



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

La influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Luis Eduardo Arrestegui Pajuelo

Yomaira Fujiko Panana Velez

Asesor

Dr. Guillermo Percy Aliaga López



Dr. Guillermo Percy Aliaga López
REGUC 10493

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. Sin restricciones adicionales: No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Arrestegui Pajuelo Luis Eduardo	15682679	21 DE AGOSTO DEL 2026
Panana Velez Yomaira Fujiko	74320443	21 DE AGOSTO DEL 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Aliaga Lopez Guillermo Percy	15590569	https://orcid.org/0000-0003-3081-2205
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Caro Soto Felix Gil	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Huertas Hidalgo Wilmer	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
Niebles Villarreal Virginia Isabel	46921140	https://orcid.org/0000-0002-8536-3809

PANANA VELEZ y ARRESTEGUI PAJUELO

LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ...

 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

 Unidad de Investigación de la FCE-2026

 Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3495891114

Fecha de entrega

2 mar 2026, 4:23 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 mar 2026, 4:28 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

2026-016843__TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño del archivo

1.3 MB

70 páginas

11.017 palabras

54.517 caracteres



Página 2 de 73 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3495891114

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a mis padres, quienes a lo largo de mi vida me han brindado un apoyo incondicional en nuestra formación académica. Quienes creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

Luis Eduardo Arrestegui Pajuelo

A mi mamá valiente. Esta investigación es fruto de tu amor, apoyo y sacrificio durante mi viaje educativo. Tus palabras motivadoras, tu tenacidad y tu constante ejemplo me han inspirado. Cada jornada en la que trabajaste sin descanso y cada momento en que me diste tu amor son tesoros que atesoro mucho. Esta investigación es un homenaje a ti, mi fuente inagotable de fuerza y amor en mi búsqueda de saber. A través de tus lecciones y tu cariño, has dejado una marca permanente en mi vida y mi éxito académico refleja tu firme dedicación. Te amo con todo mi ser y esta investigación es mi simple manera de agradecerte por todo lo que has hecho por mí.

Yomaira Fujiko Panana Vélez

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y a mi familia, quienes han sido los principales promotores de mis sueños y aspiraciones. A mi esposa e hijos, les agradecemos de todo corazón por el apoyo constante y el aliento diario que nos han brindado, sin los cuales este logro no habría sido posible.

Luis Eduardo Arrestegui Pajuelo

Quiero empezar dando mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. Guillermo. Su conocimiento, paciencia y apoyo constante fueron esenciales para que pudiera llevar a cabo este trabajo. Gracias a su orientación, obtuve no solo claridad académica, sino también el aliento que necesitaba en los momentos de incertidumbre. Su fe en mí me motivó a seguir adelante y a superar los obstáculos que se presentaron.

A mi familia, y en especial a mi madre, le estoy profundamente agradecida por su amor incondicional y su continuo apoyo. La confianza que ha depositado en mí ha sido el impulso que me ayudo a terminar este viaje. A mi tío, por ser un rol importante en mi vida, por impulsarme y apoyarme en mi educación, por su amor y consejos estaré eternamente agradecida. A mis abuelos, que me brindaron su cariño y apoyo, a mi abuelita que desde el cielo me da su apoyo y soporte en los momentos más difíciles y sé que está conmigo espiritualmente. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible.

A la Universidad local, estoy agradecida por darme la oportunidad de crecer tanto a nivel académico como profesional. También quiero expresar mi gratitud al departamento de investigaciones, cuyo apoyo y ayuda fueron cruciales para finalizar esta tesis. Valore mucho la confianza que tuvieron en mi trabajo y el entorno de aprendizaje que me proporcionaron.

Finalmente, quiero agradecer a todos mis colegas que formaron parte de esta investigación, su ayuda en la recopilación de datos, la revisión de mi trabajo y sus valiosos comentarios enriquecieron este proyecto de maneras que nunca imaginé. Esta tesis es el resultado de un esfuerzo conjunto, y su colaboración fue fundamental para que se llevara a cabo.

Yomaira Fujiko Panana Vélez

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
 CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitación del estudio	6
 CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	 8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	12
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Bases filosóficas	25
2.4 Definiciones de términos básicos	28
2.5 Hipótesis de investigación	29
2.5.1 Hipótesis general	29
2.5.2 Hipótesis específicas	29
2.6 Operacionalización de las variables	30
 CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	 33
3.1 Diseño de la investigación	33

3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	37
3.5 Matriz de consistencia	38
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS	39
4.1 Análisis de resultados	39
4.2. Contrastación de hipótesis	51
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	59
5.1. Discusión de resultados	59
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
6.1. Conclusiones	66
6.2. Recomendaciones	68
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	77
Anexo 1: Matriz de Consistencia	78
Anexo 2: Instrumentos	80
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	86
Anexo 4: Base de datos	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría del liderazgo	39
Tabla 2. Categoría del liderazgo autoritario	40
Tabla 3. Categoría del liderazgo democrático	41
Tabla 4. Categoría del liderazgo transformacional	43
Tabla 5. Categoría del liderazgo transaccional	44
Tabla 6. Categoría del comportamiento organizacional	45
Tabla 7. Categoría personal	46
Tabla 8. Categoría estructura	48
Tabla 9. Categoría tecnología	49
Tabla 10. Categoría ambiente	50
Tabla 11. Prueba de Normalidad del liderazgo	51
Tabla 12. Prueba de Normalidad del comportamiento organizacional	53
Tabla 13. Correlación entre el liderazgo (LI) y el comportamiento organizacional (COO)	54
Tabla 14. Correlación entre el liderazgo autoritario (LIA) y el comportamiento organizacional (COO)	55
Tabla 15. Correlación entre el liderazgo democrático (LID) y el comportamiento organizacional (COO)	56
Tabla 16. Correlación entre el liderazgo transformacional(LIF) y el comportamiento organizacional(COO)	57
Tabla 17. Correlación entre el liderazgo transaccional (LITS) y el comportamiento organizacional (COO)	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo	39
Figura 2. Liderazgo autoritario	40
Figura 3. Liderazgo democrático	42
Figura 4. Liderazgo transformacional	43
Figura 5. Liderazgo transaccional	44
Figura 6. Comportamiento organizacional	45
Figura 7. Personal	47
Figura 8. Estructura	48
Figura 9. Tecnología	49
Figura 10. Ambiente	50
Figura 11. Histograma y curva normal del liderazgo	52
Figura 12. Histograma y curva normal del comportamiento organizacional	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. **Metodología:** El tipo de investigación que se realizó fue aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Teniendo una muestra de 66 personas, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con 25 ítems para la variable X y 24 ítems para la variable Y, con una prueba de Rho de Spearman. **Resultados:** Se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,05; teniendo el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.907 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, se acepta H_1 , con respecto a la hipótesis general. Además, el 57.6% manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo es de nivel alto y el 65.2% afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla el comportamiento organización de la municipalidad es de categoría es buena. **Conclusiones:** Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Palabras claves: Liderazgo, comportamiento organizacional, liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

Objective: Determine the direct relationship between leadership and organizational behavior of the administrative staff of the district municipality of Paramonga during 2025.

