

# Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Cajamarca, Perú

Jehovanni Fabricio Velarde-Molina<sup>1</sup>, Wilson Gil-Ibañez<sup>2</sup>,  
Kevin Mario Laura-De La Cruz<sup>3</sup>, Stephanny Maldonado-Davila<sup>4</sup>,  
Regis André Fernández-Argandoña<sup>5</sup>, Victor Alfonso Arias-Santana<sup>6</sup>

jehovannifabricio.velarde@epnewman.edu.pe; wgili\_epg19@unc.edu.pe;  
kevinmario.laura@epnewman.edu.pe; stephannymaldonado@gmail.com;  
regaferar@gmail.com; viaarias@upt.pe

<sup>1,3,4,5</sup> Escuela de Posgrado Newman

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Cajamarca

<sup>6</sup> Universidad Privada de Tacna

Pages: 179-193

**Resumen:** La presente investigación tuvo como Objetivo General Analizar la Influencia de los Estilos de Liderazgo en el Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe. Estudio de enfoque cuantitativo, tipo teórico, alcance correlacional y diseño no experimental, transversal. Se trabajó con una población muestral de 84 colaboradores de ambos sexos, seleccionados mediante el método no probabilístico a criterio del investigador. Se administró el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A), tiene validez de contenido y de consistencia interna, posee una confiabilidad, 972 mediante alfa de Cronbach para la escala total. Además, se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional, construido por Litwin y Stringer, consta de 53 ítems, tiene validez de contenido y de constructo, confiabilidad alta mediante el alfa de Cronbach de ,976. Se encontró que existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional con un coeficiente de correlación  $r=,760$ , significancia bilateral de ,000. No obstante, el Estilo de Liderazgo Laissez – Faire, presenta relación inversa muy débil significativa con el Clima Organizacional a un nivel  $p<,05$ . Por otro lado, se evidenció predominancia de los niveles bajo y moderado del estilo transformacional con el 38,1%, y 33,3% respectivamente. Estilo transaccional mayor porcentaje del nivel moderado con el 47,6% y estilo de liderazgo Laissez – Faire, prevalece nivel moderado con el 42,9%. Finalmente, en lo que respecta al Clima Organizacional predomina el nivel deficiente con el 29,8%, seguido del nivel debe mejorar con el 27,4% y solo 20,2% está el nivel excelente.

**Palabras-clave:** Administración, Clima Organizacional, Estilos de Liderazgo.

*Leadership Styles and Organizational Climate in workers of a District Municipality, Cajamarca, Peru*

**Abstract:** General Objective of this study was to examine the impact of leadership styles on the organizational climate of Namballe District Municipality employees. Quantitative, theoretical, correlational, non-experimental, cross-sectional investigation. We worked with a sample population of 84 employees of both sexes, chosen non-probabilistically at the researcher's discretion. The Leadership Styles Questionnaire (CELID-A) was administered; it has content validity, internal consistency, and a Cronbach's alpha total scale reliability of 0.972. In addition, the Organizational Climate Questionnaire, developed by Litwin and Stringer, was used. It consists of 53 items, has content and construct validity, and a high Cronbach's alpha reliability. It was discovered that Leadership Styles and Organizational Climate have a substantial, highly significant relationship and positive influence with a correlation coefficient of  $r=0.760$  and bilateral significance of  $p<0.000$ . However, the Laissez-Faire Leadership Style has a weakly significant inverse relationship with Organizational Climate at a significance level of  $p < 0.05$ . On the other hand, low and moderate levels of the transformational style predominated with 38.1% and 33.3%, respectively. The majority of moderate leaders have a transactional leadership style, with 47.6%, and a laissez-faire leadership style, with 42.2%. Regarding Organizational Climate, the deficient level predominates at 29.8%, followed by the level that should be improved at 27.4%, and the outstanding level at only 20.2%.

**Keywords:** Administration, Organizational Climate, Leadership Styles.

## 1. Introducción

Actualmente existe interés progresivo por ejecutar de forma eficiente la gobernabilidad y gobernanza, aspectos importantes y primordiales para el éxito organizacional; sin embargo, ello requiere la capacidad de gestión adecuada a fin de fortalecer los estilos de liderazgo más apropiados. Este concepto no siempre se tiene, debido a que las autoridades de los gobiernos de turno tienen una idea limitada de la gestión estratégica, lo cual termina perjudicando el clima organizacional.

