



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS:**

**Liderazgo empresarial y clima laboral en los  
trabajadores del área Financiera y Administrativa de la  
Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt,  
provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORAS:**

**Bach. Suleny Gianelita Hidalgo Pinedo**

**Bach. Carmen Rosario Torres Bartra**

**ASESORA:**

**Mg. Lila Ramírez Zumaeta**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**Sub-Línea:**

**Desarrollo organizacional**

**UCAYALI – PERÚ**

**2021**

## JURADO EVALUADOR



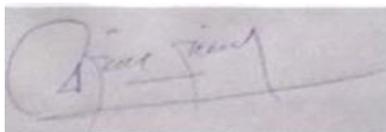
---

**Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano**  
Presidente



---

**Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas**  
Secretario



---

**Mg. Jose Wilson Mozombite Armas**  
Vocal



---

**Mg. Lila Ramírez Zumaeta**  
Asesora

## DEDICATORIA

Lleno de regocijo, amor y esperanza, dedico este proyecto a mi esposo Brahe Ortiz de Orue por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mis capacidades; su apoyo a sido fundamental, ha estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuvo ahí motivándome, ayudándome hasta donde sus alcances lo permitían.

A mi amada hija Cahely Ortiz de Orue, quien ha sido mi principal fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder llegar a ser un ejemplo para ella.

A mis amados padres, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante, para ser perseverante y de esa manera cumplir con mis ideales.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero, perseverancia y dedicación me lo he ganado.

Suleny Gianelita

Dedico con todo mi corazón a Dios que me dio la vida.

A mis padres, por haber formado en mí, una persona fuerte y con muchos valores, sus apoyos incondicionales y sus sabios consejos han quedado grabados en mi mente, lo cual me permite cumplir mis metas trazadas.

Carmen Rosario

## **AGRADECIMIENTO**

Para empezar, doy gracias a Dios quien me ha guiado y me ha brindado la fortaleza para seguir adelante y a la vez por permitirme tener buenas experiencias dentro de mi centro de estudios.

Así mismo, agradezco a mi universidad por concederme el mayor de mis anhelos de convertirme en una profesional.

Gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que como recuerdo y prueba viviente queda en la historia esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones.

Suleny Gianelita

A la Universidad que me abrió sus puertas para poder cumplir mi sueño, a los catedráticos que compartieron sus conocimientos sin medidas, a mis compañeros que de una u otra manera me apoyaron.

A mi asesora, Mg. Lila Ramírez Zumaeta, quien, con mucho entusiasmo, comprensión y humildad, nos apoyó en este tramo.

Carmen Rosario

### Declaración jurada de autenticidad

Yo, Suleny Gianelita Hidalgo Pinedo con DNI N° 71879966 y Carmen Rosario Torres Bartra DNI N° 06800548, Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración de Negocios de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: "Liderazgo empresarial y clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad Distrital de Alexander Von Humboldt, Provincia de Padre Abad, Región Ucayali, 2021".

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de las suscritas.
2. En su redacción hemos respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plagio total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 28 de octubre 2021.



-----  
Suleny Gianelita Hidalgo Pinedo  
DNI: 71879966



-----  
Carmen Rosario Torres Bartra  
DNI: 06800548

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE PUCALLPA**

**Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 88**

Pucallpa 14 de diciembre del 2021

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “LIDERAZGO EMPRESARIAL Y CLIMA LABORAL EN EL ÁREA FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALEXANDER VON HUMBOLDT, PROVINCIA DE PADRE ABAD, REGIÓN UCAYALI, 2021” perteneciente al bachiller: SULENY GIANELITA HIDALGO PINEDO y CARMEN ROSARIO TORRES BARTRA.

Facultad : Ciencias Contables y Financieras  
Escuela : Ciencias Contables y Financieras  
Asesor : Mg. Lila Ramirez Zumaeta

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **19.9%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,



-----  
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA

## RESUMEN

Nuestro estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021. El método utilizado fue el inductivo-deductivo, el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 15 trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021, a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por las investigadoras, los mismos que fueron validados por criterio de jueces. Los resultados demuestran que, el 53.33% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo empresarial en el área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26.67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces y respecto a la variable clima laboral el 66.67% de encuestados refieren que siempre se percibe clima laboral favorable en el área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20.00% nivel nunca y 13.33% nivel a veces. Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt.

**Palabras clave:** Liderazgo empresarial, clima laboral.

## **ABSTRAC**

Our study aimed to determine the relationship between business leadership and the work environment in workers in the Financial and Administrative area of the Alexander Von Humboldt District Municipality, Padre Abad province, Ucayali region, 2021. The method used was the inductive-deductive, the type of research is descriptive correlational of non-experimental cross-section, the study sample was made up of 15 workers from the Financial and Administrative area of the Alexander Von Humboldt District Municipality, Padre Abad province, Ucayali region, 2021, To whom two instruments elaborated by the researchers were applied, the same ones that were validated by judges' criteria. The results show that 53.33% of respondents refer that they always practice business leadership in the Financial and Administrative area of the Alexander Von Humboldt District Municipality, followed by 26.67% level never and 20.00% level sometimes and with respect to the climate variable 66.67% of those surveyed refer that a favorable work environment is always perceived in the Financial and Administrative area of the Alexander Von Humboldt District Municipality, followed by 20.00% never level and 13.33% sometimes level. It is concluded that there is a significant relationship between business leadership and the work environment in the workers of the Financial and Administrative area of the District Municipality of Alexander Von Humboldt.

**Keywords:** Business leadership, work environment

## ÍNDICE

<b>Jurado evaluador</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimiento</b>	iv
<b>Constancia de originalidad</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>Índice</b>	viii
<b>Índice de tablas y figuras</b>	x
<b>Introducción</b>	xi
<b>CAPITULO I.- EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>01</b>
1.1 Planteamiento del problema.	01
1.2 Formulación del problema.	02
1.2.1 Problema general	02
1.2.2 Problemas específicos	02
1.3 Formulación de objetivos	03
1.3.1 Objetivo general	03
1.3.2 Objetivos específicos	03
1.4 Justificación de la investigación	04
1.5 Delimitación del estudio	05
1.6 Viabilidad del estudio	05
<b>CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO</b>	<b>06</b>
2.1 Antecedente del problema	06
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos	19
2.4 Formulación de hipótesis	20
2.4.1 Hipótesis general	20
2.4.2 Hipótesis específicas	20
2.5 Variables	20
2.5.1 Definición conceptual de la variable	20
2.5.2 Definición operacional de la variable	21
2.5.3 Operacionalización de las variables	21

<b>CAPITULO III.- METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1 Diseño de la investigación	24
3.2 Población y Muestra	25
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4 Validez y confiabilidad del instrumento	27
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	29
<b>CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
4.1 Resultados	30
4.2 Discusión	43
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>45</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	54
Anexo 3: Matriz de validación	56
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	59
Anexo 5: Constancia antiplagio	63
Anexo 6: Acta de sustentación	64
Anexo 7: Permiso	65
Anexo 8: Foto	66

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla y Figura 1: Dimensión 1: Liderazgo transformacional	30
Tabla y Figura 2: Dimensión 2: Liderazgo personal	32
Tabla y Figura 3: Dimensión 3: Liderazgo carismático	33
Tabla y Figura 4: Variable: Liderazgo empresarial	34
Tabla y Figura 5: Dimensión 1: Cultura organizacional	35
Tabla y Figura 6: Dimensión 2: Diseño organizacional	36
Tabla y Figura 7: Dimensión 3: Potencial humano	37
Tabla y Figura 8: Variable: Clima laboral	38
Tabla 9: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables liderazgo empresarial y clima laboral	39
Tabla 10: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable clima laboral	40
Tabla 11: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo personal y la variable clima laboral	41
Tabla 12: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo carismático y la variable clima laboral	42

## INTRODUCCIÓN

Queremos demostrar en el presente estudio la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el clima laboral de los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

Esta investigación se ha estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar.

Capítulo II: El Marco Teórico, se trata la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon 3 dimensiones y 6 indicadores de la variable liderazgo empresarial, 3 dimensiones y 11 indicadores de la variable clima laboral.

Capítulo III: La Metodología, contiene la metodología empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el tipo de investigación no experimental, el nivel de investigación correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Finalizando el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo de determinar la existencia de la relación entre la variable liderazgo empresarial y cultura tributaria de los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

A nivel internacional el tema del liderazgo y los diferentes tipos que se manejan en las instituciones públicas y privadas es un tema para tomar muy en cuenta, sobre todo porque de ahí se verá el resultado de un excelente clima laboral, donde el factor humano juega un papel muy importante desde el punto de vista de su desempeño, sobre todo si se apunta a un eficaz y eficiente manejo de la organización.

Nuestro Perú no es ajeno a esta falencia en las organizaciones, el manejo del personal en ellas está siempre cada vez más complejo, debido a la rapidez de los cambios y a la complejidad creciente de los ambientes laborales.

La coyuntura actual y la globalización, exige la búsqueda de la calidad en forma permanente, por ello definitivamente el recurso humano es el más complejo del sistema, la sociedad cambia en consecuencia se requiere líderes que piensen con mente positiva, donde se de mayor valor e importancia al recurso humano, toda vez que la administración del conocimiento de las personas es el mayor patrimonio de los organismos institucionales.

Por lo que, la presente investigación permitirá proponer algunas estrategias que permitan mejorar el liderazgo empresarial y el clima laboral, es que se hace necesario conocer la influencia que estos aspectos ejercen sobre

el comportamiento de los jefes y colaboradores, por lo que es fundamental el tratamiento de esta problemática para facilitar la eficiencia de los logros definidos y planificados en conjunto.

En la actualidad, cuando la capacidad de liderazgo y la cultura emprendedora cobran fuerza gravitante en el que hacer organizacional, se presenta la necesidad de investigar cómo se colocan las diferentes relaciones producidas por el liderazgo con el clima laboral de los empleados profesionales en una organización pública como es la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt de Padre Abad

La Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt de Padre Abad, ubicada en la Av. Perú, Mz. 9, Lote 6 – JJ.VV. Miraflores, Carretera Federico Basadre Km. 86, es una institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad local.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Existe relación entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021?

¿Existe relación entre el liderazgo personal y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021?

¿Existe relación entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021?

### **1.3 Formulación de objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Indicar la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Indicar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

Indicar la relación que existe entre el liderazgo personal y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

Indicar la relación que existe entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Es importante el desarrollo de esta investigación el aporte de conocimientos tanto a los directivos y colaboradores, permitirá interiorizar los aspectos relacionados al liderazgo empresarial y el clima laboral. Se remarcará en aspectos teóricos y prácticos vigentes sobre ambas variables de manera clara y sencilla, esperando que sirva de ayuda para próximos estudios.