Methodology: The type of research that was carried out was applied, correlational level, non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach. Having a sample of 66 people, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire with 25 items for the variable X and 24 items for the variable Y, with a Spearman's Rho test. **Results:**

The alternative hypothesis was demonstrated by finding the value $p = 0.000$ and being less than 0.05; having the value of the Spearman's Rho coefficient = 0.907 indicates statistically that there is a very high positive correlation, therefore, H1 is accepted, with respect to the general hypothesis. In addition, 57.6% state that the ability of authorities to navigate complexity and uncertainty regarding leadership is high and 65.2% affirm that the way of interacting internally within management and with citizens that contemplates the organizational behavior of the municipality is of a good category. **Conclusions:** There is a direct relationship between the leadership and organizational behavior of the administrative staff of the Paramonga District Municipality during 2025.

Keywords: Leadership, organizational behavior, authoritarian leadership, democratic leadership, transformational leadership.

INTRODUCCIÓN

Este compendio denominado “La influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga, 2025”, hemos señalado como objetivo establecer la relación el liderazgo sobre el comportamiento organizacional del personal administrativo en la municipalidad del distrito de Paramonga.

El estudio que hemos realizado se fundamentó en el análisis del liderazgo y como esta característica propia de cada organización guarda una reciprocidad con el comportamiento organizacional del personal administrativo. Además, se ha tenido como escenario los ambientes de la municipalidad en estudio.

La investigación se desarrolló en capítulos, según detalle:

Capítulo I: Planteamiento del Problema; nos presenta la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico; nos presenta antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos, hipótesis de la investigación y la operacionalización de la variable.

Capítulo III: Metodología; nos presenta el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información.

Capítulo IV: Resultados; nos presenta análisis de resultados y contrastación de hipótesis.

Capítulo V: Discusión; nos presenta la discusión de los resultados.

Capítulo VI: en este capítulo nos presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Alamo (2021), la actual situación económica mundial se caracteriza por constantes cambios, cambios dinámicos y competitividad. En este sentido, las organizaciones juegan un papel importante, lo que significa que cuando se trata del comportamiento organizacional de la empresa para asegurar su sostenibilidad, sus líderes deben tener cuidado. De hecho, las organizaciones necesitan transformarse rápidamente para adaptarse a las características cambiantes de nuestra sociedad. Solo aquellas organizaciones que se anticipan a nuevas necesidades pueden realizar cambios de manera oportuna y efectiva, adaptándose a los cambios del entorno, siendo más flexibles, creando así un desarrollo sostenible, logrando a largo plazo su éxito empresarial.

A nivel internacional según Varela y Marín (2021) las organizaciones están en la obligación de poder crear estrategias que les permita estar al margen de los nuevos ecosistemas comerciales, por ello el liderazgo es una estrategia que no puede dejarse de lado para la subsistencia de las empresas, asimismo otorgar una importante atención al factor humano y los efectos en el desarrollo de sus actividades. En ese sentido, la vital importancia en temas de liderazgo y su repotenciación en las empresas teniendo en cuenta el tipo de liderazgo que se empleen dentro de estas.

Contreras (2022) el autor ha hecho una descripción respecto a la influencia del liderazgo en las organizaciones en todo el mundo. Si bien es cierto, estas variables han sido expresadas en empresas, empero, la existencia de evidencias en el sector público se ha hecho notorio a partir del rendimiento de los servidores. Países en Europa, han demostrado que sus intendencias tienen un rendimiento por debajo del esperado cuando

el ejercicio del liderazgo de quienes conducen estas organizaciones públicas no es el adecuado. Hace referencia además el autor, que los líderes en las sociedades españolas han logrado no solo fomentar el compromiso de sus trabajadores, sino también, han inspirado a la población en general.

Deng, Gulseren, Isola, Grocutt y Turner (2022), el liderazgo, asiduamente, es la piedra angular para que las organizaciones funcionen y el motor principal para que puedan confrontar los cambios y turbulentas transformaciones que se originan en el contexto empresarial.

A nivel nacional según SERVIR (2019) en el Perú el índice de rotación de jefes en las entidades públicas fue del 75,2% en septiembre del 2018 la cual no permite una adecuada continuidad de las gestiones que se realizan dentro las entidades, además de que en muchos casos los cargos de confianza que se les da a estos jefes no son en todos los casos adecuados, ya que no llegan a cumplir el perfil apropiado para ocupar estos cargos de jefatura. Por ello, la existencia de profesionales que ocupan puestos de trabajo por favores políticos y personales que no proporciona confianza de los nuevos profesionales que ingresan e inseguridad de los trabajadores de área.

En nuestro país, Hurtado (2017) menciona que las dimensiones del compromiso organizacional, desempeño y compromiso fueron bajas lo que reflejó que los grados de esfuerzo en el interior de la entidad se tornaran cada vez más deficientes.

En la actualidad, muchas municipalidades enfrentan desafíos en la gestión del comportamiento organizacional de su personal administrativo, lo que afecta el desempeño institucional y la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. La falta de un liderazgo efectivo dificulta la motivación, el compromiso y la cohesión dentro de los equipos de trabajo, lo que se traduce en una menor eficiencia operativa y una toma de decisiones poco estratégica. Asimismo, la ausencia de programas de capacitación y

desarrollo impide que el personal administrativo adquiera las competencias necesarias para enfrentar los retos de la gestión pública. Esta situación genera un ambiente laboral poco productivo, con altos niveles de desmotivación y resistencia al cambio, lo que limita la capacidad de la municipalidad para responder de manera ágil y efectiva a las necesidades de la población.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Determinar la relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Determinar la relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Determinar la relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente, puesto que se fundamenta en la relevancia del liderazgo sobre el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga. Se examinaron teorías

contemporáneas y clásicas del liderazgo para comprender cómo un liderazgo efectivo incide de forma directa en la motivación, el desempeño y la cohesión del equipo de trabajo. Este marco teórico posibilitó la identificación de estrategias clave que optimicen la dinámica organizacional, fortalezcan el compromiso del personal y en consecuencia, contribuyan a una mayor eficiencia en la gestión municipal.

Justificación práctica

La presente investigación se justifica prácticamente, al demostrar que un liderazgo efectivo incide directamente en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga. Al implementar estilos de liderazgo que potencien la comunicación y el compromiso, se facilitó la identificación de áreas de mejora y la optimización de la gestión interna, lo que se traducirá en una administración pública más eficiente y en mejores prácticas organizacionales.

Justificación social

La presente investigación se sustenta socialmente al demostrar que un liderazgo efectivo en el personal administrativo de la municipalidad incide directamente en el comportamiento organizacional, lo que repercute en la calidad de los servicios públicos y, por ende, en el bienestar de la comunidad. Al fortalecer las capacidades de liderazgo, se promueve una gestión interna más eficiente, transparente y participativa, facilitando la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas que respondan a las necesidades ciudadanas. Este estudio ayudo como referencia para impulsar prácticas de gestión que potencien la cohesión social

y el desarrollo local, beneficiando a la población a través de una administración pública más comprometida y orientada al desarrollo sostenible.