Las municipalidades son instituciones estatales sujetas a brindar servicios de calidad a la población usuaria; los gobiernos de turno deben diseñar e incorporar modelos de gestión que garanticen transparencia, lealtad, valores estratégicos; planificación del presupuesto por resultados, dirección estratégica y responsabilidad social. Frente a los actuales retos las autoridades, directivos y funcionarios tomarán medidas y decisiones que encaminen a una gestión eficiente. En ese contexto surgió la inquietud por conocer los Estilos de Liderazgo y, como estos influyen en el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Namballe, Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca.

En autoridades y funcionarios de la actual gestión municipal (periodo 2018-2022); se apreció limitada capacidad para conducir equipos de trabajo, así como competencias de influir en los demás, reflejado en la baja destreza para obtener un cambio real y eficaz. Por su parte se aprecia que los roles de dirección de la institución aún están confusos, se evidencian mediante conductas pasivas, estereotipadas, dependientes y escaso índice de racionalidad. En ese sentido en aquella institución municipal se han configurado modelos conductuales carentes de voluntad para encaminar metas y tareas; del mismo modo débiles conductas desarrolladas por directivos y funcionarios considerados líderes. Por tanto, se denota inadecuada interacción y frágiles canales de comunicación e influencia con sus superiores y subordinados. Sumado a ello se nota reducción en el

nivel de productividad de los trabajadores y estilos de dirección inapropiados de los directivos; esto repercute claramente en el clima organizacional de la municipalidad.

Por otro lado, se observó bajo rendimiento laboral, quejas de los trabajadores, conflicto de ideologías políticas, comunicación pasiva y/o agresiva, ambientes amicales inapropiados y reducida motivación. Además, es necesario fortalecer la actitud de los gerentes y equipo político a influir en la toma de decisiones asertivas de cada órgano de línea, potenciando la conducta de cada trabajador según la percepción del ambiente laboral de cada uno. Por su parte es menester reforzar la actitud hacia las tareas, objetivos y propósitos, con finalidad de generar un apropiado clima organizacional y por ende incremento de la productividad.

La presente investigación resulta de gran trascendencia ya que ampliará las fronteras de la ciencia, el estudio de las variables; al ser un conocimiento parcial; la evidencia empírica de las hipótesis cobrará vigencia hasta que haya conjetura comprobada que lo rechace; en tanto el conocimiento nuevo, inédito y novedoso generado, sirve como antecedente para futuros estudios, así como de uso universal en las áreas de interés para docentes, estudiantes y demás comunidad científica, que permita replicar en un futuro el estudio a poblaciones similares. Del mismo modo cubre vacíos en el conocimiento, pues fortalecerá las teorías de los estilos de liderazgo, dimensiones, factores que conducen al uso adecuado de dichos estilos, entendidos como la forma de conducir grupos y equipos; así como su influencia en el clima organizacional; es decir como el líder puede generar cambios en la organización y por ende en el bienestar del personal colaborador. Científicamente el presente estudio otorga aporte significativo a estudiantes y formadores de la ciencia.

Del mismo modo es relevante, en tanto que en la investigación se persiguió objetividad, validez y credibilidad en la recolección de datos y análisis de resultados. Además, las variables elegidas responden a la necesidad de conocer y comprender los diversos estilos de liderazgo en las instituciones públicas en especial en los gobiernos locales, con la finalidad de garantizar eficacia, eficiencia y efectividad en los servicios prestados a los usuarios. Por su parte la investigación permite aproximarse paulatinamente a la comprensión del problema, para una posterior solución práctica, que es el inadecuado clima organizacional, fenómeno que limita la consecución de metas municipales, indicadores de logro y gestión por resultados. Resulta fundamental toda vez que los resultados cobran importancia en la sociedad debido a que permitió conocer los niveles de los estilos de liderazgo con mayor predominancia y de qué manera incide en la implementación de un apropiado clima organizacional. Por otro lado, el estudio beneficia a las autoridades de la municipalidad objeto de estudio: alcalde, gerentes, sub gerentes y funcionarios, en base a ello tendrán las herramientas necesarias y suficientes para desarrollar competencias laborales, fortalecer el clima organizacional e incidir en la productividad.

El estudio en mención fue fundamental desarrollarlo, ya que se convierte en una aproximación a la comprensión de las variables de estudio y mejorar los estilos de liderazgo evidenciados en aquella institución, así como reducir el inadecuado clima organizacional, a interés de las autoridades de la mencionada institución y con el propósito de potenciar los servicios brindados, surgió la imperante necesidad del investigador de conocer las variables de estudio. Cabe precisar que el investigador contó con la predisposición de

tiempo, recursos materiales, económicos y conceptuales, sumado a ello motivación, interés, formación y aptitud para la ejecución de la investigación.

