existirá un correcto clima organizacional ($r_{hx}=0,964$), asimismo, se pudo encontrar los cuatro tipos de estilos gerenciales en la diferentes gerencias de la Municipalidad Provincial de Huánuco, uno con más relevancia que otro, pero los estilos gerenciales que permiten tener un mejor clima organizacional es el autoritario benevolente y el consultivo.
2. Se pudo concluir que existe relación significativa del estilo autoritario con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte ($r_{hx}=0,943$), se observa que en la tabla 5, que los que perciben un estilo autoritario coercitivo lo califican como excelente en un 48%, por lo que repercute de manera directa al clima organizacional de la institución, donde lo perciben como excelente en un 48%.
3. Se pudo concluir que existe relación significativa del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte ($r_{hx}=0,985$), se observa que en la tabla 6, que los que perciben un estilo autoritario benevolente lo califican como excelente en un 44%, por lo que repercute de manera directa al clima organizacional de la institución, donde lo perciben como excelente en un 48%.
4. Se pudo concluir que el estilo consultivo se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte ($r_{hx}=0,985$), se observa que en la tabla 7, que los que perciben un estilo consultivo lo califican como excelente en un 49%, por lo que repercute de manera

directa al clima organizacional de la institución, donde lo perciben como excelente en un 48%.

5. Se pudo concluir que existe relación significativa del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022, esta relación se da de manera positiva fuerte ($r_{hx}=0,988$), se observa que en la tabla 8, que los que perciben un estilo participativo lo califican como bueno en un 43%, por lo que repercute de manera directa al clima organizacional de la institución, donde lo perciben como excelente en un 48%.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huánuco el poder capacitar a los gerentes de cada uno de las unidades para que se pueda identificar el estilo gerencial que más se adapte al área de trabajo, para así mantener servidores públicos con mejor desenvolvimiento en sus funciones.
2. Según los resultados obtenidos se recomienda a los gerentes o jefes de área de la Municipalidad Provincial de Huánuco a que puedan identificar al personal que desempeña sus funciones bajo un régimen autoritario, por lo general estas situaciones se da en momentos de crisis, donde es el último recurso para poder controlar equipos de trabajos conflictivos, en tal sentido es el medio para poder generar cambios rápidos mejorando el clima organizacional.
3. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huánuco, junto a su equipo técnico de Recursos Humanos, puedan establecer estrategias de mejora que permitan el progreso paulatino de un estilo benevolente a través de recompensas laborales por el buen desempeño de sus funciones lo que podrá generar un mejor clima organizacional.
4. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huánuco, tener mayor comunicación, trabajo en equipo, tomas de decisiones y creatividad, lo cual va generar que se tenga un efectivo clima organizacional, este estilo gerencial va permitir que los trabajadores puedan ejecutar sus propias decisiones sobre como poder efectuar sus tareas y actividades, pero las decisiones más trascendentales deben ser tomadas por los directivos.
5. Se recomienda a la Municipalidad el poder el analizar en que situaciones implementar la interacción directivo – trabajadores ya que siempre se da en un ambiente cordial, cuando el clima de una organización se asemeja a este sistema las relaciones entre trabajador y jefe es mucho más saludable, obteniendo un mejor clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E., & Esteban, I. (2005). Análisis de encuestas. Esic editorial.
- Acero, N., & Montes, C. (2015). Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014.
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. Netbiblo.
- Araque, J., de Isea, Y., & Escorcha, J. (2017). Estilo gerencial y su influencia en la comunicación de educación básica. Revista Científica ECOCIENCIA, 4(6), 1-20.
- Arias, F. (2006). Introducción a la metodología científica. El Proyecto de Investigación 5ta. Fidias G. Arias Odón.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. Matronas profesión, 5(17), 23-29.
- Ávila, G. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en la sede Rímac de la institución educativa Innova Schools, 2018.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo (No. Sirsi) a458252).
- Bernal, A. (1981). El autoritarismo: enfoque psicológico. El Basilisco: Revista de materialismo filosófico, (13), 40-44.
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo.
- Bounds, G. & Woods, J. (1999). Supervisión. México. Editorial Internacional.
- Cabanellas, G. (1979). Diccionario jurídico elemental (p. 166). Editorial Heliasta.
- Castaño, R. (2013). Antecedentes y Desarrollo de las Teorías de Liderazgo. Un nuevo modelo de liderazgo por valores, 23-86.