Justificación metodológica

Con la presente investigación se buscó la identificación de las variables de estudio, las cuales utilizaran la técnica de la encuesta; como instrumento se utilizó el cuestionario, uno por cada variable, por medio de la recolección de datos, podremos obtener resultados adecuados. Por ello se plasmó esta información en dos instrumentos de 25 ítems para la primera variable y 24 ítems para la segunda variable de estudio y así poder garantizar los de la recolección de información en el presente trabajo de investigación.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación, se realizó con el personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga, ubicadas en la provincia de Barranca.

Delimitación social

El grupo social objetivo de estudio estuvo delimitado por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga.

Delimitación temporal

Durante los meses de enero y febrero, se realizó el levantamiento de información tanto histórica como actual, antecedentes, bases teóricas y las teorías basadas en las variables de estudio. Posteriormente en los meses de marzo a mayo del 2025, se creo la base de datos con los resultados de la recolección de información, la

cual nos permitio demostrar las hipótesis de investigación, llegar a la conclusión con el trabajo de tesis y finalmente defender la investigación planteada.

Delimitación conceptual

La propuesta que se presentó para el desarrollo del trabajo de investigación estará dirigida a unificar e integrar conceptos, definiciones teóricas basadas en el liderazgo y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga; las cuales fueron desarrolladas en sus diferentes etapas de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Gnankob, Ansong y Issau (2022) en su investigación titulada “*Liderazgo de servicio y comportamiento de ciudadanía organizativa: el papel de la motivación de servicio público y el tiempo de permanencia con el líder*”; realizada en Ghana, tuvo por objetivo examinar la influencia del liderazgo de servicio en el comportamiento cívico organizativo (CCO) de los empleados en Ghana a través de los papeles intervinientes de la motivación de servicio público (MSP) y el tiempo de permanencia con el líder. Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos de 328 encuestados seleccionados aleatoriamente en las seis metrópolis de Ghana para el análisis de datos. Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) para abordar las hipótesis del estudio. El estudio halló que el liderazgo de servicio tiene una influencia positiva significativa sobre el OCB y el PSM. El estudio también halló que el PSM influye significativa y positivamente en la OCB. Por último, el estudio determinó que, si bien el PSM media significativamente en la relación entre el liderazgo de servicio y la OCB, el tiempo de permanencia con los líderes no modera el nexo entre el liderazgo de servicio y la OCB.

Enyioko (2021) en su investigación titulada “*Efecto de la comunicación del liderazgo en el comportamiento organizativo*”; realizada en Nigeria, tuvo por objetivo examinar el efecto de la comunicación del liderazgo en el comportamiento organizacional. Se utilizó un diseño de encuesta cualitativa transversal para revisar

la literatura existente. El estudio reveló que la comunicación efectiva del liderazgo tiene una influencia significativa en el comportamiento organizacional en los tres referentes, a saber: la organización, los subordinados directos y otros trabajadores. El estudio indicó que la comunicación efectiva del liderazgo implica un trato respetuoso del líder hacia los empleados al comunicarse con ellos. Los líderes que se comunican respetuosamente con las personas influyen positivamente en los empleados, lo que genera un buen comportamiento organizacional. El estudio reveló que los líderes transformacionales utilizan estrategias efectivas de comunicación del liderazgo para influir en la motivación de los empleados y, por extensión, en un comportamiento organizacional apropiado. El estudio también reveló que los líderes transformacionales utilizan el carisma en su comunicación efectiva del liderazgo para influir en los empleados hacia un comportamiento organizacional deseado/apropiado. Es evidente y concluyente, según el estudio, que las estrategias efectivas de comunicación del liderazgo influyen positivamente en la motivación de los empleados y fomentan un buen comportamiento organizacional. (p.1)

Nejati y Shafaei (2023) en su investigación titulada “*El papel del liderazgo integrador en el fomento del comportamiento de aprendizaje organizativo*”; realizada en Australia, tuvo por objetivo investigar la relación entre el liderazgo inclusivo y el comportamiento de aprendizaje organizacional, además de explorar el papel mediador de la seguridad psicológica y el clima para la iniciativa en esta relación. El diseño de la investigación fue cuantitativo, con un enfoque en dos oleadas y 317 participantes, utilizando una encuesta en línea para recolectar datos de empleados a tiempo completo de Australia seleccionados aleatoriamente en dos momentos diferentes. Los datos fueron analizados mediante modelos de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales. Los resultados mostraron evidencia

empírica de una asociación positiva entre el liderazgo inclusivo y el comportamiento de aprendizaje organizacional, y los caminos de mediación de la seguridad psicológica y el clima para la iniciativa fueron confirmados en esta relación. En conclusión, el estudio contribuye a la teoría al examinar el papel del liderazgo inclusivo en el comportamiento de aprendizaje organizacional a través de mediadores relativamente inexplorados, sugiriendo que el liderazgo inclusivo puede crear una organización sin miedo y fomentar el comportamiento de aprendizaje para sustentar el crecimiento. Sin embargo, aunque se controló la endogeneidad, el diseño transversal del estudio limita la capacidad para demostrar causalidad. (p.1)

Nethavhani (2023) en su investigación titulada *“Percepción del liderazgo ético en relación con la justicia organizativa y el comportamiento cívico organizativo en un municipio seleccionado de la provincia de Limpopo”*; realizada en Sudafrica, tuvo por objetivo investigar la relación entre el liderazgo ético, la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional en un municipio seleccionado de la provincia de Limpopo. Se utilizó un diseño de investigación cuantitativa mediante cuestionarios autoadministrados para recolectar datos de una muestra de conveniencia de 120 empleados de un total de 174 empleados en el municipio. Los resultados mostraron una relación positiva entre el liderazgo ético, la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Sin embargo, los empleados no percibieron equidad en el lugar de trabajo, ni la presencia de liderazgo ético, lo que les generó menor motivación para participar en comportamientos fuera de su rol. En conclusión, se recomendó que los líderes promuevan comportamientos éticos y aseguren la justicia organizacional para fomentar la participación de los empleados en comportamientos de ciudadanía

organizacional, además de sugerir la realización de investigaciones adicionales sobre las percepciones de los empleados respecto a estas variables. (p.5)