El objetivo central de esta tesis es llevar a cabo un análisis exhaustivo del nivel de influencia ejercido por los distintos estilos de liderazgo sobre el clima organizacional entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, localizada en la provincia de San Ignacio, durante el año 2020. A través de un enfoque meticuloso y sistemático, se busca comprender en profundidad las interacciones entre los líderes y los colaboradores, con el propósito de iluminar las dinámicas subyacentes que moldean el ambiente laboral y sus efectos en la organización.

## **2. Metodología**

La investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 4), definen que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

### **2.1. Tipo y diseño**

El presente estudio es de tipo teórica y diseño no experimental; al respecto Hernández, et al; (2014, p. 152), definen que el diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Además, es transeccional correlacional causal, debido a que la recolección de datos se realizó en un momento y tiempo único (Hernández, et al; 2014, p. 154), así como estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (Hernández, et al; 2014, p. 157).

### **2.2. Población y muestra**

La población y muestra estuvo conformado por 84 trabajadores de la municipalidad del distrito de Namballe. Conformado por funcionarios, contratados y obreros de ambos sexos sin tener en cuenta el régimen laboral, fueron seleccionados mediante el muestreo no probabilístico; al respecto Hernández, et al (2014, p. 189), “sostienen que los muestreos no probabilísticos llamados también muestreos dirigidos, supone un procedimiento de selección orientado por las características de la población, más que por un criterio de generalización”.

### **2.3. Técnicas e Instrumentos**

Para la recolección de datos se utilizaron como técnica: la encuesta, la técnica psicométrica y la observación. Como instrumento se utilizó el cuestionario, en esa línea Hernández, et al; (2014, p. 217), sostiene que el cuestionario, “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”.

Se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A), propuesto por Castro, et al (2007, citado por Poma, 2018, p. 58-60), consta de 30 ítems, escala tipo Likert.

Posee validez de contenido, mediante juicio de expertos y de constructo (índice de 0.20 – 0.90), mediante procedimiento ítem – test. Asimismo, se calculó la confiabilidad con el alfa de Cronbach, con un coeficiente de fiabilidad de 0.972.

Por otro lado, se utilizó el cuestionario de clima organizacional, construido por Litwin y Stringer, el mismo que consta de 53 ítems, dividido en 09 dimensiones. Según Quispe y Veliz (2013, p. 63), el cuestionario de Clima Organizacional, posee validez empírica subtes-test, obteniéndose los siguientes resultados de la correlación de Pearson Corregida para las dimensiones: Estructura (0.37), Responsabilidad (0.24), Recompensa (0.48), Riesgo (0.39), Calor (0.53), Apoyo (0.43), Estándares de Desempeño (0.43), Conflicto (0.34), Identidad (0.54). Además, se precisa que el cuestionario clima organizacional posee validez de constructo, dado que las correlaciones son mayores a 0.20. Del mismo modo alta confiabilidad con un valor de 0,976.

## 2.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó con el alfa de Cronbach y la validez de constructo mediante el procedimiento ítem – test. Dicho análisis se efectuó mediante el programa Microsoft Excel 2016, Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS versión 25) y Minitab.

## 3. Resultados

Estilos de Liderazgo – clima organizacional.		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,760	,000
N de casos válidos		84	

Tabla 1 – Análisis de la influencia de los estilos de Liderazgo en el Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 1 se observa que existe relación positiva considerable altamente significativa entre la variable estilos de liderazgo y clima organizacional con un coeficiente de correlación Gamma =, 760, significancia bilateral de ,000; a un nivel  $p < ,01$ . Esto indica que al existir variación en los valores de los estilos de liderazgo también se observarán cambios en la misma dirección en el clima organizacional, por tanto, se evidencia asociación directa e influencia positiva altamente significativa de los estilos de liderazgo en clima organizacional. No obstante, de acuerdo a la observación de la realidad se aprecia que en la municipalidad distrital de Namballe el equipo político, regidores y colaboradores no presentan adecuados estilos y niveles de liderazgo; los mismos que se asocian a las constantes quejas, estrés laboral, despido y cultura organizacional inapropiada.