- Contreras, R. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017.
- Diario Gestión (2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes.
- Domínguez, M. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huanuco-2017.
- Gross, M. (2010). Tipos de investigación. Recuperado el, 22(02), 2013.
- Hernández, R. (2012). Metodología de la Investigación Científica. 16-21. Distrito Federal, México: Grand Hill.
- Kotter, J. (1999). La verdadera labor de un líder. Editorial Norma.
- Likert, R. (1968). Tipos de Clima Organizacional: El factor humano de la empresa. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Martínez, L. (2020). Incidencia de los estilos gerenciales en el clima organizacional. Investigación y asesoría para la especialización en Alta Gerencia.
- Medina, L., & Rivera, R. (2018). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital STA. Ana de Tusi–2017”. 165.
- Megginson, L., Mosley, D., & Pietri, P. (2001). Administración: conceptos y aplicaciones. México: Compañía Editorial Continental.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Ed Semphis, Madrid.
- Ojeda, D. (2016). Los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en la Casa de la Cultura Ecuatoriana. Matriz Quito (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Palma, S. (2004), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. Revista del Departamento de Psicología.

- Piaget, J. (1977) Inteligencia y adaptación biológica. En J. Piaget, P. Osterrieth, J. Nuttin, F. Bresson, Ch. Marx & F. Meyer. Los procesos de adaptación. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Robbins, S. (2006). Comportamiento organizacional. México, DF, Select Country: Pearson Educación.
- Rojas, I. (2019). Habilidades gerenciales y gestión de calidad de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.
- Rubio, Y. (2020). Estilo gerencial y nivel del clima organizacional en personal de la red de salud San Pablo Cajamarca 2020.
- Tamayo, M. (2007). El Proceso de la Investigación Científica. Caracas. Venezuela. Editorial Limusa.
- Visag, C. (2018). Habilidades gerenciales y su relación con la cultura organizacional de la Diresa Huánuco 2018.
- Wilches, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia.

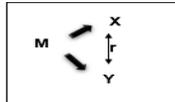
COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ponce Flores, W. (2023). Estilos gerenciales y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa de los estilos gerenciales con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>variable independiente: Estilos Gerenciales</p> <p>dimensiones</p>	<p>Tipo: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño:</p>
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Describir la relación del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicos Existe relación significativa del estilo autoritario coercitivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoritario coercitivo - Autoritario benevolente - Consultivo - Participativo 	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Población y Muestra</p>
<p>¿Cuál es la relación del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p>	<p>Explicar la relación del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa del estilo autoritario benevolente con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>variable dependiente: Clima organizacional</p> <p>dimensiones</p>	<p>Población = servidores públicos de las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Huánuco con un total de 306.</p>
<p>¿Cuál es la relación del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p>	<p>Explicar la relación del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa del estilo consultivo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales 	<p>Muestra = será aplicada a 155 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, esto se determinó a través del tipo de muestreo no probabilístico intencional.</p>
<p>¿Cuál es la relación del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022?</p>	<p>Determinar la relación del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa del estilo participativo con el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022.</p>		<p>Técnica -El cuestionario.</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022.

ESTILOS GERENCIALES

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: “ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022”

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe participa con sus trabajadores la toma de decisiones?					
2	¿Su jefe verifica constantemente el resultado de su trabajo?					
3	¿Consideras que se realiza una organización informal en referencia a las metas de la empresa?					
4	¿Te vez obligado a trabajar con miedo a equivocarte debido a una sanción económica?					
5	¿Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda?					
6	¿Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación?					
7	¿Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo?					
8	¿Su jefe da algunos castigos reales o potenciales para prever errores de los trabajadores?					
9	¿Tu jefe permite que puedas tomar decisiones particulares en actividades específicas a tu labor?					
10	¿Consideras que existe una comunicación fluida entre los jefes y sus trabajadores?					
11	¿Su jefe delega responsabilidad tanto en los niveles superiores como en los inferiores?					
12	¿Su jefe le indica los objetivos que deben cumplir y conversa con usted al respecto?					
13	¿Tiene plena confianza en su jefe?					
14	¿Te sientes motivado por la participación y el compromiso en el desarrollo del establecimiento de metas?					
15	¿Consideras que los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos?					
16	¿Las responsabilidades del proceso del control están distribuidas?					