### **1.4.2 Practica**

Se pretende que la presente investigación brinde a los empresarios, una información amplia y de fácil entendimiento acerca del liderazgo empresarial y el clima laboral y que sirva como medio de información para futuras investigaciones que guarden relación con las variables en estudio.

### **1.4.3 Metodológica**

Metodológicamente se empleará el método deductivo e inductivo y viceversa, es decir se verá información general y específica de las variables en estudio que nos ayudará a obtener una conclusión general de nuestro estudio, lo que nos permitirá también desarrollar y alimentarnos de nuevas técnicas e instrumentos de recolección de la información necesaria.

### **1.4.4 Social**

Desde el punto de vista social, la investigación ayudará con sus conclusiones para un mejor manejo del liderazgo empresarial y su relación con el clima laboral en las organizaciones.

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **1.5.1 Espacial**

El ámbito donde se desarrollará la investigación es en la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali.

### **1.5.2 Temporal**

Tendrá una duración de ocho meses de mayo a diciembre del año 2021.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

### **1.6.1 Viabilidad técnica**

El trabajo de investigación es factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos, materiales necesarios para su ejecución, considerando las normativas vigentes en la Universidad Privada de Pucallpa en concordancia con la nueva Ley Universitaria.

### **1.6.2 Viabilidad financiera**

El estudio de investigación será financiado en su totalidad por las investigadoras, Suleny Gianelita Hidalgo Pinedo y Carmen Rosario Torres Bartra.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes del problema**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Hernández (2013). En su tesis: *“El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Universidad del Rosario, Bogotá-Colombia, llegó a las siguientes conclusiones: el líder de una entidad debe ser el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, debe expresarse en un lenguaje claro, tener habilidades especiales en escuchar a su equipo y tener presente las capacidades de cada miembro, para fortalecerlas y trabajar en conjunto con la empresa, con un liderazgo eficiente, debe estar en constante formación y/o aprendizaje continuo de nuevas técnicas de planeación, realización y también, controlar y evaluar de manera frecuente los procesos para llevar al éxito la entidad, sin dejar de lado el aspecto humano, en cuanto al buen trato y la cortesía en el trabajo. También debe permitir a su equipo ser productivos y creativos. La visión de entidad garantiza en hacer bien las cosas e ir en contra de correr riesgos, buscando nuevas direcciones: además proporcionar líderes que resuelvan problemas de manera que todos participen en dicha entidad”.

Clerc, Saldivia y Serrano (2006)). En su tesis titulada: "Liderazgo y su influencia en el clima laboral, Universidad Austral de Chile, Osorno, Chile, en sus conclusiones manifiestan: que para alcanzar un buen clima laboral se necesita fomentar y favorecer las buenas relaciones interpersonales, dentro del equipo, con el propósito de aumentar el capital humano y así sentirnos satisfechos con el trabajo. Se encontró la necesidad de tener líderes que tengan la habilidad de lograr en la persona una actitud buena, se sienta identificado, comprometido con la empresa y así motivarse en el trabajo. La forma de llevar a cabo este liderazgo debe ser dinámica, adaptable según las necesidades que surjan en el equipo. El líder debe lograr autonomía en el trabajo del personal para aumentar su confianza y mayor productividad. En la toma de decisiones deben participar todos los miembros del equipo, donde se tome en cuenta las opiniones del personal, con lo cual el personal se siente ser valorado y que pertenece a este equipo. Las decisiones no deben ser impuestos por un líder autoritario. El trabajo en equipo es importante y para su buen funcionamiento se deben tener fijados los objetivos a alcanzar; se debe delegar funciones a cada uno de los miembros según sus habilidades de manera de lograr una mayor satisfacción de ellos, para así lograr los objetivos y metas establecidas en forma más eficiente. El líder tiene que ser capaz de motivar, guiar y estimular las capacidades y habilidades de cada uno para lograr el objetivo".

Altuve y Serrano (1999). En su trabajo de investigación: "*Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y desempeño laboral*. Universidad Católica de Andrés Bello – Caracas. La relación que existe entre las variables, percepción de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, fue una correlación positiva débil. Nos inclina a afirmar que dicha correlación no existe como tal o es prácticamente nula, de acuerdo al valor numérico que se obtuvo como resultado del coeficiente  $r$  de correlación de Pearson; es decir, a la luz de los datos del análisis realizado en Xerox de Venezuela, no hay asociación alguna de los gerentes percibidos por los empleados profesionales y el desempeño laboral de sus subordinados, esto pudiera deberse a los estilos de

liderazgo empleados no se adaptan totalmente con las pautas y valores de la organización o que existe otras variables tales como: motivación, compromiso, participación del empleado que pudieron haber influido y que no se tomaron en cuenta”.

Carballo et al. (2015). En su investigación titulada: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México, 2015*”. Tuvo por objetivo: conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud. Material y métodos: la muestra estuvo compuesta por 97 trabajadores activos a quienes se les aplicó dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado COSL2014. Los resultados fueron los siguientes: 1) El 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable (nivel alto), además ningún trabajador consideró que existiera un clima inadecuado (nivel bajo), 2) En relación a la satisfacción laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos, asimismo se pudo observar que existe una alta insatisfacción en lo que respecta a infraestructura y equipamiento (34%), además de una insatisfacción debido a las carencias de incentivos económicos y beneficios laborales (44%). Conclusión: existe un buen ambiente de trabajo establecido básicamente en la confianza en el personal y buen trato por parte del personal gerencial, logrando relaciones interpersonales óptimas, que se espera mejoren la rentabilidad del programa; por otro lado en cuanto a la satisfacción laboral, existe una parcial insatisfacción por parte de los trabajadores relacionadas primordialmente por las condiciones de trabajo, infraestructura, equipamiento e insumos para la ejecución y optimización de los procesos”.

Rueda (2014). En su trabajo de investigación titulado: “*Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro, Colombia (2014)*”. Con el objetivo: determinar la relación existente entre las percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima laboral en los

trabajadores del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro. Materiales y métodos: la población estuvo compuesta por 53 funcionarios del área administrativa, y a través de un muestreo probabilístico se estableció como muestra a 44 trabajadores. La recolección de los datos fue realizado a través de los cuestionarios CELID (Cuestionario de Estilo de Liderazgo) y la EDCO (Escala de clima organizacional). Resultados: 1) El 84% de los trabajadores percibe un clima organizacional adecuado, en un nivel alto y el 16% considera que se encuentra en un nivel promedio por lo cual resulta necesario modificaciones que permitan que llegue a un nivel óptimo, 2) En cuanto al estilo de liderazgo, el que mayor predominio presenta en la Fundación es el estilo de liderazgo transformacional, seguido de la exhibición de los comportamientos de un líder con características del estilo transaccional y en menor proporción la presencia de comportamientos bajo el estilo Laissez Faire, 3) Considerando que la significancia estadística debe ser inferior a 0.05, se determinó que existe una relación significativa (0.624) entre las variables de estudio; además también se logró determinar que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transaccional (0.455) y el estilo de liderazgo transformacional (0.607) con el clima organizacional. Conclusión: Los resultados de este estudio demuestran que se pueden crear muchos esfuerzos por parte de los líderes para impulsar y motivar el buen desempeño de los trabajadores, creando así una atmósfera de confianza”.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Pérez y Rivera (2015). En su tesis: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*”. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. Llegaron a las siguientes conclusiones: En el Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, periodo 2013, se observó que el clima organizacional de los trabajadores es de nivel medio o moderado, podemos decir lo mismo en cuanto a la satisfacción laboral. Los trabajadores si se involucrados en sus labores ya que se refleja compromiso asumir y superar retos y trabajan en equipo. Los jefes

realizan supervisiones a sus trabajadores y estos opinan que el nivel de supervisión es adecuado, lo cual arrojan resultados positivos, confiando en sus trabajadores y delegando responsabilidades institucionales. En cuanto a la comunicación existe retroalimentación en cuanto a sus funciones, hay confianza para comunicar y expresar necesidades. El ambiente donde trabajan es seguro, la infraestructura, seguridad laboral, las remuneraciones van acordes a los perfiles de cada puesto. Con respecto a la autorrealización los trabajadores sienten que se pueden desarrollar personal y profesionalmente”.

Gamboa (2013). En su tesis: “Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. Universidad San Martín De Porres. Lima-Perú. Arribó a las siguientes conclusiones: El clima laboral entre los trabajadores de la empresa Bombonería Di Perugia es de un nivel medio, ya que se observa acciones positivas que fortalecen la motivación de los trabajadores. Los tres puntos críticos del clima laboral detectados por los trabajadores son: autorrealización, comunicación y condiciones laborales. El factor de involucramiento laboral y supervisión es más aceptado por los trabajadores de la empresa. La apreciación del clima laboral varía según los grupos de edad. El segundo grupo, oscilan entre 31 a 40 años presenta un porcentaje favorable del clima laboral, lo que no se ve en el primer grupo de 19 a 30 años, y el tercer grupo de 41 a 55 años. Los cinco puntos del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se detectan en diferentes niveles para los cuatro grupos laborales: operarios de producción, supervisores, administrativos y jefes”.