Niveles	Transformacional		Transaccional		Laissez - Faire		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	32	<b>38,1</b>	32	<b>38,1</b>	28	<b>33,3</b>	30	35.7

Niveles	Transformacional		Transaccional		Laissez - Faire		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Moderado	28	<b>33,3</b>	40	<b>47,6</b>	36	<b>42,9</b>	35	41,7
Alto	24	28,6	12	14,3	20	23,8	19	22,6
Total	84	100	84	100	84	100	84	100

Tabla 2 – Análisis descriptivo de los niveles de estilos de liderazgo que predominan en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 2 se evidencia prevalencia y mayor porcentaje en los niveles bajo y moderado en los estilos de liderazgo. En lo referente al estilo transformacional predomina el nivel bajo con el 38,1%, seguido del nivel moderado con el 33,3%. Asimismo, en el estilo transaccional mayor porcentaje del nivel moderado con el 47,6%, seguido del nivel bajo con el 38,1%. Por su parte en lo que respecta al estilo de liderazgo Laissez – Faire, se observa mayor porcentaje del nivel moderado con el 42,9%. Por consiguiente, en la variable estilos de liderazgo predomina el nivel moderado con el 41,7% y solo el 22,6% tiene nivel alto de estilos de liderazgo. Lo que puede asociarse al nivel cultural que poseen el alcalde y regidores, pues ninguno de los regidores tiene una carrera técnica y/o profesional, asimismo los trabajadores no ingresan por concurso público, sino por favores políticos.

Niveles de clima organizacional	N	%
Deficiente	25	29.8
Debe mejorar	23	27.4
Bueno	19	22.6
Excelente	17	20.2
Total	84	100

Tabla 3 – Análisis descriptivo de los niveles del de clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 3 se aprecia mayor porcentaje del nivel deficiente de clima organizacional con un 29.8%, seguido del nivel debe mejorar con el 27.4%; no obstante, solo el 20.2% de la población investigada se ubica en un nivel excelente. Esto indica que más del 50% de los trabajadores de la institución objeto de estudio perciben al clima organizacional como deficiente y que debe mejorar. Esto se corrobora pues se percibe un ambiente de trabajo inadecuado, no se cumplen las funciones de acuerdo a lo establecido en el MOF y ROF, Asimismo la asignación de puestos no está estrictamente ligado al cuadro de asignación de personal, por otro lado, los colaboradores no cuentan con el perfil que indican los documentos de gestión y estructura orgánica.

Estilos de liderazgo transformacional – clima organizacional		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,717	,000
N de casos válidos		84	

Tabla 4 – Análisis de la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 4 se observa que existe relación positiva considerable altamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional con un coeficiente de correlación Gamma =, 717, significancia bilateral de ,000; a un nivel  $p < ,01$ . Esto indica que al existir variación en los valores del estilo de liderazgo transformacional también se observarían cambios en la misma dirección en el clima organizacional, por tanto, se aprecia relación e influencia positiva altamente significativa entre las variables de estudio.

Estilo de liderazgo transaccional – clima organizacional		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,737	,000
N de casos válidos		84	

Tabla 5 – Análisis de la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 5 se aprecia que existe relación positiva considerable altamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y clima organizacional con un coeficiente de correlación Gamma =, 737, significancia bilateral de ,000; a un nivel  $p < ,01$ . Esto hace referencia que al variar los valores del estilo de liderazgo transaccional se apreciara comportamiento del clima organizacional en la misma dirección, por tanto, afirma que existe relación e influencia directa altamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional.

Estilo de liderazgo Laissez – Faire – clima organizacional		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,128	,040
N de casos válidos		84	

Tabla 6 – Análisis de la influencia del estilo de liderazgo Laissez faire en el clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020

En la tabla 6 se observa que existe relación negativa muy débil significativa entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y clima organizacional con un coeficiente de correlación Gamma = -,128, significancia bilateral de ,040; a un nivel  $p < ,05$ . Lo que indica

comportamiento y variación negativa; por tanto, existe asociación e influencia inversa significativa entre las variables de estudio.