Gracias



**CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022.**

CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: **“ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022”**

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?					
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
4	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
5	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
6	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
7	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
8	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
9	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
10	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?					
11	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
12	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?					
13	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
14	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
15	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
16	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
17	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
18	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
19	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
20	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
21	¿La institución promueve el desarrollo personal?					
22	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
23	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
24	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?					
25	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
26	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
27	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
28	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
29	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

ANEXO 3 CONSTANCIA DE APLICACIÓN



ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022.

ESTILOS GERENCIALES

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: "ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022"

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe participa con sus trabajadores la toma de decisiones?			X		
2	¿Su jefe verifica constantemente el resultado de su trabajo?					X
3	¿Consideras que se realiza una organización informal en referencia a las metas de la empresa?	X				
4	¿Te vez obligado a trabajar con miedo a equivocarte debido a una sanción económica?	X				
5	¿Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda?					X
6	¿Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación?	X				
7	¿Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo?				X	
8	¿Su jefe da algunos castigos reales o potenciales para prevenir errores de los trabajadores?	X				
9	¿Tu jefe permite que puedas tomar decisiones particulares en actividades específicas a tu labor?					X
10	¿Consideras que existe una comunicación fluida entre los jefes y sus trabajadores?					X
11	¿Su jefe delega responsabilidad tanto en los niveles superiores como en los inferiores?			X		
12	¿Su jefe le indica los objetivos que deben cumplir y conversa con usted al respecto?				X	
13	¿Tiene plena confianza en su jefe?			X		
14	¿Te sientes motivado por la participación y el compromiso en el desarrollo del establecimiento de metas?				X	
15	¿Consideras que los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos?			X		
16	¿Las responsabilidades del proceso del control están distribuidas?					X

FUENTE: Criterio de la Investigadora
RESPONSABLE: Ponce Flores, Wendy Stefany

Gracias

**ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUÁNUCO, 2022.**

CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: "ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022"

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

FUENTE: Criterio de la Investigadora

RESPONSABLE: Ponce Flores, Wendy Stefany

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?		X			
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?				X	
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?			X		
4	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?			X		
5	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?				X	
6	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?				X	
7	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?			X		
8	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?			X		
9	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?			X		
10	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?			X		
11	¿Existen suficientes canales de comunicación?			X		
12	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?			X		
13	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?				X	
14	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?				X	
15	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?				X	
16	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					X
17	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?				X	
18	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?			X		
19	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?				X	
20	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?			X		
21	¿La institución promueve el desarrollo personal?			X		
22	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?				X	
23	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?			X		
24	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?				X	
25	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?				X	
26	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				X	
27	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?			X		
28	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?			X		
29	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?		X			

Gracias



**ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUÁNUCO, 2022.**

ESTILOS GERENCIALES

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: **"ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022"**

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe participa con sus trabajadores la toma de decisiones?				X	
2	¿Su jefe verifica constantemente el resultado de su trabajo?			X		
3	¿Consideras que se realiza una organización informal en referencia a las metas de la empresa?				X	
4	¿Te vez obligado a trabajar con miedo a equivocarte debido a una sanción económica?		X			
5	¿Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda?					
6	¿Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación?		X			
7	¿Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo?			X		
8	¿Su jefe da algunos castigos reales o potenciales para prevenir errores de los trabajadores?	X				
9	¿Tu jefe permite que puedas tomar decisiones particulares en actividades específicas a tu labor?			X		
10	¿Consideras que existe una comunicación fluida entre los jefes y sus trabajadores?				X	
11	¿Su jefe delega responsabilidad tanto en los niveles superiores como en los inferiores?				X	
12	¿Su jefe le indica los objetivos que deben cumplir y conversa con usted al respecto?			X		
13	¿Tiene plena confianza en su jefe?			X		
14	¿Te sientes motivado por la participación y el compromiso en el desarrollo del establecimiento de metas?		X			
15	¿Consideras que los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos?			X		
16	¿Las responsabilidades del proceso del control están distribuidas?				X	