Miranda y Quispe (2016). En su tesis titulada: “*Liderazgo empresarial y clima laboral en el área de recursos humanos del Jurado Nacional de Elecciones, Lima, 2015*”. Universidad Peruana de las Américas. En este estudio se investiga el papel que cumple el liderazgo empresarial y el clima laboral en un área que necesita con urgencia una mejora y rediseño, determinando que sí existe relación entre ambos y es complemento necesario para que e área de recursos Humanos de la empresa logre

objetivos en común. La investigación se centra en la función y utilización de ambas variables para determinar la relación que ayudará a entender la necesidad y La importancia que estas variables pueden repercutir en la toma de decisiones y logros de objetivos de cualquier área y/o empresa que se quiera investigar. La investigación consistió en analizar por qué la falta de liderazgo, influye en el clima laboral del área de recursos humanos. Buscamos por posibles problemas que afectan a las variables y las alternativas de solución que puedan rediseñar parámetros que permitan una relación entre las variables. La investigación se elaboró por medio de un historial de información laboral, desempeño y logro de objetivos de años anteriores, así como encuestas a trabajadores actuales de la empresa, como también se utilizó información de libros, páginas web, blogs y tesis para entender mejor los conceptos de liderazgo y clima laboral, finalmente se elaboró conclusiones y recomendaciones para los investigadores que quieran llegar más a fondo con este tema. La investigación tuvo como resultado una respuesta positiva al encontrar que el liderazgo influye en el clima laboral, de tal manera que la ausencia de ambas partes en un mismo lugar de trabajo causaría deficiencia en el logro de objetivos, así como también se pudo detectar que la carga laboral y el ausentismo, es un problema muy grave que tiene el área de recursos humanos de la empresa”.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Soria y Tejada (2018). En su tesis titulada: *“El liderazgo y su influencia en el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2016*. Universidad Nacional de Ucayali. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia que existe entre el liderazgo y el clima organizacional de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, en el año 2016. La investigación responde al tipo no experimental descriptivo correlacional, se contó con una muestra de 500 trabajadores entre nombrados y contratados, para aplicar los dos instrumentos. Los resultados de la investigación muestran, que el tipo de liderazgo que predomina en la Municipalidad distrital de Yarinacocha en el año 2016, es

de nivel alto, representa el 51.94%, mientras la calidad del clima organizacional, es también de nivel alto, representa el 67.14%. Asimismo, los resultados indican que el liderazgo autocrático, es de nivel moderado, representa el 51.94%, la capacidad del liderazgo administrativo es de nivel alto, representa el 57.95%, el liderazgo democrático es de nivel alto, representa el 54.06%, la calidad de liderazgo colaborador es de nivel alto, representa el 62.54% y por último el liderazgo político es de nivel alto, representa el 49.12%. Y los resultados de la prueba de hipótesis, entre el liderazgo y el clima organizacional, realizados en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, es de 0.00, determinándose que existe una correlación nula, entendiéndose que, en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, que las variables citadas no se influyen entre ellas”.

Postillos (2019). En su tesis titulada: “*El liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, 2018*”. Universidad Privada de Pucallpa. La investigación formuló el objetivo: determinar la relación del liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, 2018, el instrumento utilizado fue el cuestionario y el método el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de estudio de 64 entre trabajadores y clientes, cuyos resultados fueron: Luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo personal y calidad funcional, resultado  $r=0.038$  relación positiva débil y  $p\text{valor}=0.769>0.05$ , no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. También luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo de influencia y calidad técnica, resultado  $r=0.086$  relación positiva débil y  $p\text{valor}=0.499>0.05$ , no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Asimismo, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo estratégico y valor percibido, resultado  $r=0.007$  relación positiva débil y  $p\text{valor}=0.956>0.05$ , no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Del mismo modo, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las dimensiones liderazgo de resultados y expectativas, resultado:  $0.082$  relación positiva débil y  $p=0.520>0.520>0.05$ , no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula. Finalmente, luego de aplicar el estadístico de correlación de Spearman entre las variables liderazgo y satisfacción de los clientes, resultado  $r=0.076$  relación

positiva débil y  $p\text{valor}=0.549>0.05$ , no es significativo que implica aceptar la hipótesis nula y se concluye: la relación del liderazgo y satisfacción de los clientes de la telefonía Movistar en Pucallpa, no es significativa, por lo tanto, implica aceptar la hipótesis nula”.

Carrasco y Mesías (2019). En su tesis titulada: “*Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018*”. Universidad Privada de Pucallpa. Tuvo por objetivo general determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal – correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la Municipalidad. El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa SPSSv23. En la investigación se determinó que el liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de  $r=0,410$  que tienen asociado una probabilidad  $p\text{valor}=0.020<0,05$  por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el liderazgo contribuyó hacia una relación positiva y significativa”.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable 1: Liderazgo empresarial**

#### **Liderazgo:**

Chiavenato (2008). “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

## **Liderazgo empresarial:**

Carnota (1985). Define al liderazgo como el “acto de organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para algún proyecto o empresa, por una persona que fomenta su cooperación por el hecho de lograr que todas ellas aprueben más o menos voluntariamente, determinados fines y métodos”.

## **Aportes del liderazgo al clima laboral**

Cruz (2009). Manifiesta “liderazgo es influencia, es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y entusiasta para el cumplimiento de metas trazadas en la organización. Los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades”.

Subero (2009). Sostiene que “el liderazgo es la capacidad de dirigir a las personas para lograr sus metas deseadas. Los miembros de una organización pueden percibir el clima organizacional de manera positiva o negativa, de acuerdo con el estilo adoptado por los gerentes en los diferentes niveles de organizaciones o dependencias”.

Corcega (2009). Indica “que se puede sostener que el estilo de liderazgo es uno de los aspectos más importantes en la administración, el éxito de la organización depende en gran forma del estilo de liderazgo, ya que es quien encamina a los empleados al logro de los objetivos establecidos por la organización. Un buen líder es además un gran comunicador organizacional, es por ello, que de igual forma el proceso de comunicación es importante para obtener un liderazgo efectivo dentro de la empresa, y es considerado un factor influyente en el clima organizacional”.

Valencia (2009). Nos dice “el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las organizaciones y en cada uno de sus departamentos. Su presencia es fundamental para el análisis del clima laboral, pues contribuye a fomentar relaciones de confianza y un

clima de respeto, trabajo en equipo, reducción de conflictos, mayor productividad, mayor motivación y satisfacción en el trabajo”.

### **2.2.1.1 Dimensiones e indicadores del liderazgo empresarial**

#### **Dimensión 1: Liderazgo transformacional**

Northouse (2010). “Este tipo de liderazgo implica la interacción del líder con sus colaboradores de forma cordial y respetuosa, donde convergen las emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y dándoles un trato humano”.

Yates (2002). Afirmó que “Genghis Khan era un líder transformacional que entre los siglos XII Y XIII logró unir a las tribus mongolas para crear uno de los mayores imperios de la historia. Otro ejemplo de este tipo de liderazgo es Mahatma Gandhi, que conocía sus creencias y valores, era capaz de comunicarlo con efectividad y lograba persuadir a los otros a aceptar esos valores y creencias”.

Yukl (2008). Sostiene que “el estilo más próximo al liderazgo positivo es el transformador, conceptuado como el estilo que motiva y consigue efectos positivos sobre los seguidores”.

#### **Indicadores:**

- **Interacción con el trabajador**
- **Abuso de poder**

#### **Dimensión 2: Liderazgo personal**

Fischman (2006). Manifiesta “este estilo de liderazgo constituye un aspecto importante en la eficacia gerencial, toma en cuenta que el ser humano con sus características biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales conforman una unidad capaz de interrelacionarse con su medio ambiente”.

Covey (2003). Nos refiere que “es importante producir un cambio y desarrollo personal de interior hacia el exterior, apoyándose en los principios, el ser humano y sus hábitos tendientes a la efectividad, esto quiere decir, que para que los cambios sean efectivos tienen que vencerse las resistencias internas de la persona y las barreras externas”.

Celis (2010). Indica que “el liderazgo es un rasgo que debería ser parte de nuestra personalidad y carácter para conducir de manera satisfactoria nuestro desarrollo personal”.

**Indicadores:**

- **Personalidad**
- **Falta de confianza**

**Dimensión 3: Liderazgo carismático**

Conger (2003). Se describe “como una persona, agente, capaz de desempeñar un papel vital y trascendente en la promoción del cambio. Los líderes carismáticos tienen una meta ideal que desean alcanzar, un fuerte compromiso personal con su meta, se les percibe como no convencionales, son asertivos y tienen confianza en sí mismos, y se les percibe como agentes de cambio radical en lugar de administradores del statu quo”.

**Indicadores:**

- **Escuchar**
- **Crean confianza e inspiran**

**2.2.2 Variable 2: Clima laboral**

Hodgetts y Altman (1985). Definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (p. 376).

Bañuelos (2010). “Un buen clima se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, mientras que un mal clima laboral destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento”.

Sandoval (2004). “El aspecto psicológico del clima laboral refleja cómo es que se encuentra funcionando la organización lo que trae como consecuencia que el ambiente sea de confianza o temor e inseguridad. Por esta razón, la forma en que un individuo se comporte en su lugar de trabajo no depende nada más de su personalidad sino también de cómo percibe su clima de trabajo y los elementos que componen a la organización”.

### **2.2.2.1 Dimensiones e indicadores del clima laboral**

#### **Dimensión 1: Cultura organizacional**

Schein (2004). “Cultura organizacional es aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”.

Chiavenato (1989). Manifiesta “es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (p. 464).

#### **Indicadores:**

- **Conflicto y cooperación**
- **Motivación**
- **Identidad**

## **Dimensión 2: Diseño organizacional**

Stoner, Freeman & Gilbert (1996). Manifiestan “es la determinación de la estructura orgánica que es más apropiada para la estrategia, el personal, la tecnología y las tareas de la organización”.

### **Indicadores:**

- **Remuneración**
- **Toma de decisiones**
- **Comunicación**
- **Estructura**

## **Dimensión 3: Potencial humano**

El potencial humano es la capacidad que tienen los individuos de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales. Es una cualidad individual y cada persona la desarrolla de acuerdo a su actitud y entusiasmo.

Para las empresas es muy importante contar con un capital humano capacitado que posea habilidades, comportamientos y destrezas que vayan en dirección al apoyo de la misión de la empresa y que aporten al logro de los objetivos.

Cuando mides el potencial humano de tu empresa puedes visualizar el rendimiento progresivo y la relación de los objetivos de tu empresa con los objetivos personales de tus colaboradores.

### **Indicadores:**

- **Recompensa**
- **Innovación**
- **Liderazgo**
- **Confort**

### 2.3 Definición de términos básicos

**Competitividad:** “Es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales”. (Porter, 1985).

**Eficiencia:** “Es la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos” (Andrade, 2005, p. 253).

**Toma de decisiones:** “Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción, está enfocada bajo los parámetros de la teoría de juegos y la de caos”. (Freeman y Gilbert, 2008).

**Gestión:** “La unificación de los procesos de planeación, organización, dirección y control necesarios para crear, desarrollar y alcanzar metas en una empresa” (Louzao, 2015).

**Liderazgo y valores:** “Los líderes tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sostiene que los líderes se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar” (Álvarez, 2007).

**Comunicación organizacional:** “La comunicación organizacional es básica para la producción, innovación y mantenimiento de la empresa” (Rodríguez, 2006).

**Capacitación:** “En la actualidad la capacitación se ha constituido en el eje central de los planes de acción encaminados a que las organizaciones logren un mejoramiento continuo y un mayor crecimiento, es decir, se ha constituido en una estrategia de competitividad, contribuyendo al desarrollo y crecimiento del capital humano. Sin la capacitación y las empresas y por ende sus colaboradores no podrían ser competitivos tal y como lo exige la economía actual, una empresa que no busque capacitar a sus colaboradores, simplemente no podrá sobrevivir al nuevo entorno mundial” (Drucker, 2001).