#### 4. Discusión

La investigación tuvo como propósito principal analizar su influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional en colaboradores de la municipalidad distrital de Namballe, provincia de San Ignacio, 2020; en la tabla 3 se encontró que los estilos de liderazgo influyen de manera positiva y significativa en el clima organizacional en los trabajadores de dicha institución; resultado que se asemeja al estudio de Huarca (2019), donde concluyó que los estilos de liderazgo influye positivamente en el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Kunturkanki, Cusco, 2019. Del mismo modo en la presente investigación se encontró relación considerable altamente significativa a un nivel  $p < ,01$ ; esto indica que al incrementar el grado de influencia del líder en los subordinados también incrementará de manera positiva el clima organizacional; resultados que coinciden con los hallazgos de Centurión (2017), donde encontró que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los directivos de la Universidad Peruana Unión Sede Lima. Del mismo modo Huarca (2019), en su estudio concluye que existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo de los jefes y sub gerentes con el clima organizacional, en los trabajadores de una municipalidad de cusco. Además, los resultados de la presente investigación se asemejan a lo encontrado por Villanueva (2020) donde concluye que el liderazgo gerencial se asocia al clima organización en trabajadores de una universidad privada de Lima; lo cual repercute en la satisfacción laboral y motivación en los trabajadores. Por su parte Berdecia et al; (2013), señalan que los estilos de liderazgo pueden generar éxito organizacional. En tanto que Lussier y Achua (2011), definen que los estilos de liderazgo son procesos de influencia para lograr propósitos en la organización por medio del cambio; por otro lado, Zarate (2018), señala que el clima organizacional es un factor importante para el logro de los objetivos institucionales y, esto se relaciona al ambiente, satisfacción y conducta en los trabajadores.

En lo referente a los niveles de los estilos de liderazgo de acuerdo a la tabla 4, predomina el nivel moderado del estilo transaccional, seguido del nivel moderado del estilo Laissez – Faire y el nivel bajo del estilo transformacional, en tanto los porcentajes más bajos son los niveles altos de los estilos transformacional y transaccional. Resultado que coincide con el realizado por Villanueva (2020), donde concluye que predominan los estilos de liderazgo transaccional y transformacional en los jefes y subgerentes. En esa línea los estudios de chacón (2015) y Zuzama (2015), publican que predomina el estilo de liderazgo democrático, el mismo que se asemeja al estilo transformacional, percibido como la capacidad, participación y flexibilidad que tiene el jefe y directivo para la toma de decisiones. En ese sentido Hersey, citado en Zavaleta (2017), define que los estilos de liderazgo son conjunto de pautas asociadas a la conducta humana, la misma que influye en el comportamiento de los demás. No obstante Esteban y Fernández (2013), manifiestan que en las municipalidades distritales se observa falta de eficiencia, eficacia y los estilos de liderazgo no son acordes al trabajo encomendado, esto desencadena excesiva burocratización, pobre capacitación y desorden en las tareas.

Respecto a los niveles del clima organizacional, según la tabla 5, se encontró predominancia del nivel deficiente, seguido del nivel debe mejorar y, menor porcentaje del nivel excelente, se evidencia que más de la mitad de la población investigada percibe que el clima organizacional en la municipalidad debe mejorar; resultado que se asemeja al estudio de Chirinos et al; (2018), donde se encontró que el mayor porcentaje de la población investigada refirió que nunca y casi nunca se sienten a gusto en su ambiente laboral y por ende no están satisfechos con el clima de la organización. En esa misma línea indica que dicha situación afecta la estabilidad emocional de los empleados. Asimismo, el presente estudio coincide con los resultados del estudio realizado en la provincia de Jaén por Zarate (2018), donde encontró mayor porcentaje del clima organizacional en los niveles regular, malo y menor porcentaje del nivel bueno. Por otro lado, los hallazgos del presente estudio difieren del estudio realizado por Chacón (2015), donde encontró que el clima organizacional es favorable, destacando las escalas de excelente, bueno y muy bueno; así como de la investigación ejecutada por Huarca (2019), donde se aprecia predominancia del nivel medio del clima organizacional, es decir los trabajadores tienen percepción favorable de sus ambientes de trabajo. Finalmente, García et al; (2012), sostiene que el clima organizacional incluye aspectos como el tipo de organización, tecnología, políticas organizacionales, metas, normativa interna, valores, actitudes y comportamiento social.