FUENTE: Criterio de la Investigadora
RESPONSABLE: Ponce Flores, Wendy Stefany

Gracias

**ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUÁNUCO, 2022.**

CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: "ESTILOS GERENCIALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022"

Marca con una (X), según corresponda o sea conveniente:

- 1) nunca
- 2) Poco
- 3) Regular
- 4) Mucho
- 5) siempre

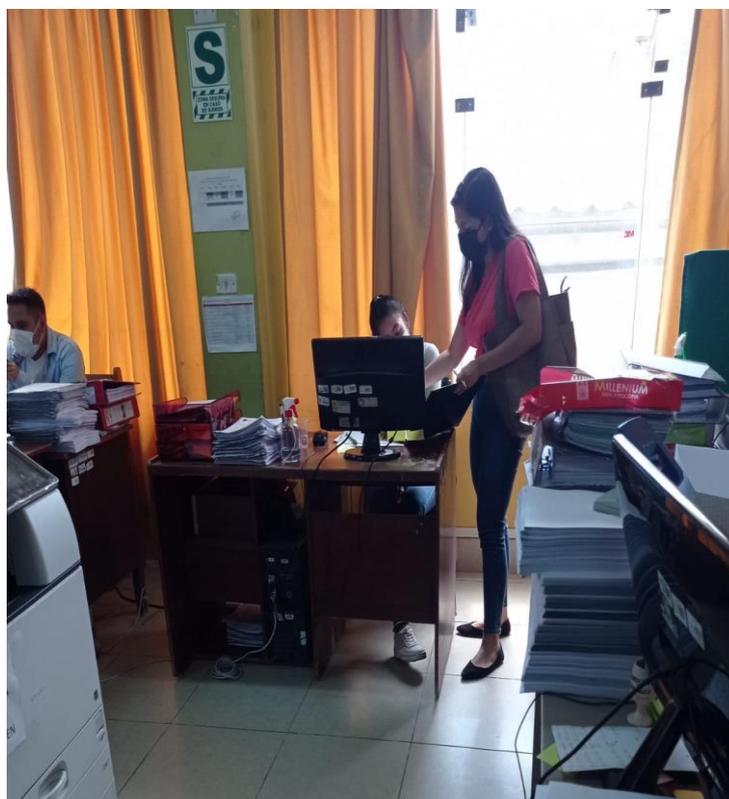
FUENTE: Criterio de la Investigadora

RESPONSABLE: Ponce Flores, Wendy Stefany

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?			X		
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?					X
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					X
4	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					X
5	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					X
6	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					X
7	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					X
8	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					X
9	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					X
10	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?					X
11	¿Existen suficientes canales de comunicación?					X
12	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?					X
13	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					X
14	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					X
15	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					X
16	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					X
17	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?				X	
18	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					X
19	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					X
20	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?				X	
21	¿La institución promueve el desarrollo personal?				X	
22	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?				X	
23	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					X
24	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?					X
25	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					X
26	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				X	
27	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					X
28	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					X
29	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					X

Gracias

ANEXO 4 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





ANEXO 5 BASE DE DATOS

*wendyyyyyyy.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 51 de 51 variables

	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0	VAR0004 1	VAR0004 2	VAR0004 3	VAR0004 4	VAR0004 5	V1	V2	D1	D2	D3	D4
1	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
2	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
3	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
4	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
5	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
6	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
7	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
8	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
9	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
10	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
11	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
12	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
13	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
14	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
15	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
16	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
17	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
18	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
19	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
20	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
21	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
22	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 51 de 51 variables

	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0	VAR0004 1	VAR0004 2	VAR0004 3	VAR0004 4	VAR0004 5	V1	V2	D1	D2	D3	D4
1	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
2	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
3	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
4	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
5	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
6	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
7	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
8	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
9	5	5	5	5	5	5	4	4	69	144	18	20	19	17
10	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
11	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
12	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
13	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
14	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
15	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
16	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
17	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
18	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
19	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
20	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
21	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17
22	5	5	5	5	4	5	4	4	69	143	18	20	19	17

Vista de datos Vista de variables



- Resultado
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - La caja municipal
 - Gráfico de barras
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

Correlaciones

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	V2	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos2] C:\Users\usuario\Desktop\Nueva carpeta\Tareitas SPSS\wendyyyyyyy.sav