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, región Ucayali, 2021.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, región Ucayali, 2021.
- b. Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, región Ucayali, 2021.
- c. Existe relación significativa entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

## **2.5 Variables**

### **2.5.1 Definición conceptual de la variable**

#### **Variable 1: Liderazgo empresarial**

Carnota (1985). Define al liderazgo como el “acto de organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para algún proyecto o empresa, por una persona que fomenta su cooperación por el hecho de lograr que todas ellas aprueben más o menos voluntariamente, determinados fines y métodos”.

## **Variable 2: Clima laboral**

Hodgetts y Altman (1985). Definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (p. 376).

### **2.5.2 Definición operacional de la variable**

#### **Definición operacional de la variable 1: Liderazgo empresarial**

Operacionalmente el liderazgo empresarial, se define mediante tres dimensiones: Liderazgo transformacional (2 ítems), Liderazgo Personal (2 ítems), Liderazgo carismático (2 ítems), con tres opciones: Siempre, A veces, Nunca.

#### **Definición operacional de la variable 2: Clima laboral**

Operacionalmente el clima laboral, se define mediante tres dimensiones: Cultura organizacional (3 ítems), Diseño organizacional (4 ítems), Potencial humano (4 ítems), con tres opciones: Siempre, A veces, Nunca.

### **2.5.3 Operacionalización de las variables**

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

### Variable 1: Liderazgo empresarial

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		Nº	Contenido	
<b>Liderazgo transformacional</b>	Interacción con el trabajador	<b>1</b>	¿Cree que el líder interactúa con los trabajadores?	<b>1. Nunca</b>
	Abuso de poder	<b>2</b>	¿Su jefe inmediato abusa del cargo que tiene en la institución?	
<b>Liderazgo personal</b>	Personalidad	<b>3</b>	¿Su jefe inmediato demuestra personalidad a la hora de comunicarle las metas de la institución?	<b>2. A veces</b>
	Falta de confianza	<b>4</b>	¿La falta de confianza del jefe inmediato con los trabajadores es constante?	
<b>Liderazgo carismático</b>	Escuchar	<b>5</b>	¿El jefe inmediato sabe escuchar sus opiniones?	<b>3. Siempre</b>
	Crean confianza e inspiran	<b>6</b>	¿La superación diaria de los trabajadores depende mucho del jefe inmediato?	

## Variable 2: Clima laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
<b>Cultura organizacional</b>	Conflicto y cooperación	<b>1</b>	¿Evita los conflictos y promueve la cooperación?	<b>1.Nunca</b>
	Motivación	<b>2</b>	¿Sus directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de su organización?	
	Identidad	<b>3</b>	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su organización?	
<b>Diseño organizacional</b>	Remuneración	<b>4</b>	¿Su remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza?	<b>2. A veces</b>
	Toma de decisiones	<b>5</b>	¿En su organización participa en la toma de decisiones?	
	Comunicación	<b>6</b>	¿Presta atención a los comunicados que emiten sus jefes?	
	Estructura	<b>7</b>	¿Su institución es flexible y se adapta bien a los cambios?	
<b>Potencial humano</b>	Recompensa	<b>8</b>	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	<b>3.Siempre</b>
	Innovación	<b>9</b>	¿La innovación es característica de su organización?	
	Liderazgo	<b>10</b>	¿Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	
	Confort	<b>11</b>	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño de la investigación**

Diseño de estudio no experimental, transversal:

#### **No experimental**

Este estudio es de tipo no experimental, dado que el investigador no manipulara los datos de las variables. Al respecto, Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

#### **Transversal**

“Es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et. al, 2010 p. 151).

El nivel de investigación es descriptivo y correlacional:

#### **Descriptivo**

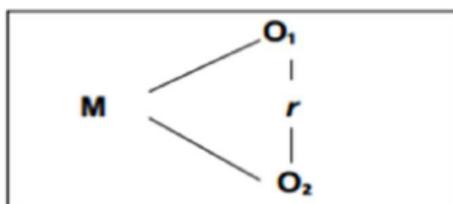
“Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, 2010, p. 85).

## Correlacional

La presente investigación es de nivel correlacional, dado que se pretenderá determinar la relación o asociación entre las variables en estudio. Al respecto, Hernández et. Al. (2010) sostuvieron que: “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 87).

La investigación emplea el método inductivo-deductivo. es decir, se vio información general y específica para sacar una conclusión general. El cual ayudara a desarrollar y aplicar nuevas técnicas e instrumento de recolección de datos.

El diseño de este estudio, se representa en la figura siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

O<sub>1</sub>: Observaciones sobre la variable: Liderazgo empresarial

O<sub>2</sub>: Observaciones sobre la variable: Clima laboral

R: Relación de la variable liderazgo empresarial y clima laboral

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1 Población

“La población es el conjunto de unidades de observación bien definidas, con características comunes y observables, agrupados con fines de estudio” (Córdova, 2013, p. 84). En ese sentido la población estuvo conformado por 15 trabajadores del área Financiera y

Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali 2021, según detalle:

Item	Áreas	Cantidad
1	Gerencia Administrativa	2
2	Sub-Gerencia de Administración Tributaria	2
3	Sub-Gerencia de Contabilidad	2
4	Sub-Gerencia de Tesorería	2
5	Sub-Gerencia de Abastecimiento (Almacén, Adquisiciones y Contrataciones)	5
6	Sub-Gerencia de Recursos humanos	2
Total población		15

Fuente: Gerencia de Planificación y Presupuesto - 2021

### 3.2.2 Muestra

Es de tipo censal, ya que se efectuó con todos los integrantes, Marín (2013) manifiesta “es donde todos los elementos analizados son tomados como muestra”.

La muestra de estudio estuvo conformada por los 15 trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1 Técnica

En el desarrollo del presente estudio se empleó la encuesta, consideramos que es una técnica adecuada, lo que nos permitió recolectar la información correcta que apoyó en medir las variables de análisis.

### 3.3.2 Instrumento

Para el recojo de datos se utilizó el cuestionario constituido de 06 ítems la variable 1 y de 11 ítems la variable 2, estructurados en concordancia a las teorías estudiadas y sus correspondientes componentes.

### 3.4 Validez y confiabilidad del instrumento

#### 3.4.1 Validez

Según Hernández, S. et al. (2014, p. 200) "La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que desea medir"; para lo cual se determinó claramente las dimensiones con sus respectivos indicadores.

#### Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable liderazgo empresarial y clima laboral

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Rojas Elescano, Jaime Augusto	Aplicable
Magister	Palomino Ochoa, Rosario Leonor	Aplicable
Magister	Sifuentes Rosales, Adrián Marcelo	Aplicable

#### 3.4.2 Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, S. et al., (2014, p. 200. "La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales". Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### Variable 1: Liderazgo empresarial

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,762	06

Fuente: Programa SPSSV.22

**Interpretación:** el Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,762 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

#### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO EMPRESARIAL

N°	ITEMS1	ITESM2	ITESM3	ITESM4	ITESM5	ITESM6
1	2	1	2	2	3	2
2	3	1	3	3	3	3
3	3	1	1	1	3	3
4	3	2	2	2	2	3
5	2	1	2	2	3	2
6	2	1	3	1	2	2
7	3	2	2	2	3	3
8	3	2	3	2	3	3
9	2	1	2	1	3	2
10	2	1	3	1	2	2
11	3	1	3	2	3	3
12	1	1	2	2	2	1
13	3	2	3	3	3	3
14	3	1	3	2	3	3
15	3	2	3	1	3	3

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta Procesado con el programa SPSSV22. Escala: Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1

#### Variable 2: Clima laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,750	11

Fuente: Programa SPSSV.22

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,939 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2
7	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
8	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
11	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
12	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
15	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta Procesado con el programa SPSSV22. Escala: Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1

### 3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Las principales técnicas que se utilizarán en el trabajo de investigación serán la tabulación de datos y el análisis estadístico de las encuestas a través del programa SPSS-V22 y se procesará en tablas y figuras las variables y dimensiones del estudio, utilizando además el Microsoft Office Excel.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV22 Excel y se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio.

**Tabla 1**

**Dimensión 1: Liderazgo transformacional en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	5	33,33
	A VECES	8	53,33
	NUNCA	2	13,34
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

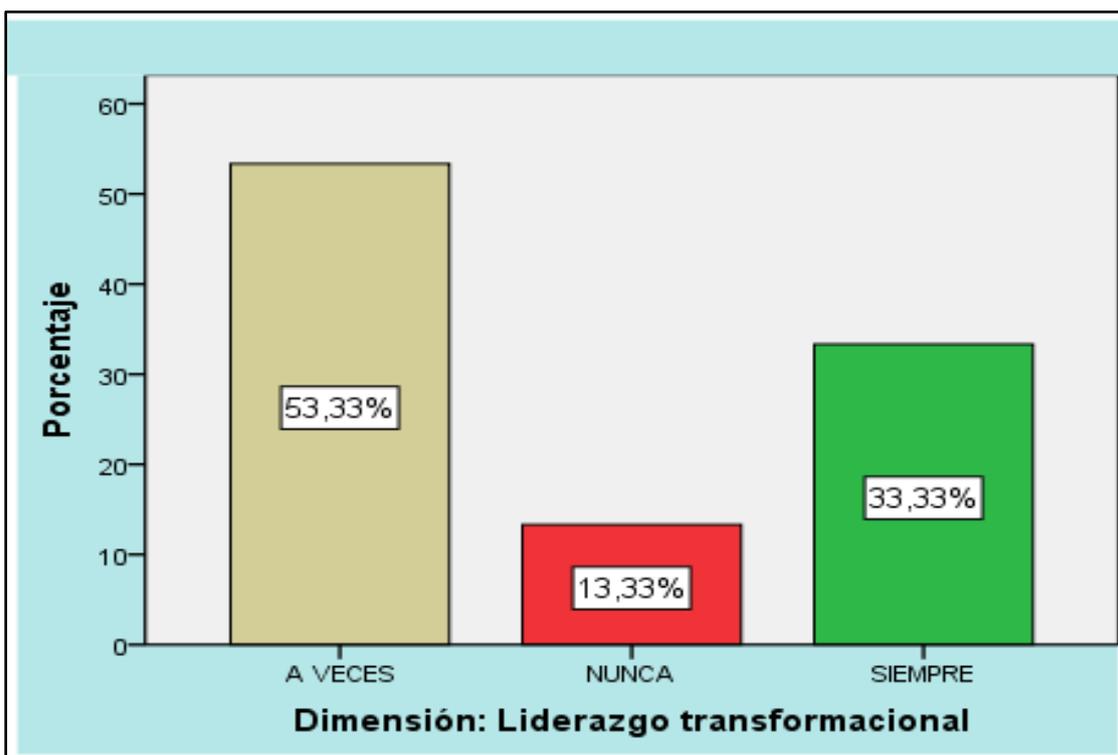


Figura1: Dimensión 1: Liderazgo transformacional  
Fuente: Tabla 1

**Interpretación:** De la tabla y grafico 1, se observa que el 33.33% de encuestados refieren que siempre se practican el liderazgo transformacional en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 13,33% nivel nunca y 53.33% nivel a veces.