Quimis (2024) en su investigación titulada “*Cultura tributaria y el cumplimiento de obligaciones fiscales en los comerciantes del cantón isidro ayora*”; realizada en Ecuador, tuvo por objetivo examinar la relación entre el liderazgo ético (ELS) y el comportamiento poco ético pro-organizacional (UPB) en el sector público de Pakistán, explorando además el papel mediador del clima ético, la identidad moral y el desapego moral, así como la influencia moderadora de la motivación del servicio público. Utilizando un enfoque de métodos mixtos, se realizó una encuesta cuantitativa con 387 participantes, seguida de 21 entrevistas cualitativas. Los resultados cuantitativos revelaron una relación positiva significativa entre el liderazgo ético y el UPB, contraviniendo la hipótesis inicial, además de una relación negativa entre el liderazgo ético y el UPB a través del clima ético y el desapego moral. Se encontró mediación completa del desapego moral entre la identidad moral y el UPB, y mediación parcial del clima ético. La motivación del servicio público mostró un moderador negativo marginalmente significativo. Los hallazgos cualitativos respaldaron estos resultados y destacaron los factores contextuales que influyen en estas relaciones. En conclusión, el estudio aporta a la teoría sobre el impacto del liderazgo ético en el UPB en el contexto del sector público de Pakistán, sugiriendo que los líderes promuevan comportamientos éticos y aseguren un clima ético para mitigar el comportamiento poco ético, y recomienda investigaciones futuras sobre los factores contextuales que afectan estas dinámicas.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Tello (2022) en su investigación titulada “*Liderazgo y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Oyón*”; realizada en Huacho, tuvieron por objetivo establecer de qué manera el liderazgo influye en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón. La presente investigación es de tipo aplicada, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 219 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, muestra de 140 trabajadores. Respecto al liderazgo, en referencia a si su jefe muestra seguridad de sí frente a cualquier situación que se presente en su área de trabajo el 28,6% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si su jefe brinda un trato justo y legal a todo el personal que labora en la institución el 28,6% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto a la variable comportamiento organizacional, en referencia a si cada trabajador respeta los puntos de vista de sus demás compañeros de trabajo el 25,7% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a en la institución se fomenta el trabajo en equipo entre los trabajadores el 47,2% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. El liderazgo influye significativamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, basados en los resultados obtenidos en la Prueba de Rho de Spearman de 0.567 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00 < 0.05$. (p.10)

Huaranja y Policio (2022) en su investigación titulada “*Estilo de liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la subgerencia de personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021*”; realizada en Lima, tuvo por objetivo establecer la correlación que existe entre el estilo de liderazgo y el

comportamiento organizacional de los colaboradores de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con una población no probabilística por conveniencia de 60 colaboradores. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental de clase transeccional, descriptivo y correlacional simple, se hizo uso de la técnica de la encuesta y del cuestionario como instrumento de recolección de datos, los cuales fueron procesados y analizados en el programa SPSS VS25. Como resultado, se tuvo que, el estilo de liderazgo tiene un porcentaje de 61.7% considerado muy adecuado, mientras que el comportamiento organizacional presentó un 70% considerado muy alto, lo que quiere decir que, hay bastante presencia de estas dos variables en la corporación municipal. Una vez realizado el análisis, se concluyó que, si existe correlación directa entre la variable estilos de liderazgo y el comportamiento organizacional, con un valor de 92.079 aplicando la prueba de hipótesis general de chi cuadrado. (p.7)

Acosta y Campos (2022) en su investigación titulada “*Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021*”; realizada en Lima, tuvo por objetivo determinar la relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Este trabajo incluyó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 100 colaboradores de la institución (Municipalidad del Rímac) ya que la investigación empleó el método censal se aplicó al 100% de la población; entre los cuales se encontraron personal estable (276, 728), CAS y contribuyentes, asimismo para recolectar los datos se empleó la encuesta a través del cuestionario; se hizo uso del Alpha de Cronbach en cuanto a la confiabilidad para ambas variables, cuyo resultado fue; 0,970, el procesamiento de datos se realizó con

el software SPSS (versión 26), empleando el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un resultado de Rho. 0.779. Se determinó que existe correlación positiva muy fuerte entre Liderazgo Organizacional y Comportamiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. (p.2)

Dionicio (2021) en su investigación titulada “*Comportamiento organizacional y liderazgo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, en el año 2021*”; realizada en Moquegua, tuvo por objetivo determinar la relación entre el Comportamiento Organizacional y Liderazgo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, en el Año 2021. Por lo que se emplea el método de análisis con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta a 50 trabajadores administrativos de la municipalidad de Huaura, por lo tanto, se evaluó las tres dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo democrático y liderazgo liberal con relacional al comportamiento organizacional. Se realizó la recolectar información de datos mediante la técnica de encuesta presentada por el formulario de Google, aplicándose 20 preguntas al personal administrativo presente en las oficinas de la municipalidad distrital de Huaura siendo los datos procesados en el SPPS, en consecuencia se obtuvo el grado de correlación entre la variable el comportamiento organizacional determinada por el rho de spearman ($Rho = 0.460$) que significa que hay una relación positiva moderada con el liderazgo transformacional y una relación positiva baja con el liderazgo democrático ($Rho = 0.328$) al igual que el liderazgo liberal ($Rho = 0.292$). Concluyéndose que hay una relación regular con el estilo de líder transformacional que genera confianza, empatía en los trabadores pues que, se presentando pocas

características de un líder democrático y liberal en función al comportamiento organizacional. (p.7)

Linares (2021) en su investigación titulada *“Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén”*; realizada en Huanuco, tuvo por objetivo determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de Chepén, para lo cual se desarrolló una investigación descriptiva – correlacional. Así mismo un diseño no experimental y transversal. La población fue de 249 colaboradores de la municipalidad de Chepén, a los cuales se les aplicó un cuestionario para obtener los resultados. Entre los hallazgos más relevantes se tiene que el coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Finalmente, el coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva H1: Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, y se rechaza la hipótesis nula H0: No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. (p.7)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1 Definición

Córdova, Rojas y Marín (2021) el liderazgo, es un representante principal de una Institución, es dirigir eficazmente, ello mediante metas claras, fomentar un

ambiente propicio y liderar iniciativas, en ese contexto, este liderazgo está estrechamente vinculado a la creación de una cultura escolar positiva y al bienestar general de la comunidad educativa.

Blanco (2020), el liderazgo es conceptualizado como el proceso interactivo entre personas; una con características resaltantes y métodos que invitan subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de objetivos.

Escandon y Hurtado (2016), definen el liderazgo como un impacto positivo en el grupo en su conjunto. Esto ayuda al grupo a lograr metas, mantener un buen funcionamiento y adaptarse al entorno; por lo tanto, dentro de una institución es oportuno que el mismo director asuma características de líder y pueda realizar una mezcla de toma decisiones y planificación para alcanzar los objetivos realizando un trabajo de equipo.

2.2.1.2 Teorías de liderazgo

- a. Teoría de los rasgos: Moreno y de Armas (2019) sostienen que ciertos rasgos personales inherentes a los individuos determinan su aptitud para liderar. Este enfoque busca identificar características específicas, como carisma, inteligencia y habilidades comunicativas, que distinguen a los líderes efectivos. Asimismo, se presupone que las cualidades naturales del líder son fundamentales para el éxito en el liderazgo directivo, y se enfoca en el estudio de las particularidades personales o particulares para predecir y seleccionar los próximos líderes dentro de un entorno institucional.