En lo relativo al estilo de liderazgo transformacional de acuerdo a la tabla 6, se evidenció relación e influencia positiva considerable altamente significativa con el clima organizacional, esto significa que existe comportamiento directo en la variación de los valores entre ambas variables; es decir ante una mejora en la creación de una estructura adecuada para concientizar a los subordinados y generar cambio, se observará mejoras en la percepción de los trabajadores con respecto a su organización. El presente resultado coincide con el estudio de Centurión (2017), donde concluye que estilo de liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional. Además, se asemeja a los resultados encontrados por Alarcón y Orellana (2019), donde concluyen que el estilo de liderazgo transformacional es importante en el clima organizacional; en tanto tiene relación positiva significativa. Por su parte Durán, et al; (2019), publica que dicho estilo de liderazgo influye y genera un clima organizacional favorable dentro de las organizaciones. Asimismo, Berdecía et al; (2013), sostiene que el estilo de liderazgo transformacional se asocia al éxito organizacional. Finalmente, Esteban y Fernández (2013), refieren que dicho estilo de liderazgo tiene efectos positivos, sustanciales en los seguidores y podría renovar por completo la organización entera, además se distingue por emprender nueva visión, estrategias y cultura innovadora en la organización, con la finalidad de empoderar al colaborador.

Por su parte en el estilo de liderazgo transaccional, de acuerdo a la tabla 7, se encontró influencia y relación positiva considerable altamente significativa con el clima organizacional; lo que indica asociación directa entre las variables analizadas, es decir; al evidenciarse cambios en las transacciones, recompensas y logros de objetivos de los colaboradores, se apreciarán cambios en la misma dirección de la forma como estos colaboradores organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con respecto al significado que le dan a su ambiente de trabajo. El presente resultado coincide con el estudio efectuado por Alarcón y Orellana (2019), donde concluyen que el estilo de liderazgo transaccional es importante y se relaciona positivamente con el clima organizacional.

Del mismo modo se asemeja a lo planteado por Berdecia et al; (2013), refiere que el estilo de liderazgo transaccional está asociado al éxito de las organizaciones. Por su parte Centurión (2017), concluye que dicho estilo se relaciona significativamente con el clima organizacional. Finalmente, para Castro (2007), dicho estilo alude a la transacción, pacta acuerdos con los seguidores, enfatiza en el uso de recompensas por cada objetivo y reconoce las necesidades de sus seguidores. No obstante, Robbins, citado en Ancco (2016), define que el clima organizacional es un proceso donde los colaboradores organizan e interpretan sus impresiones sensoriales y les otorgan significado en función de atributos e interacciones en la organización.

Por consiguiente, se encontró según la tabla 8 que existe relación e influencia negativa débil significativa entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y clima organizacional. Esto indica asociación inversa en baja incidencia entre las variables, es decir; ante la presencia de un líder pasivo, limitada vigilancia y reducida presión hacia los trabajadores, se observará influencia negativa y en baja incidencia en el clima organizacional. Resultado que se relaciona del estudio realizado por Berdecia et al; (2013), encontró que el éxito de las organizaciones está relacionado a la ausencia del estilo de Liderazgo Laissez – Faire. En ese sentido Alarcón y Orellana (2019), encontraron que el estilo de liderazgo Laissez – Faire, no causa mejoras en el clima organizacional; es decir no existe grado de influencia alguno. Por su parte Bass y Avolio, citado en Poma (2018), define que dicho estilo de liderazgo se caracteriza porque es pasivo, no toma decisiones, son los subordinados quien toman el mando, delega funciones y cargos a las personas capacitadas, por tanto, es el estilo menos efectivo. Por otro lado, Palma, citado en Ancco (2016), define que el clima organizacional considera características y principios del medio ambiente o ambiente laboral.

## 5. Conclusiones

Existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional; esto indica que el 58% de las percepciones e interpretación que el colaborar posee de la organización esta explicada por las pautas y comportamientos que tiene el líder con respecto al personal, se precisa que la manera de liderar una empresa tiene incidencia directa en la cultura y clima organizacional, con un margen de error inferior al 1%.

Se evidencia prevalencia de los niveles bajo y moderado en los estilos de liderazgo. En lo referente al estilo transformacional el nivel bajo, seguido del nivel moderado. En el estilo transaccional mayor porcentaje del nivel moderado, seguido del nivel bajo. En lo referente al estilo de liderazgo Laissez – Faire, mayor porcentaje del nivel moderado. Por consiguiente, en la variable estilos de liderazgo predomina el nivel moderado y menor porcentaje el nivel alto.

Se aprecia predominancia del nivel deficiente de clima organizacional, seguido del nivel debe mejorar; no obstante, solo 1/5 de la población investigada se ubica en un nivel excelente.

Existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional a un nivel  $p < , 01$ . Por tanto, existe relación directa entre las variables de estudio.