Tabla 2

**Dimensión 2: Liderazgo personal en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	7	46,67
	A VECES	5	33,33
	NUNCA	3	20,00
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

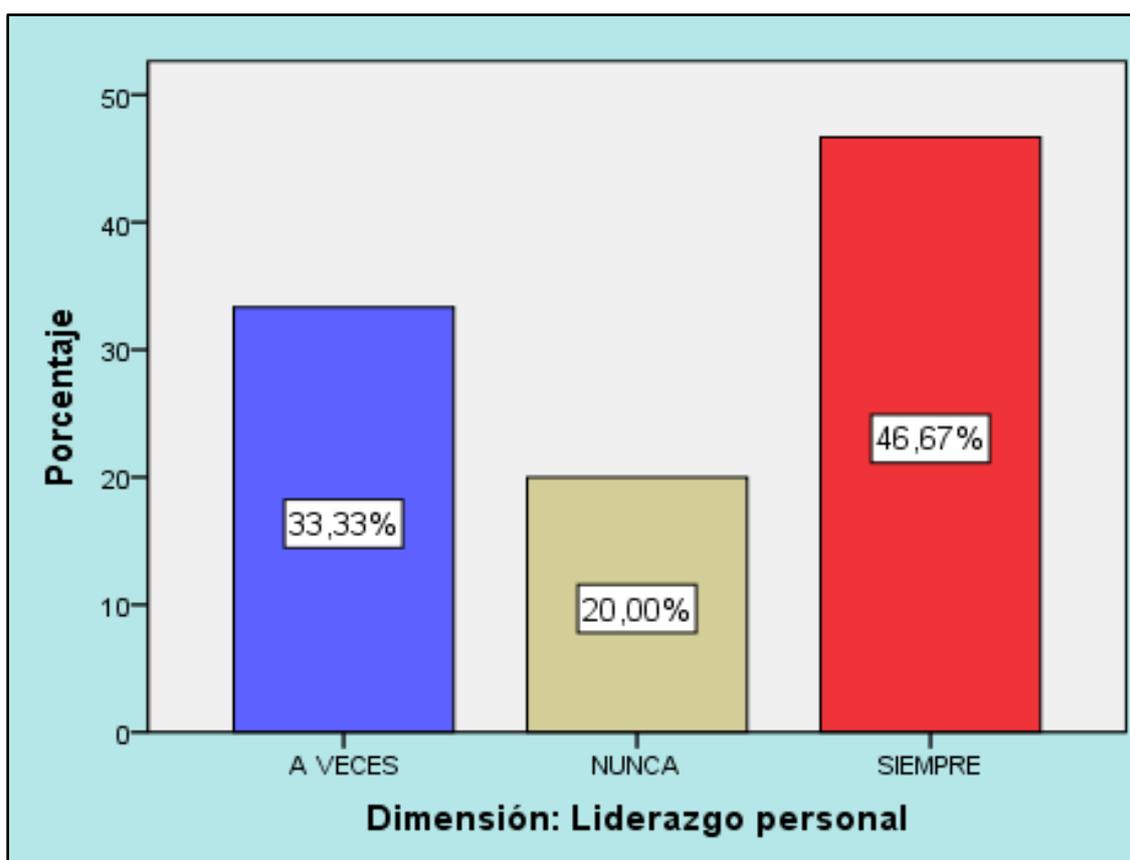


Figura2: Dimensión 3: Liderazgo personal  
Fuente: Tabla 2

**Interpretación:** De la tabla y gráfico 2, se observa que el 46.67% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo personal en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20,00% nivel nunca y 33.33% nivel a veces.

**Tabla 3**

**Dimensión 3: Liderazgo Carismático en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	9	60,00
	A VECES	5	33,33
	NUNCA	1	6,67
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

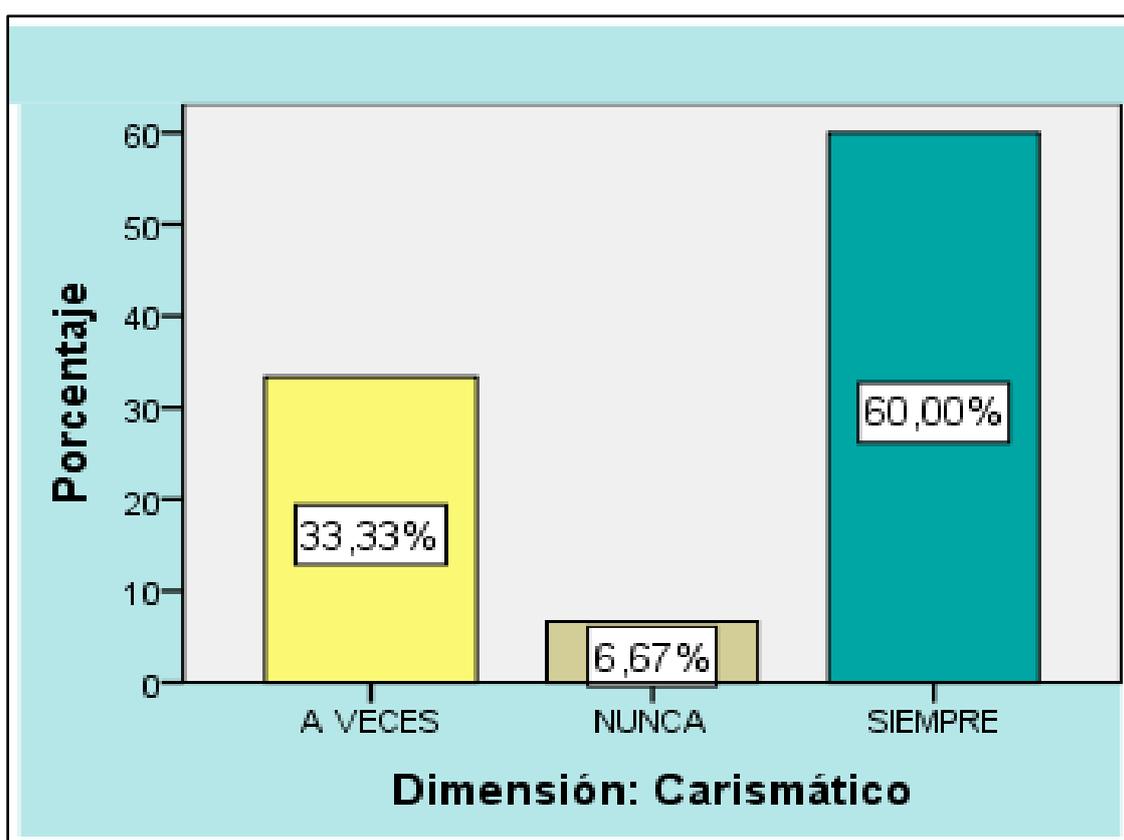


Figura3: Dimensión 3: Liderazgo carismático

Fuente: Tabla 3

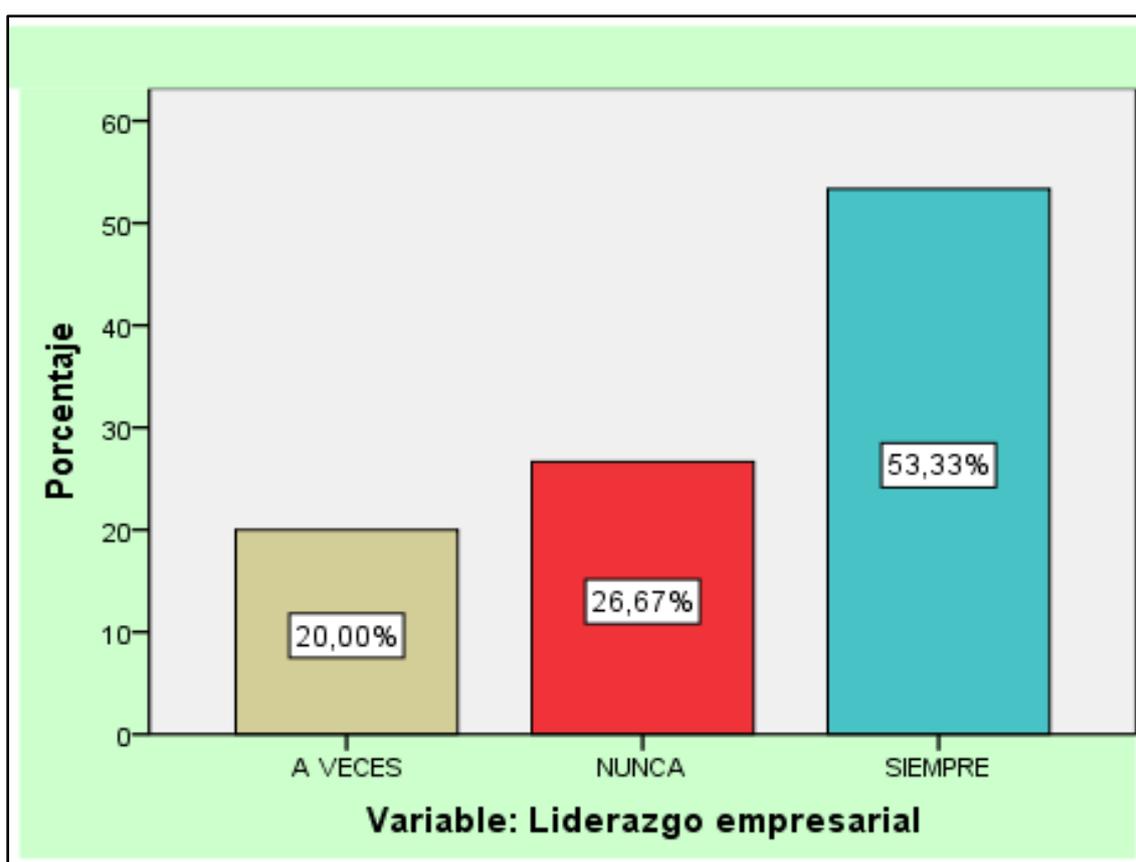
**Interpretación:** De la tabla y grafico 3, se observa que el 60.00% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo carismático en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 6,67% nivel nunca y 33.33% nivel a veces.