- b. Teoría conductual: Cifuentes, González y González (2020) mencionan que esta teoría se aleja de la atención a los rasgos personales y se enfoca en los comportamientos observables de los líderes en la cual puede ser aprendido y desarrollado a través de la observación y la imitación de comportamientos efectivos, al mismo tiempo se centra en acciones específicas, tales como la adopción de decisiones, la asignación de responsabilidades, la comunicación eficaz y otras estrategias de dirección, analizando cómo estos comportamientos impactan en la eficacia del liderazgo.
- c. Teoría transformacional. Cervera (2021) resalta la relevancia de estimular y alentar a los seguidores con el objetivo de lograr niveles superiores de rendimiento y crecimiento personal. Esto se logra mediante la capacidad del líder para provocar un cambio sustancial en la perspectiva y los principios de los seguidores, elevando de esta manera tanto la moral como la motivación. Además, se hace hincapié en aspectos como la motivación, la atención personalizada y el estímulo intelectual como medios para crear un impacto positivo y duradero en el desempeño organizativo y la cultura institucional.

2.2.1.3 Particularidades del liderazgo

- 1. Motivación: Yangali y Torres (2020) refieren al proceso mediante el cual un líder estimula y dirige las fuerzas internas de los miembros del equipo para alcanzar metas organizativas, ello al comprender la importancia de identificar y nutrir las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de sus colaboradores, creando un entorno que fomente la

iniciativa, la dedicación y el compromiso hacia los objetivos comunes. Igualmente, la capacidad de los líderes para comprender las diversas necesidades y aspiraciones individuales dentro del equipo y canalizarlas hacia el logro colectivo es esencial para el éxito en el liderazgo directivo.

2. Adaptación a los cambios: Fretes (2020) consiste en la habilidad de los líderes para gestionar y liderar durante períodos de transformación organizativa, ello en un entorno empresarial dinámico, los líderes directivos deben ser capaces de anticipar, gestionar y comunicar efectivamente los cambios para asegurar una transición fluida. Por lo tanto, la capacidad de adaptación implica evaluar y ajustar estrategias, así como brindar orientación y apoyo a los miembros del equipo para minimizar la resistencia al cambio y fomentar la resiliencia organizativa.
3. Autorregulación: Castillo, Barreto, Castro y Pérez (2023) es la capacidad del líder para gestionar y controlar de manera consciente sus propias emociones, acciones y comportamientos, siendo ello fundamental para mantener la calma y la coherencia en situaciones desafiantes, así como para establecer un ejemplo de autodisciplina y ética para el equipo; los líderes directivos autorregulados son capaces de tomar decisiones informadas, gestionar el estrés y mantener un ambiente laboral equilibrado y productivo.
4. Autoconciencia: Córdova, Rojas y Marín (2021) es la actitud de los líderes para comprender sus propias fortalezas, debilidades, valores y motivaciones; en ese sentido, contribuye a una toma de decisiones

más reflexiva y a una interacción más efectiva con los demás, por lo cual en esta característica son autoconscientes identificando la importancia de la mejora continua, buscan retroalimentación constructiva y adaptan su enfoque de liderazgo según las circunstancias, promoviendo así un liderazgo más auténtico y efectivo.

2.2.1.4 Cualidades y características de un líder

Alves (2000), para ser un líder se debe reunir distintas cualidades y características, que si bien es cierto no necesariamente se cumplen todas en cada uno de los líderes, ya que existen distintos estilos de liderar que funcionan, las cualidades de un liderazgo eficaz pueden ser las siguientes:

- Ser asertivo.
- Ser empático.
- Tener habilidades de comunicación.
- Tener autocontrol.
- Tener confianza en los demás.
- Ser persistente.
- Ser flexible.
- Tener el aprecio de los demás.
- Ayudar a los demás a desarrollarse.
- Ser responsables.
- Procurar identificar los problemas al inicio.

2.2.1.5 Dimensiones

➤ **Liderazgo autoritario**

Altheeb (2020) representa a un director y/o gerente con características autoritarias. Dirige a sus subordinados imponiendo sus ideas y controlando el comportamiento de cada uno de ellos

➤ **Liderazgo democrático**

Kılıçoğlu (2018) es un estilo de liderazgo con enfoque participativo, por lo tanto, aumenta la conexión con la organización todo su eje radica en la participación conjunta para la toma de decisiones.

➤ **Liderazgo transformacional**

Jaramillo y Fierro (2017) en se basa en la confianza, la dedicación, asumir riesgos, hacer cambios positivos en los demás, inspirar, preocuparse por aprender de los demás para lograr sus metas y el crecimiento personal. Fortalecido por trabajar con un equipo y valores sólidos

➤ **Liderazgo transaccional**

Fernández y Quintero (2017) se le conoce como liderazgo institucional y se centra en el papel del desempeño general de la supervisión, y organización de los grupos de trabajo. Este tipo de liderazgo adopta un estilo enfocado a anima a los líderes a enriquecer a sus colaboradores empleado métodos de recompensas y castigos. No se basa en una relación de mutua ayuda sino más bien en la personalidad del líder, así como en la capacidad de hacer cambios a través de ejemplos, aclaraciones de visión enérgicas y metas desafiantes.

2.2.2. Comportamiento organizacional

2.2.2.1 Definición

Chiavenato (2009) quien define al comportamiento organizacional como el estudio sistemático y la aplicación del conocimiento sobre cómo las personas (individuos y grupos) interactúan dentro de una organización, cuyo propósito es mejorar la calidad y bienestar del ambiente de trabajo.

Molina, Briones y Arteaga (2016) el comportamiento organizacional es un estudio que implica examinar y analizar el comportamiento humano en una organización. Una organización puede dividirse en nivel superior (propietarios), nivel medio (gerencia) y bajo nivel (empleados). El comportamiento organizacional estudia la interacción dentro de estos niveles y cómo las personas en diferentes niveles responden o se comportan en una situación.

Robbins y Judge (2013) nos explica que es un campo de estudio que analiza la conducta de los colaboradores y sus efectos; asimismo, el comportamiento organizacional se aplica al conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.

2.2.2.2 Modelos del comportamiento organizacional

De la Cruz (2018) precisa algunos modelos en el comportamiento organizacional, señalando como los más importantes a los siguientes:

- a. Modelo de custodia: Surge a partir del reconocimiento de los gerentes de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados frente al modelo autocrático. Se comenzaron programas de bienestar social para los empleados, con el objeto de brindarles seguridad. Se basa en los recursos económicos, necesarios para

ofrecer todos los beneficios. Luego, la orientación de la gerencia es hacia el dinero. Se genera dependencia del individuo a la organización. Necesidades satisfechas son de manutención y el desempeño es de cooperación pasiva. Ventajas: brinda satisfacción y seguridad a los trabajadores. Desventaja: no logra una motivación efectiva. Los trabajadores producen muy por debajo de sus capacidades y no están motivados para desarrollarlas a niveles más altos. Se sienten complacidos, pero no satisfechos.

- b. Modelo de apoyo: Depende del liderazgo. A través de este, la gerencia crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización. La orientación gerencial es la de apoyo al empleado en su desempeño; su papel es ayudar a los empleados a resolver sus problemas y ejecutar su trabajo, el resultado psicológico en los empleados es un sentimiento de participación y colaboración en las actividades de la organización.
- c. Modelo colegiado: Este modelo depende la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados, teniendo como resultados que los colaboradores se sientan útiles y necesarios. La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. La respuesta de los colaboradores a esta situación es la responsabilidad. El resultado psicológico del modelo colegial en los colaboradores es la autodisciplina. Dado que se saben responsables de sus actos.