Existe relación e influencia positiva considerable altamente significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y clima organizacional a un nivel  $p < ,01$ . Por tanto, afirma que existe relación directa entre las variables de estudio.

Existe relación negativa débil significativa entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y clima organizacional a un nivel  $p < ,01$ . Esto indica que existe asociación directa entre las variables de estudio.

Se obtuvo un valor de  $\chi^2=54,437$ , por debajo del valor esperado  $\chi^2=105,3$ ; dato que se encuentra en la zona de rechazo de  $H_0$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación  $H_1$ : Los Estilos de Liderazgo influyen en el Clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namballe, provincia de san Ignacio, 2020.

## Referencias

- Acosta, J. (2012). Liderazgo y emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica. Un estudio de casos basado en el enfoque del conocimiento. Revista de estudios avanzados de liderazgo. Universidad Externado de Colombia, vol. 1, numero 1. Enero – junio 2012. ISSN: 2166-2320. Recuperado de: [https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL\\_Vol1Num1.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL_Vol1Num1.pdf)
- Ancco, M. (2016). Comunicación Organizacional y Clima Organizacional en la municipalidad distrital de Hualmay, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Huacho. Recuperada de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1849/COMUNICACION\\_ORGANIZACIONAL\\_CLIMA\\_ORGANIZACION\\_ANCCO\\_HUARAC\\_MINERVA\\_ADRIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1849/COMUNICACION_ORGANIZACIONAL_CLIMA_ORGANIZACION_ANCCO_HUARAC_MINERVA_ADRIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Alarcón, M y Orellana, k. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del área de producción en la empresa Andina Plast SRL, 2019. (Tesis para optar el título de licenciado en administración). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Recuperada de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10655/1/2020\\_Alarc%C3%B3n%20Carrillo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10655/1/2020_Alarc%C3%B3n%20Carrillo.pdf).
- Albújar, M. y Tocto, Y. (2020). Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional de la sub región de salud de Jaén, distrito Jaén provincia Jaén, región Cajamarca – 2016. (Tesis para obtener el grado de administración pública). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6671/Albujar%20Meo%20Miriam%20Elena%20%26%20Tocto%20Tarrillo%20Ysela%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Amida, S. (2016). Estilos de liderazgo en el desempeño profesional en los colaboradores en el restaurante Don Carlos, Coban Alta Verapaz. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar: Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>.
- Arias, L. (2019). La nueva Gerencia Publica en el Perú. Artículo publicado en revista Gestión del tercer milenio. Vol. 22 - N.º 43 - 2019, pp. 101 – 106. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <file:///Downloads/59318.pdf>.

- Arquiñeva, H & Castillo, Y. (2017). Estilo de Liderazgo y Calidad del Servicio del Personal de la Municipalidad provincial de Santa de Ana Castrovirreyna Huancavelica, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2017/TESIS-2017-ADMINISTRACION-ARQUI%c3%91EVA%20Y%20CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ávila, H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. Artículo publicado en la revista digital Gobierno y Gestión Pública. Vol. 6. DOI: <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.05>. Disponible en: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125>.
- Bateman, S. y Snell, A. (2009). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo, 8ª ed.; México: McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN. Colombia.
- Berdecia, Z.; Gonzales, J y Carrasquillo, C. (2013). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional. Revista de estudios avanzados de liderazgo, primavera 2013, vol. I, numero 2. Puerto Rico. ISSN: 2166-2320. Recuperado de: <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/cruz.pdf>.
- Carrión, B. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque, año 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. Recuperada de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3829/BC-TES-TMP-2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castro, Lupano & Benatuil. (2007). *Teoría y Evaluación del Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Centurión (2017). Influencia de los estilos de liderazgo de los directivos de las facultades sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Unión. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios con Mención en gestión Empresarial. Universidad Peruana Unión. Lima: Perú. Recuperada de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1079/Lennin\\_Tesis\\_Maestro\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1079/Lennin_Tesis_Maestro_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y).
- Chacón, V. (2015). Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm., 28, julio – diciembre, 2006, pp. 7 – 32. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª ed. México, Graw-Hill.