**Tabla 4**

**Variable: Liderazgo empresarial en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	8	53,33
	A VECES	3	20,00
	NUNCA	4	26,67
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22



**Figura 4: Variable 1: Liderazgo Empresarial**

Fuente: Tabla 4

**Interpretación:** De la tabla y gráfico 4, se observa que el 53.33% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo empresarial en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26,67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces.

Tabla 5

**Dimensión 1: Cultura organizacional en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	11	73,33
	A VECES	1	6.67
	NUNCA	3	20,00
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

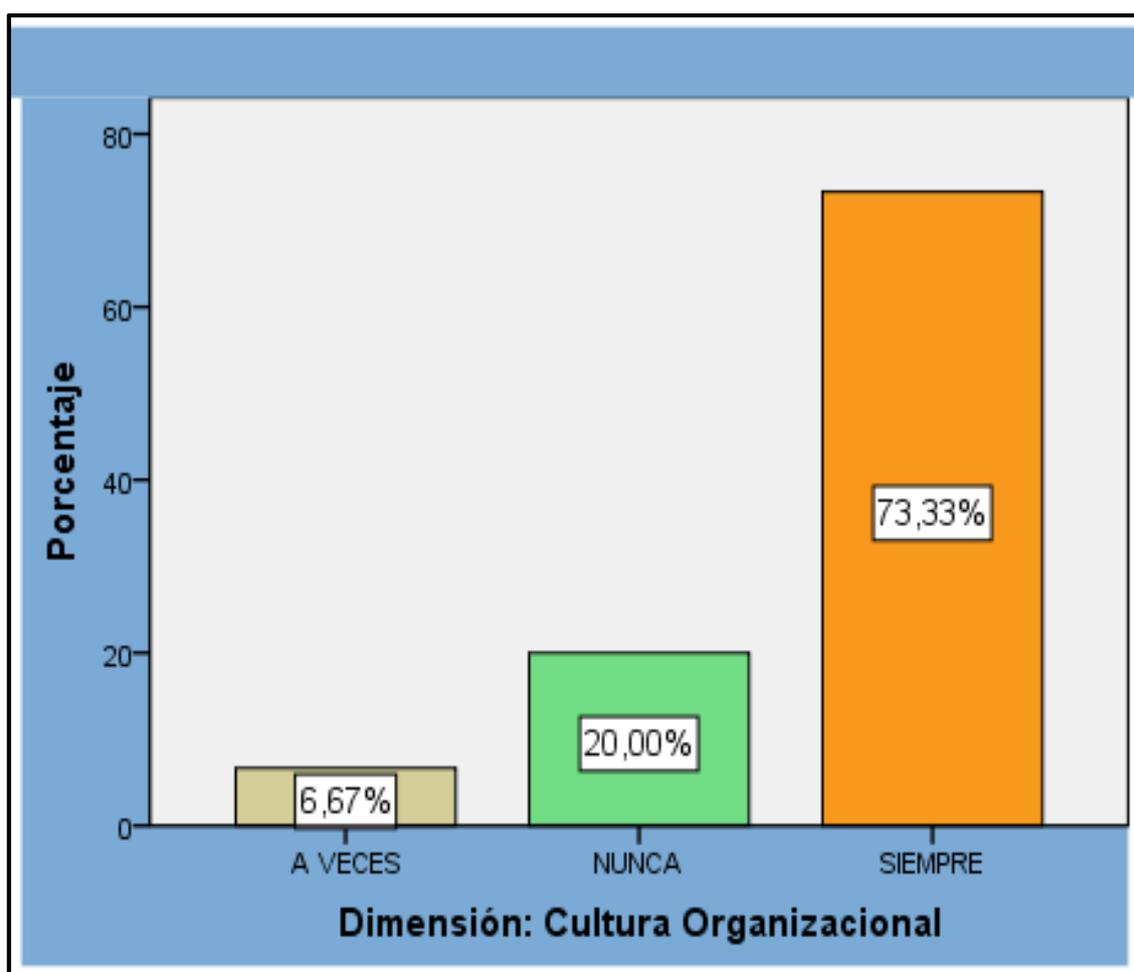


Figura 5: Dimensión 1: Cultura organizacional

Fuente: Tabla 5

**Interpretación:** De la tabla y gráfico 5, se observa que el 73.33% de encuestados refieren que siempre practican cultura organizacional en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26,67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces.

Tabla 6

**Dimensión 2: Diseño organizacional en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	9	60,00
	A VECES	2	13,33
	NUNCA	4	26,67
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

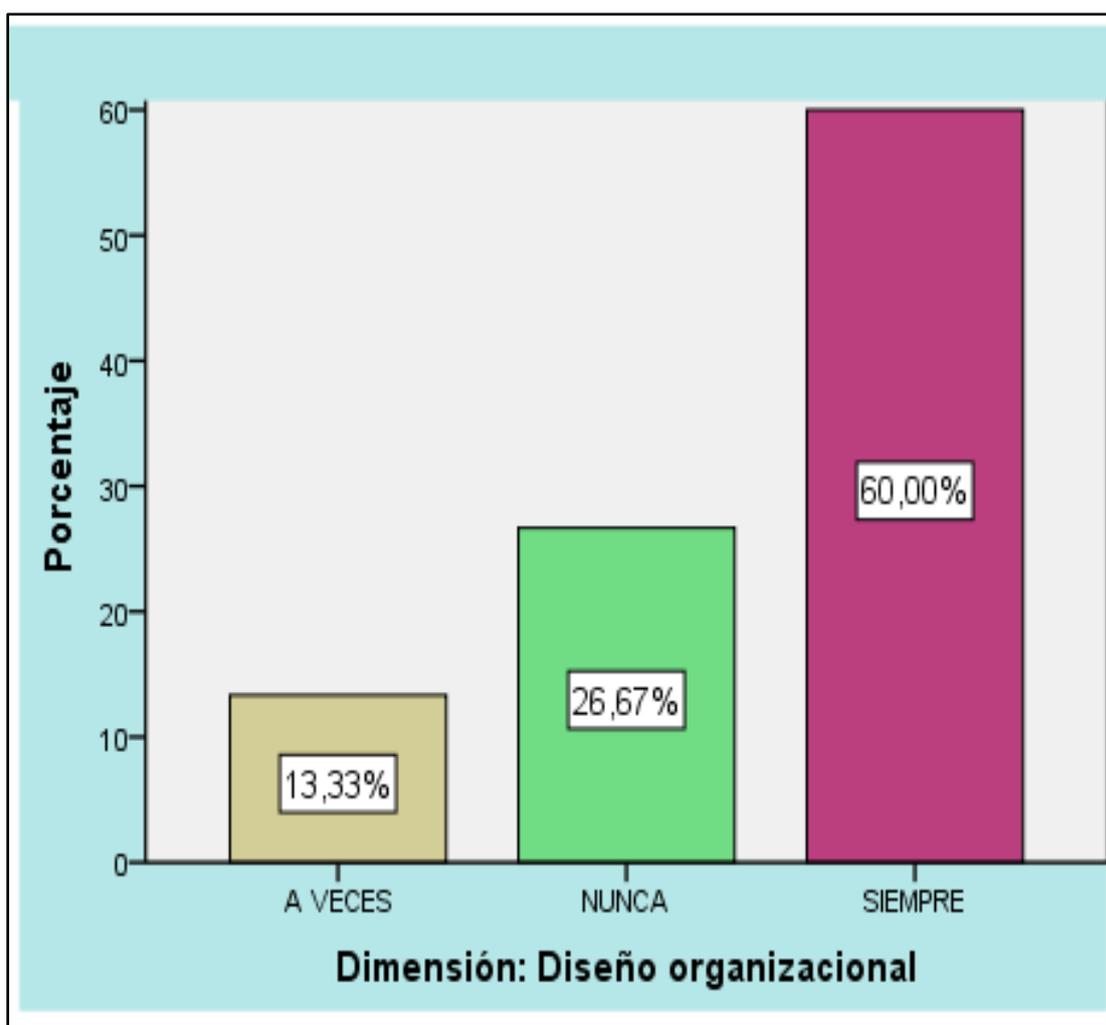


Figura 6: Dimensión 2: Diseño organizacional

Fuente: Tabla 6

**Interpretación:** De la tabla y gráfico 6, se observa que el 60.00% de encuestados refieren que siempre realizan el diseño organizacional en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26,67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces.

Tabla 7

**Dimensión 3: Potencial humano en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	7	46,67
	A VECES	6	40,00
	NUNCA	2	13,33
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22