- d. Modelo autocrático: Fue el modelo prevaleciente durante la Revolución Industrial. Se basa en el poder; los que controlan deben tener el poder para exigir. La gerencia se orienta a una autoridad oficial y formal, que se delega por derecho de jefatura a aquellos a quienes se aplica. La gerencia cree que sabe lo que hace y los empleados deben seguir sus órdenes. Los empleados deben ser persuadidos y presionados.

2.2.2.3 Teorías del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009) menciona cuatro aspectos fundamentales con respecto a la Teoría del refuerzo del comportamiento organizacional.

- Al vincular la reiteración y el ímpetu de la conducta deseada a consecuencias positivas, el refuerzo positivo ayuda a mejorar la periodicidad o la fuerza de la conducta esperada, dos ejemplos de asistencia positiva son cuando se reconoce la actitud de un trabajador o cuando se recompensa con dinero una buena propuesta.
- Como su objetivo es evitar un resultado desagradable asociado a una actividad no deseada, el refuerzo negativo ayuda a maximizar la frecuencia o intensidad del comportamiento deseado, exigir a un empleado que cese en su mala conducta es un ejemplo de refuerzo negativo.
- Al utilizar una sanción, el objetivo de la conducta es que cese o disminuya su frecuencia, aplicando una consecuencia desagradable, un resultado que varía en función de la acción se puede poner fin a un comportamiento no deseado, el comportamiento se produce. Si un

empleado llega tarde, se arriesga a recibir una reprimenda o a perder su incentivo de puntualidad.

- Al neutralizar los beneficios potenciales de un comportamiento no deseado, la extinción funciona para reducirlo o erradicarlo.

2.2.2.4 Importancia del comportamiento organizacional

Según Weick (2017) el comportamiento organizacional es fundamental, ya que cada empresa posee un entorno competitivo, en el cual los gerentes deben estar atentos para adaptarse a cualquier cambio o reto que se presente. También, manejar los diversos equipos de trabajo es todo un desafío, ya que cada persona tiene una personalidad diferente y los jefes deben saber cómo manejar y unir al equipo para poder lograr los objetivos.

Fontela y García (2022) menciona que es muy importante estar en constante vigilancia para poder disminuir los inconvenientes dentro de la organización. Esto quiere decir, una adecuada gestión del comportamiento organizacional ayuda a contrarrestar y manejar problemas como ausentismo, baja productividad y la comunicación entre los miembros de un equipo, así como realizar capacitaciones de forma constante.

2.2.2.5 Dimensiones

➤ **Personas**

Chiavenato (2009) se define como los individuos que integran una organización, donde cada uno tiene una función y cumplimiento de tareas para ser parte de un proceso de actividad económica, que, a su

vez, deberá colaborar conjuntamente con los demás miembros de su entorno labora

➤ **Estructura**

Chiavenato (2009) se conceptualiza como la forma en que se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que realizar cada integrante de una organización a través de un modelo jerárquico, cuyo fin es lograr los objetivos establecidos de la entidad.

➤ **Tecnología**

Chiavenato (2009) se precisa como todas aquellas herramientas y recursos que usan los integrantes de una organización para facilitar su modo de trabajo en cada tarea, reduciendo los errores y transmitiendo más rápido la información

➤ **Ambiente**

Chiavenato (2009) se sostiene como la percepción de los trabajadores en cuanto a los elementos que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajos y que este mismo deba ser agradable y productivo para que el servidor pueda desarrollar todo su potencial laboral.

2.3 Bases filosóficas

Base filosófica de liderazgo

Estrada (2007), la evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros. Todo esto enmarcado

en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y hebreos, pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con la revolución industrial.

Giraldo y Naranjo (2014), desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc, los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 a.c), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 A.C.

Base filosófica de comportamiento organizacional

Manrique y Zuzunaga (2024), se remonta a diversas corrientes de pensamiento que influyeron en la manera en cómo los individuos comprenden y abordan las dinámicas humanas en el contexto de las organizaciones. Aunque el CO como campo de estudio es relativamente moderno, su desarrollo ha sido influenciado por diversas corrientes filosóficas y teorías, como 1) la filosofía pragmática, la cual se enfoca en la utilidad y aplicabilidad práctica de las ideas y, además, ha influido en la orientación del CO hacia la búsqueda de enfoques y prácticas que sean efectivos

en la gestión de personas y de objetivos organizacionales, 2) la filosofía existencialista, la cual aborda temas asociados con la autenticidad, libertad y responsabilidad individual, que a pesar de no centrarse en el CO, ha influido en cómo los individuos se asocian con su trabajo y sus decisiones en un ambiente organizacional, 3) la psicología y teoría de las organizaciones, la cual menciona que el CO ha sido influenciado por teorías psicológicas y de gestión que investigan cómo los individuos se comportan en el ambiente laboral; y 4) el enfoque sistémico, el cual ha incidido en la manera en cómo se afrontan las interacciones y relaciones dentro las organizaciones, como un conjunto interconectado. En síntesis, el CO tiene sus raíces en una variedad de corrientes filosóficas que influyeron en la forma en que se comprende el comportamiento humano en las organizaciones. Estas influencias filosóficas han contribuido a la evolución y desarrollo del campo a lo largo del tiempo.

Neri (2024) Este estudio buscó analizar y detallar la incidencia de la gestión de compensaciones sobre el CO de la Municipalidad Provincial de Huaura, y para ello, fue necesario alinearse a las interrelaciones intrínsecas de los trabajadores y la entidad, y comprender que, mediante un enfoque de motivación laboral, se obtendrá un mejor rendimiento y una cultura mayor fortalecida, que permita la distinción y competitividad del trabajo. Abraham Maslow postulaba en 1954, la teoría de las necesidades y su jerarquización, señalando la evolución de la motivación en el trabajo. De esta forma, se reconoce a las compensaciones como un modelo motivacional que permite retribuciones de necesidades tangibles y aspiracionales más profundas. Aunque en 1960, Douglas McGregor presentaría un enfoque dual, en el que se tomaría a las compensaciones como una estrategia impulsada por el desarrollo profesional, presentando a las teorías “X” y “Y”, las cuales definirían a la

motivación económica, como una pauta minúscula del verdadero reto que involucran las compensaciones por conductas proactivas y participativas. Así, se alineó el enfoque del estudio, con la gestión de compensaciones y el CO, como una base catalizadora de mejora y de autorrealización laboral, la cual modele y dirija la comprensión de la institución municipal.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Interacción Social:** La interacción social es el proceso mediante el cual las personas actúan y reaccionan en relación con otras en su entorno. Implica el intercambio de información, emociones y comportamientos, y se puede llevar a cabo a través de la comunicación verbal y comunicación no verbal. Es fundamental para la formación y el mantenimiento de relaciones humanas y para la construcción de la sociedad. (Definición, 2024)
- **Adaptación Social:** La adaptación social es el cambio en el comportamiento de un individuo en su entorno social de forma que le permita satisfacer sus necesidades y deseos, especialmente las de afiliación, reconocimiento social y autorrealización, cumpliendo para ello las normas y pautas sociales imperantes. (Ikusmia, 2024)
- **Habilidades comunicativas:** Las Habilidades o Competencias Comunicativas se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana. (Konradlorenz Fundación Universitaria, 2024)
- **Gestión:** La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. El objetivo de la gestión es alcanzar un

objetivo optimizando al máximo posible los recursos disponibles. (Economipedia, 2024)