Correlaciones

			D1	V2
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	V2	Coefficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

*wendyyyyyyy.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Calculador variable

Variable objetivo: D1

Expresión numérica: VAR00001 + VAR00002 + VAR00003 + VAR00004

Grupo de funciones: Todo, Aritméticas, CDF y CDF no centrada, Conversión, Fecha/hora actual, Cálculo de fechas, Creación de fechas, Extracción de fechas, GL inversos, Otras, Valores perdidos

Funciones y variables especiales:

SI... (condición de selección de caso opcional)

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Se realiza la sumatoria de los ítems según corresponda a cada dimensión y variable.

*wendyyyyyy.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

+ Calcular variable...
 + Transformación de programabilidad...
 + Contar valores dentro de los casos...
 Valores de cambio...
 + Recodificar en las mismas variables...
 + Recodificar en distintas variables...
 + Recodificación automática...
 + Crear variables auxiliares
 + Agrupación visual...
 + Agrupación óptima...
 Preparar datos para modelado
 + Asignar rangos a casos...
 + Asistente para fecha y hora...
 + Crear serie temporal...
 + Reemplazar valores perdidos...
 + Generadores de números aleatorios...
 + Ejecutar transformaciones pendientes Ctrl+G

	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0001	VAR0002	VAR0002																
1	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5				4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Como ya se tiene la sumatoria, se procede a realizar la agrupación visual.

Agrupación visual

Seleccione las variables cuyos valores se agruparán en intervalos. Los datos se explorarán cuando haga clic en Continuar.
La lista de variables siguiente contiene todas las variables de escala y ordinales numéricas.

Variables:

- ¿Existen normas ...
- ¿La institución fo...
- ¿La institución pr...
- ¿Los objetivos d...
- ¿El supervisor es...
- ¿Hay clara defini...
- ¿El trabajo se re...
- ¿Existe colabora...
- ¿Se dispone de t...
- ¿La organización...
- ¿La remuneració...

Variab~~les~~ para agrupar en intervalos:

D1

Limitar número de casos explorados a:

Continuar Cancelar Ayuda

Se procede a trasladar a la columna de la derecha para la agrupación por intervalos.

	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol		
29	VAR00029	Numérico	8	0	¿Las responsa...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
30	VAR00030	Numérico	8	0	¿Es posible la i...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
31	VAR00031	Numérico	8	0	¿Cumplir con la...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
32	VAR00032	Numérico	8	0	¿Se dispone de...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
33	VAR00033	Numérico	8	0	¿En la instituci...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
34	VAR00034	Numérico	8	0	¿Los jefes pro...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
35	VAR00035	Numérico	8	0	¿Existen norm...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
36	VAR00036	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
37	VAR00037	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
38	VAR00038	Numérico	8	0	¿Los objetivos ...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
39	VAR00039	Numérico	8	0	¿El supervisor ...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
40	VAR00040	Numérico	8	0	¿Hay clara defi...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
41	VAR00041	Numérico	8	0	¿El trabajo se r...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
42	VAR00042	Numérico	8	0	¿Existe colabor...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
43	VAR00043	Numérico	8	0	¿Se dispone de...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
44	VAR00044	Numérico	8	0	¿La organizaci...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada
45	VAR00045	Numérico	8	0	¿La remuneraci...	{1, Nunca}... Ninguno	Ordinal	Entrada

abajad... [1. Nunca]... Ninguno 8 Derecha Ordinal Entrada

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: D1

Nombre: Variable actual: D1 Etiqueta:
 Variable agrupada: D1 Autoritario coercitivo
 Mínimo: 5,00 Valores no perdidos Máximo: 18,00

5,00 5,76 6,53 7,29 8,06 8,82 9,59 10,35 11,12 11,88 12,65 13,41 14,18 14,94 15,71 16,47 17,24 18,00 18,76

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

	Valor	Etiqueta
1		HIGH
2		

Puntos finales superiores
 Incluidos (<=)
 Excluidos (<)

Casos explorados: 155
 Valores perdidos: 0

Copiar intervalos
 De otra variable...
 A otras variables...

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Se agrupa por valores y se le da coloca una nueva etiqueta para cada nuevo valor.