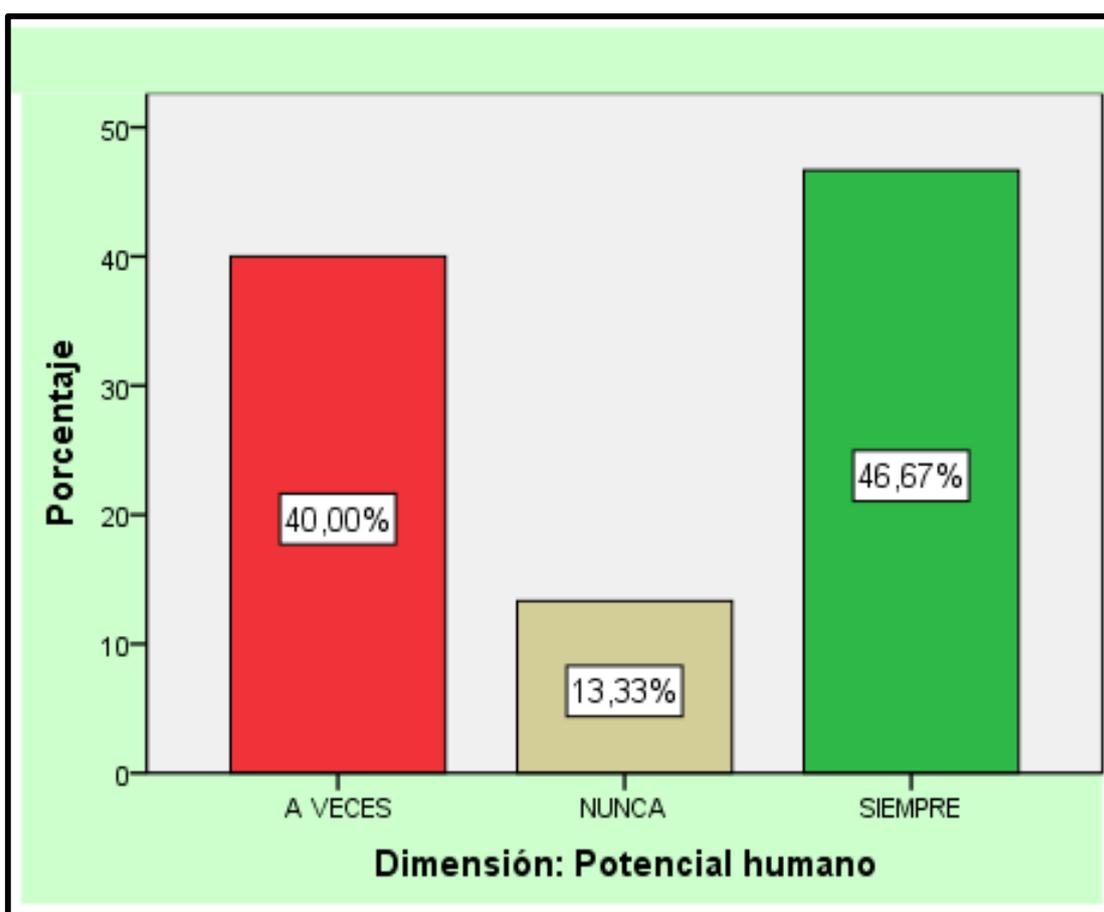


Figura 7: Dimensión 3: Potencial humano

Fuente: Tabla 7

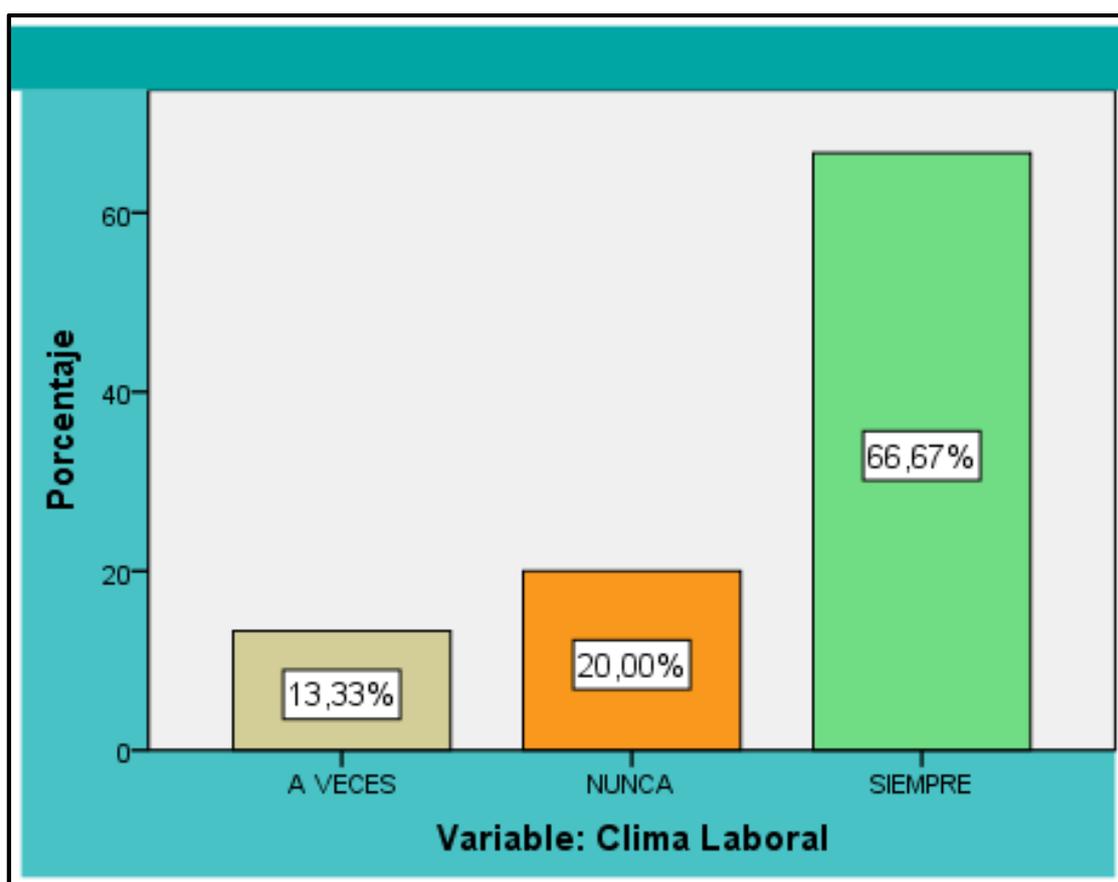
**Interpretación:** De la tabla y gráfico 7, se observa que el 46.67% de encuestados refieren que siempre cuenta con potencial humano en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 13,33% nivel nunca y 40.00% nivel a veces.

**Tabla 8**

**Variable: Clima Laboral en trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	10	66,67
	A VECES	2	13,33
	NUNCA	3	20,00
	Total	15	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V.22



**Figura 8: Dimensión: Clima Laboral**

Fuente: Tabla 8

**Interpretación:** De la tabla y gráfico 8, se observa que el 66,67% de encuestados refieren que siempre se percibe clima laboral favorable en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20,00% nivel nunca y 13,33% nivel a veces.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Hi:** Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Tabla 9**

### Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables liderazgo empresarial y el clima laboral

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1):	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
	Liderazgo empresarial	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
		Variable(V2): Clima	Coeficiente de correlación	,807**
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 9, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,807$  correlación muy alta positiva y  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Hi:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Tabla 10**

### Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable clima laboral

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Variable (D1):	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Variable(V2): Clima laboral	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,830$  correlación buena positiva y  $p\text{valor } 0,00 = < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo personal y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Hi:** Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Tabla 11**

### Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo personal y la variable clima laboral

		Correlaciones		
			D2	V2
Rho de Spearman	Variable (D2): Liderazgo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	15	15
	Variable(V2): Clima laboral	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,648$  correlación moderada positiva y  $p\text{-valor} = 0,009 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo personal y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo carismático y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Hi:** Existe relación significativa entre el liderazgo carismático y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

**Tabla 12**

#### Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión liderazgo carismático y la variable clima laboral

Correlaciones				
			D3	V2
Rho de Spearman	Variable (D3): Liderazgo carismático	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	15	15
	Variable(V2): Clima laboral	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,621$  correlación moderada positiva y  $p\text{-valor} = 0,014 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo carismático y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021.

## 4.2 Discusión

Para realizar la discusión se parte de la pregunta de investigación, ¿Existe relación entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021? donde se ha obtenido que existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis.

De la Tabla y figura 4, se observa el 53.33% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo empresarial en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26,67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces y respecto la variable clima laboral, el 66,67% de encuestados refieren que siempre se percibe clima laboral favorable en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20,00% nivel nunca y 13.33% nivel a veces. Estos resultados tienen relación con las conclusiones de Clerc, Saldivia y Serrano (2006). Donde refiere se encontró falencias en el líder, una persona con actitud buena, se sienta identificado, comprometido con la empresa y así motivarse en el trabajo que estos aspectos redundan en clima laboral y lo confirma Rueda (2014), refiere el mayor predominio presenta el estilo de liderazgo transformacional, seguido de algunas conclusiones de Miranda y Quispe (2016). Refieren la ausencia de ambas variables de estudio en un mismo lugar de trabajo causaría deficiencia en el logro de objetivos, así como también se pudo detectar que la carga laboral y el ausentismo, es un problema muy grave que tiene el área de recursos humanos de la empresa lo confirma Corcega (2009), indica el estilo de liderazgo es uno de los aspectos más importantes en la administración, el éxito de la organización depende en gran forma del estilo de liderazgo, ya que es quien encamina a los empleados al logro de los objetivos establecidos por la organización. La variable liderazgo empresarial se sustenta en Carnota (1985) y la variable clima laboral se sustenta en Hodgetts y Altman (1985). La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 10 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,807$  correlación muy alta positiva y  $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboran en los trabajadores del

área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021

De los resultados obtenidos de la tabla 1, 2, 3, 10, 11, 12, sobre las dimensiones de la variable liderazgo empresarial: Liderazgo transformacional, liderazgo personal, liderazgo carismático varía entre 30% y 60% los niveles que más predominan son siempre y a veces, es decir falta fortalecer los tipos de estilos de liderazgo que tiene incidencia en la interacción entre los miembros de la entidad que redundan en el clima laboral. Luego de contrastar las hipótesis específicas se obtienen que se rechazan las hipótesis nulas planteadas, se concluye que las dimensiones de la variable liderazgo empresarial existe relación significativa entre el clima laboral. Estas dimensiones están respaldadas por los siguientes teóricos Chiavenato (2008), Pérez y Rivera (2015), Carballo et al. (2015), Altuve y Serrano (1999), Cruz (2009), Corcega (2009), Northouse (2010), Yukl (2008), Fischman (2006), Conger (2003), Hodgetts y Altman (1985). Schein (2004), Stoner, Freeman & Gilbert (1996).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

#### Primera Conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,755$  correlación buena positiva y  $p\text{valor } 0,003 = < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo el 53.33% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo empresarial en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 26,67% nivel nunca y 20.00% nivel a veces y respecto la variable clima laboral, el 66,67% de encuestados refieren que siempre se percibe clima laboral favorable en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20,00% nivel nunca y 13.33% nivel a veces.

#### Segunda Conclusión

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,830$  correlación buena positiva y  $p\text{valor } 0,00 = < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 33.33% de encuestados refieren que siempre se practican el liderazgo transformacional en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 13,33% nivel nunca y 53.33% nivel a veces.

### **Tercera Conclusión**

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo personal y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,648$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor } 0,009 = < 0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, Asimismo el 46.67% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo personal en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 20,00% nivel nunca y 33.33% nivel a veces.

### **Cuarta Conclusión**

Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo carismático y el clima laboran en los trabajadores del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de padre Abad, región Ucayali, 2021. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,621$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor } 0,014 = < 0.05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 60.00% de encuestados refieren que siempre practican el liderazgo carismático en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, seguido de 6,67% nivel nunca y 33.33% nivel a veces.