- **Habilidades sociales:** Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, que es aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. (NeuronUP , 2022)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

- Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Liderazgo	El liderazgo, es un representante principal de una Institución, es dirigir eficazmente, ello mediante metas claras, fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y liderar iniciativas que mejoren la calidad educativa y el rendimiento académico, en ese contexto, este liderazgo está estrechamente vinculado a la creación de una cultura escolar positiva y al bienestar general de la comunidad educativa. Córdova, Rojas y Marín (2021)	Se desarrollará la medición de la variable considerando las cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario, Liderazgo democrático, Liderazgo transformacional y Liderazgo transaccional; las cuales incluyeron indicadores como participación, supervisión, control, conflicto, etc., empleando una escala de Likert.	Liderazgo Autoritario	• Decisión • Control • Conflicto	1-6	Cuestionario de liderazgo
			Liderazgo Democrático	• Aprendizaje • Participación • Dinamismo	7-12	
			Liderazgo transformacional	• Transformación • Misión • Accesibilidad • Razonamiento	13-19	
			Liderazgo transaccional	• Directriz • Supervisión • Reconocimiento	20-25	
Comportamiento organizacional	Define al comportamiento organizacional como el estudio sistemático y la aplicación del conocimiento sobre cómo las personas (individuos y grupos) interactúan dentro de una organización, cuyo propósito es mejorar la calidad y bienestar del	Se desarrollará la medición de la variable teniendo en consideración las cuatro dimensiones: Persona, Estructura, Tecnología y ambiente; las cuales incluyen los indicadores como comunicación, equidad,	Personas	• Compromiso • Colaboración • Comunicación	1-6	Cuestionario de comportamiento organizacional
			Estructura	• Eficiencia • Equidad • Identidad	7-12	

ambiente de trabajo. Chiavenato (2009)	eficiencia, infraestructura, empleando una Likert.	confianza, etc., escala de	Tecnología	• Comunicación • Infraestructura • Innovación • Uso • Satisfacción • Relaciones	13-18
			Ambiente	• Gestión • Motivación • Confianza	19-24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En relación a la naturaleza del problema y de acuerdo a los objetivos planteados, el tipo de investigación que se utilizó fue aplicada. Según Chenet (2018), “la investigación aplicada tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos, en ese sentido, el propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario” (p.92). Además, fue de corte transversal, porque los datos a recolectar serán en un tiempo determinado.

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel correlacional, según Bernal (2012) esto fundamentado en los principios de relación entre las variables de estudio, buscando elementos comunes por más significativos que sean.

3.1.3. Diseño de investigación

De diseño no experimental, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la investigación se da en un contexto de carácter No Experimental, donde implica la observación del hecho en su condición natural de las dos variables de estudio como el liderazgo y el comportamiento organizacional, sin ninguna manipulación intencional, el cual nos permitió analizarlo y describirlo en un momento dado (p.152).

3.1.4 Enfoque de investigación

Enfoque de investigación fue cuantitativa porque recopilaremos, analizaremos y obtendremos datos cuantitativos con el propósito de mostrar los objetivos de investigación, al respecto, Flick (2015) señala que, la posición de

métodos híbridos se concentra en la combinación práctica de investigación cualitativa y cuantitativa para finalizar con la beligerancia de los modelos preliminares.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

- La población de estudio lo conformaron 80 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

3.2.2 Muestra

La muestra respecto a la población de estudio lo conformaron 66 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025, esta información se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

N: tamaño de la población.

Z: Grado de confianza que se establece.

E: Error absoluto precisión de la estimación de la proporción.

P: Proporción de unidades que poseen el atributo de interés.

Q: la diferencia aritmética de P respecto a la unidad.

Entonces reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(80)}{(0.05)^2(79)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 66 \text{ trabajadores}$$

Criterios de inclusión

- 1) Personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga.
- 2) Personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga sin limitaciones o sin dificultad de comunicación.
- 3) Personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga que desean colaborar con la investigación voluntariamente.

Criterios de exclusión

- 1) Personal de la municipalidad distrital de Paramonga que no pertenecen al área administrativa.
- 2) Personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga con limitaciones o con dificultad de comunicación.
- 3) Personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga que no desean colaborar con la investigación voluntariamente.

Criterios éticos

- 1) Respeto: El principio del respeto para la información brindada por los representantes de los trabajadores que intervienen en la investigación.
- 2) Beneficio: El principio de beneficencia, porque el desarrollo de la investigación no afectara de manera negativa las costumbres o su identidad cultural de los representantes, por lo contrario, esto generara nuevos conocimientos.
- 3) Justicia: El principio de justicia, para lo cual busco brindar seguridad y confiabilidad de la información de las personas que intervienen en la investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnica que se empleó en la presente tesis fue la encuesta para ambas variables de estudio, esta herramienta es la más usada en los trabajos de investigación científica, por facilitarnos una mejor perspectiva de la población en estos casos. Siguiendo a Hernández (2018) la ventaja principal de esta técnica residió en la gran economía de tiempo y personal que implicó, ya que en nuestro caso será posible aplicarla directamente al grupo implicado. Asimismo, cabe mencionar que el procedimiento general del análisis de la información aportada por esta técnica fue mencionado en el siguiente apartado referido a los instrumentos de manera específica, lo constituye el cuestionario estructurado.

3.3.2 Instrumentos

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario para ambas variables de estudio, la cual estarán compuestas por 25 ítems para la variable liderazgo y 24 ítems para la variable comportamiento organizacional, además se empleando la escala de Likert modificado.

Validación

Instrumento liderazgo: Estuvo conformada por cuatro dimensiones, las cuáles son: liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional; las cuales se midieron esta información con 25 ítems (Ver Anexo 2). El tiempo estimado para responder al cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente.

Instrumento comportamiento organizacional: Estuvo conformada por cuatro dimensiones, las cuáles son: personas, estructura, tecnología y ambiente; las cuales se

midieron esta información con 24 ítem (Ver Anexo 2). El tiempo estimado para responder al cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente.

Confiabilidad

La confiabilidad estuvo fundamentada por el Alfa de Crombach, las cuales se aplicarán a cada instrumento de investigación, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

✓ Para el muestreo: Aleatorio simple

La técnica del muestreo es al azar, dados que los trabajadores serán escogidos dentro del ámbito institucional.