- Chirinos, Y; Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. EAN. Revista de Administración y Negocios, núm. 84, enero – junio, 2018, pp. 43 – 61. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>.
- Cortez, A. (2005). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Revista de Ciencias Sociales (Cr), Vol. IV. Universidad de Costa Rica. Pp. 203 – 214. ISSN 0482-5276. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>.
- Del Valle, C. (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Centro del Perú, Tarma. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4709/Del%20Valle%20Pomasunco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Duran, Gallegos y Cabezas (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima social laboral, mediante un estudio de caso de una empresa exportadora de alimentos. Artículo científico. Universidad de Maule – Chile. Revista ESPACIOS Vol. 40 (Nº 40) Año 2019. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>.
- Escandon, D y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Revista Estudios Gerenciales, Vol. 32, núm. 139. Abril – junio, 2016, pp. 137 – 145. Universidad ICESI. Cali – Colombia. ISSN: 0123-5923. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>.
- Esteban, E. y Fernández, B. (2013). Estilo de Liderazgo en la Municipalidad Distrital de San Ramón y la Satisfacción Laboral de los trabajadores, periodo, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma. Recuperada de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1987/Esteban%20%20Barzola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- García M, Ibarra L. (2012). *Diagnóstico De Clima Organizacional Del Departamento De Educación De La Universidad De Guanajuato*. Recuperado de: [http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html).
- Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica descriptiva y explicación a un modelo explicativo multivariable. Aposta. Revista de Ciencias Sociales. Núm. 56. Enero – marzo, pp. 1 – 35. España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>.
- Hernández, R; Fernández, C y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. McGraw-Hill.
- Huarca, C. (2019). La relación entre estilos de liderazgo de los jefes y subgerentes con el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Kunturkanki, Cusco, 2019. (Tesis para optar el título de licenciada en relaciones industriales). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11795/RIhupock1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

- Incacutipa, Z. (2016). Influencia del Estilo de Liderazgo de los gerentes en el Clima Organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperada de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2478/Incacutipa\\_Jacinto\\_Zenaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2478/Incacutipa_Jacinto_Zenaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Jones, R. y George, M. (2010). *Administración contemporánea*, 6ª ed.; México: McGraw-Hill.
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz (1993). *Administración*. México, Mc Graw Hill.
- LEY N° 27972. Ley orgánica de municipalidades.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4.º ed.). México, D.F., Cengage Learning. <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>.
- Marcó, F.; Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. 2ª ed.; Universidad Nacional Arturo Jauretche. Buenos Aires – Argentina: editorial@unaj.edu.ar.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: [http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos\\_y\\_tecnicas.pdf](http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos_y_tecnicas.pdf).
- Peñarreta, D. (2014). *Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral en los empleados del GAD, municipal de Loja*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%20c3%20b1arreta-La%20influencia.pdf>.
- Poma, C. (2018). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de los olivos, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12409/Poma\\_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12409/Poma_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Quintana, B. y Vargas, E. (2018). *RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL NIVEL PRIMARIO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA-PERÚ*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Privada Antenor Orrego. Cajamarca – Perú. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/762/ARTICULO%20CIENTIFICO%20QUINTANA%20-%20VARGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Quispe, C y Veliz, P. (2013). *Clima y compromiso organizacional en las municipalidades distritales de la provincia de Churcampa, región Huancavelica: Paucarbambilla El Carmen y Locroja*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4047/TESIS%20QUISPE-VELIZ-2013%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Robbins, S. y De Cenzo, A. (2009). *Fundamentos de la administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, 6ª ED.; México: Pearson Educación.
- Rojas, C.; Calderón, P.; Moscoso, K. y Nieva, M. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista publicando en ciencias sociales*. Vol. 8 Núm. 31 (2021). Disponible en: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2237>.
- Rospigliosi, W. (2017). *Estilos De Liderazgo y Clima Organizacional en la Municipalidad provincial Del Santa – Chimbote Del 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12128/rospigliosi\\_ew.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12128/rospigliosi_ew.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad del servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo*, vol. 8, núm. 15, julio – diciembre, 2017. México. E – ISSN: 2007 – 7467. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>.
- Villanueva, T. (2020). *Liderazgo gerencial y Clima organizacional en una universidad privada de lima, 2020*. (Tesis para en ciencias empresariales). Universidad Peruana de las Américas. Recuperada de: <https://1library.co/document/zkkr88z-liderazgo-gerencial-clima-organizacional-universidad-privada-lima-lima.html>.
- Zarate, W. (2018). *Propuesta de Plan Motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, 2016*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19448/zarate\\_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19448/zarate_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zavaleta, A. (2017). *Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9934/zavaleta\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9934/zavaleta_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. (Tesis de grado). Universidad de le Illes Belears: España. Recuperado de: [http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Maria.pdf?sequence=1](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1).