## Recomendaciones

Las recomendaciones son las siguientes de acuerdo a los resultados obtenidos:

- Se recomienda a los responsables del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt. respecto a la variable liderazgo empresarial, se debe fortalecer la práctica de liderazgo transformacional, personal y carismático que permita dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para algún proyecto de la Municipalidad.
- Se recomienda al responsable del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt. respecto a la dimensión liderazgo transformacional se debe mejorar la interacción del líder con sus colaboradores de forma cordial y respetuosa, donde convergen las emociones, valores y objetivos a largo plazo de la entidad.
- Se recomienda a los responsables del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt. respecto a la dimensión liderazgo personal siendo un aspecto importante en una institución se debe tomar en cuenta al ser humano con sus características biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales que conforman una unidad capaz de interrelacionarse con su medio ambiente.
- Se recomienda al responsable del área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt. respecto a la dimensión liderazgo carismático debe ser personas con fuerte compromiso personal con su meta, asertivos y tener confianza en sí mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar M, Calvo A, García, M. (2007). *Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería*, Salud Pública México.
- Aguilera, V. V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. ALCALÁ DE HENARES (MADRID).
- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Altuve y Serrano (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman e Ideal y desempeño laboral*. Universidad Católica de Andrés Bello – Caracas.
- Araujo, M. C. & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Ascanio, E. (1995). *El liderazgo del supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la tercera etapa de Educación Básica*. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Administración Educativa en la Universidad Rafael Urdaneta. Caracas, Venezuela.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (octava ed.). México: MG Graw Hill.
- Bedoya, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación en empresas competitivas*. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Biondi, S. Juan, y otros. (1993). *Liderazgo y desempeño en sociedades en tránsito*. Lima: Editorial Talleres Gráficos de la Universidad de Lima.
- Calcina M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana.

- Carballo A, Romeo H, Ávalos M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco*.
- Cardozo, N. O. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Tesis de Maestría, Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chamorro Miranda (2005). *Factores que determinan el estilo de liderazgo del director (A)*. Madrid-España.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. En I. Chiavenato. D.F. México: Mc. Graw Hill. Hill Interamericana.
- Chiavenato (2006). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial McGraw
- Clers, A.S., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia en el clima laboral*. Osorno: Universidad Austral de Chile.
- Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Fernández, A. (2010). *Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud*. Revista Argentina de Clínica Psicológica.
- Contreras F, et al. (2009). *Estilos, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, Un estudio comparativo*. Acta Colombiana de Psicología.
- Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres de estilos de liderazgo*. Revista de Psicología Social.
- Danet A, March J, García I. (2014). *Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España*. Cad Saúde Pública.
- Davis, K. & Newstrom (1991). *Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional*. México.

- De La Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-Perú.
- Drucker, F. Peter y otros. (2002). *De líder a líder*. Selección de artículos de la Fundación Drucker. Barcelona. España: Ediciones Juan Granica S.A. Pág. 228-229.
- Fernández, F. (1992). *Relación entre el estilo gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco correspondiente a la II Etapa y el clima organizacional de dichas instituciones*. Aragua. Trabajo de Maestría en la Universidad Bicentenario de Aragua. Estado de Guarico. Caracas-Venezuela.
- Fishman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima. Perú: Editorial UPC.
- Flores, R., Valeriano, R. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula según la percepción y evaluación de los alumnos del Quinto Grado de Secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas USE N° 06 Ate-Vitarte*. Tesis para optar el Grado de Maestro en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.
- Gamboa-León, L. (2013). *Clima laboral de la empresa bombonería Di Perugia*. Lima: Universidad San Martín de porres.
- González, L. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos*. Santiago, Chile. Ciencia y enfermería.
- Hernández Cuesta, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad del Rosario.
- Hernández, Fernández y Baptista. (1998). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos*. México (p. 243).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México D.F. McGraw Hill Interamericana.
- Larico (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca*.

- Noguera, J., Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Mem Inst. Investig. Cienc. Salud.
- Rueda, L. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de Pasto*: Universidad de Nariño, Facultad de ciencias humanas.
- Teal, T. (1999). *El lado humano de la gestión*. En *Liderazgo*, Barcelona: Deusto.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

# ANEXOS



## Anexo 2: Instrumentos de aplicación

### CUESTIONARIO 1

Se desea aplicar el presente cuestionario a fin de obtener información respecto al Liderazgo empresarial y clima laboral en los trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021, por lo que agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. El cuestionario es anónimo, la información será utilizada para la investigación y se garantiza estricta confidencialidad.

#### VARIABLE 1: LIDERAZGO EMPRESARIAL

CATEGORIA	VALOR
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Ítems de indicadores			
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Escala valorativa		
Indicador: Interacción con el trabajador	Siempre	A veces	Nunca
1. ¿Cree que el líder interactúa con los trabajadores?			
Indicador: Abuso de poder			
2. ¿Su jefe inmediato abusa del cargo que tiene en la institución?			
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO PERSONAL			
Indicador: Personalidad			
3. ¿Su jefe inmediato demuestra personalidad a la hora de comunicarle las metas de la institución?			
Indicador: Falta de confianza			
4. ¿La falta de confianza del jefe inmediato con los trabajadores es constante?			
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO CARISMÁTICO			
Indicador: Escuchar			
5. ¿El jefe inmediato sabe escuchar sus opiniones?			
Indicador: Crean confianza e inspiran			
6. ¿La superación diaria de los trabajadores depende mucho del jefe inmediato?			

¡Muchas gracias!

## Anexo 2: Instrumentos de aplicación

### CUESTIONARIO 2

Se desea aplicar el presente cuestionario a fin de obtener información respecto al Liderazgo empresarial y clima laboral en los trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humboldt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021, por lo que agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. El cuestionario es anónimo, la información será utilizada para la investigación y se garantiza estricta confidencialidad.

#### VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

CATEGORIA	VALOR
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Ítems de indicadores			
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	Escala valorativa		
Indicador: Conflicto y cooperación	Siempre	A veces	Nunca
7. ¿Evita los conflictos y promueve la cooperación?			
Indicador: Motivación			
8. ¿Sus directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de su organización?			
Indicador: Identidad			
9. ¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su organización?			
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL			
Indicador: Remuneración			
10. ¿Su remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza?			
Indicador: Toma de decisiones			
11. ¿En su organización participa en la toma de decisiones?			
Indicador: Comunicación			
12. ¿Presta atención a los comunicados que emiten sus jefes?			
Indicador: Estructura			
13. ¿Su institución es flexible y se adapta bien a los cambios?			
DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO			
Indicador: Recompensa			
14. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?			
Indicador: Innovación			
15. ¿La innovación es característica de su organización?			
Indicador: Liderazgo			
16. ¿Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?			
Indicador: Confort			
17. ¿La limpieza de los ambientes es adecuada?			

¡Muchas gracias!

### Anexo 3: Matriz de validación

#### Matriz de validación

Tesis: Liderazgo empresarial y clima laboral en los trabajadores del Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humbolt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Siempre		Nunca		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Liderazgo empresarial	Transformacional	Interacción con el trabajador	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Personalidad	3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
																Falta de confianza
	Escuchan	5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Crean confianza e inspiran
	Conflicto y cooperación	7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Motivación
	Identidad	9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Remuneración
	Toma de decisiones	11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Comunicación
	Estructura	13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Recompensa
	Innovación	15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
																Liderazgo
	Confort	17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2. Clima laboral																Diseño organizacional
	Potencial humano															

Pucallpa, 28 de setiembre del 2021



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Validador



Matriz de validación

Tesis: Liderazgo empresarial y clima laboral en el Área Financiera y Administrativa de la Municipalidad distrital de Alexander Von Humbolt, provincia de Padre Abad, región Ucayali, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Siempre A veces Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación	
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1. Liderazgo empresarial	Transformacional	Interacción con el trabajador	1		X	X	X	X	X	X	X			
		Abuso de poder	2		X	X	X	X	X	X	X			
	Personal	Personalidad	3		X	X	X	X	X	X	X			
		Falta de confianza	4		X	X	X	X	X	X	X			
	Carismático	Cultura organizacional	Escuchan	5		X	X	X	X	X	X	X		
Crean confianza e inspiran			6		X	X	X	X	X	X	X			
Conflicto y cooperación			7		X	X	X	X	X	X	X			
2. Clima laboral	Cultura organizacional	Motivación	8		X	X	X	X	X	X	X			
		Identidad	9		X	X	X	X	X	X	X			
		Remuneración	10		X	X	X	X	X	X	X			
	Diseño organizacional	Toma de decisiones	11		X	X	X	X	X	X	X			
		Comunicación	12		X	X	X	X	X	X	X			
	Potencial humano	Potencial humano	Estructura	13		X	X	X	X	X	X	X		
			Recompensa	14		X	X	X	X	X	X	X		
Innovación			15		X	X	X	X	X	X	X			
Liderazgo			16		X	X	X	X	X	X	X			
		Confort	17		X	X	X	X	X	X				

Mg. Adrián  Sifuentes Rosales  
DNI: 44795952  
Validador

Pucallpa, 28 de setiembre del 2021

## Anexo 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Variable: Liderazgo empresarial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,762	06

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,762 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 04 de octubre del 2021



.....  
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO EMPRESARIAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6
1	2	3	2	2	3	2
2	3	1	3	1	1	2
3	3	2	3	2	3	3
4	1	1	1	1	2	1
5	2	1	1	1	3	2
6	2	1	3	1	2	2
7	2	2	2	2	3	3
8	3	2	3	2	3	3
9	2	3	2	3	3	2
10	2	1	3	1	1	1
11	3	1	3	2	3	3
12	1	1	2	2	2	1
13	3	2	3	3	3	3
14	3	1	3	2	3	3
15	1	2	1	1	3	1

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta Escala: Siempre: 3 A veces: 2  
Nunca: 1

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Variable: Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,750	11

Fuente: Información obtenida del procesamiento con el programa SPSSV.22

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,750 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 04 de octubre del 2021



.....  
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11
1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2
7	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
11	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
12	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
15	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta Escala: Siempre: 3 A veces: 2  
Nunca: 1

## Anexo 5: Permiso

### Permiso de autorización de la Municipalidad Distrital de Alexander Von Humboldt

Pucallpa, 14 de octubre del 2021.

La MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALEXANDER VON HUMBOLDT, PROVINCIA DE PADRE ABAD, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, con R.U.C. N° 20393108488 se compromete a brindar la información solicitada para el desarrollo del trabajo/tesis, la misma que solo puede ser utilizada para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.

Declaramos conocer que el trabajo de investigación/tesis "LIDERAZGO EMPRESARIAL Y CLIMA LABORAL EN EL ÁREA FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALEXANDER VON HUMBOLDT, PROVINCIA DE PADRE ABAD, REGIÓN UCAYALI, 2021" será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.

Cordialmente,

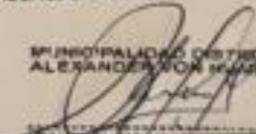
Nombres y apellidos del Representante de la institución: RUBEN CASTRO ALIAGA

D.N.I.: 20113323

Cargo que ocupa:

ALCALDE DISTRITAL

Firma y sello:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
ALEXANDER VON HUMBOLDT  
  
RUBEN CASTRO ALIAGA  
ALCALDE

Anexo 6: Foto Logotipo de la Municipalidad distrital Alexander Von Humboldt