✓ Para la recolección de datos

- Recolección de información por lugar de procedencia

- Agrupamiento de la información
 - Clasificación de información
 - Generación de tabla de especificaciones
 - Aplicación de la encuesta
 - Cuadros estadísticos
 - Prueba de entrada, proceso – salida
- La información fue registrada en una base de datos del programa SPSS 26.0 que nos permitirá la presentación ordenada de los datos en tablas, gráficos para su posterior análisis e interpretación y para la contratación de hipótesis, fundamentadas en la Estadística Inferencial - Distribución normal.
 -

3.5 Matriz de consistencia

La representación explícita se verá en el Anexo 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable liderazgo

Tabla 1

Categoría del liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	28	42,4	42,4	42,4
Alto	38	57,6	57,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

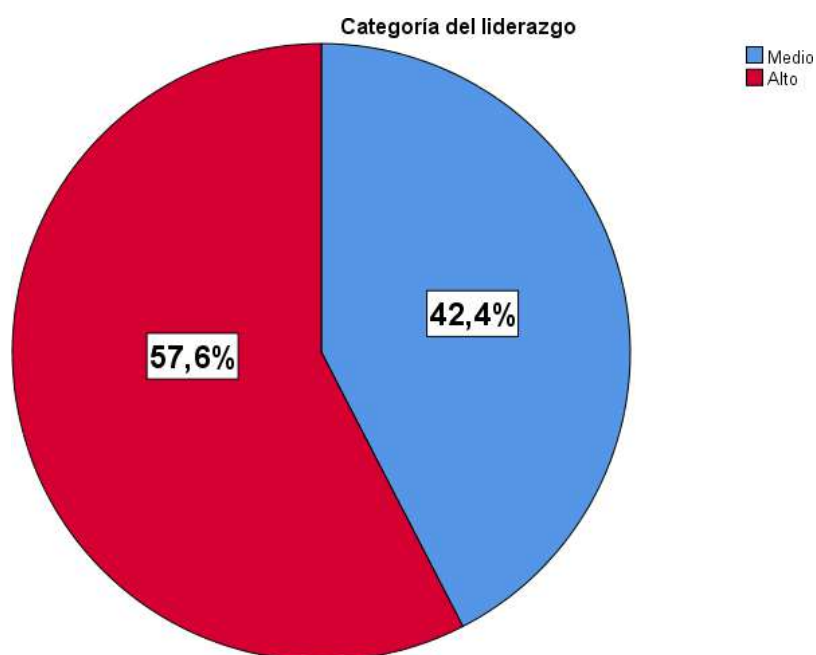


Figura 1. Liderazgo

De los resultados expuestos en la variable liderazgo, podemos mencionar que consistió en la aplicación de un cuestionario de 25 ítems, distribuidas en 4 dimensiones; las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados manifiestan que

la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 42.4% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 57.6% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo en la municipalidad en estudio es de nivel alto.

Tabla 2

Categoría del liderazgo autoritario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	4	6,1	6,1	6,1
Medio	38	57,6	57,6	63,6
Alto	24	36,4	36,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

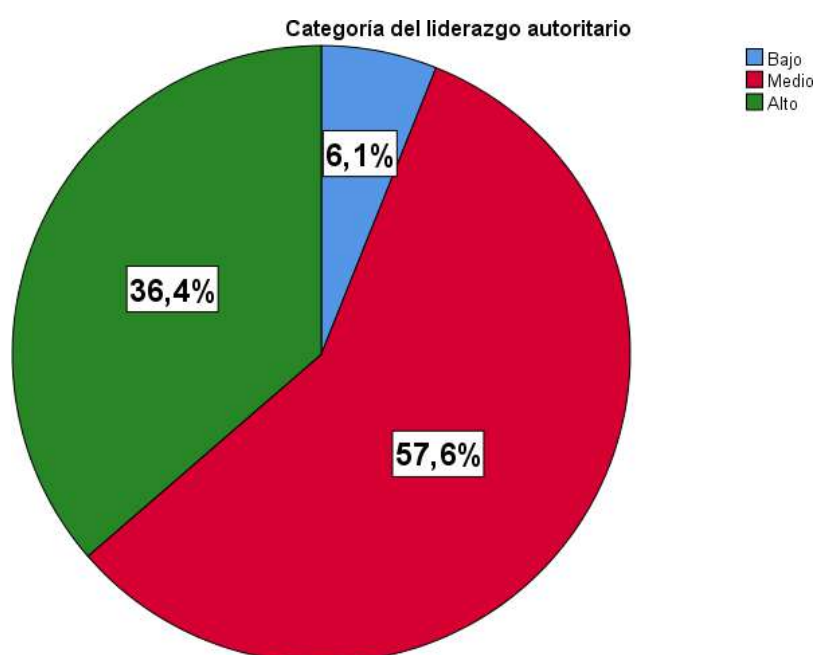


Figura 2. Liderazgo autoritario

De los resultados expuestos por la dimensión liderazgo autoritario de la variable liderazgo, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 6.1% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo autoritario en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 57.6% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo autoritario en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 36.4% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo autoritario en la municipalidad en estudio es de nivel alto.

Tabla 3

Categoría del liderazgo democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	1	1,5	1,5	1,5
Medio	29	43,9	43,9	45,5
Alto	36	54,5	54,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

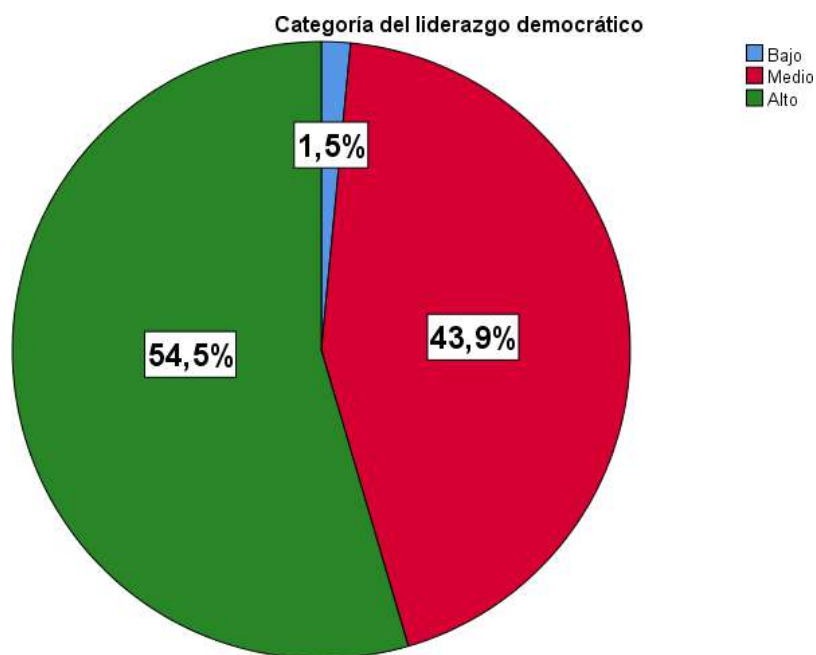


Figura 3. Liderazgo democrático

De los resultados expuestos por la dimensión liderazgo democrático de la variable liderazgo, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 1.5% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo democrático en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 43.9% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo democrático en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 54.5% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo democrático en la municipalidad en estudio es de nivel alto.

Tabla 4

Categoría del liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	2	3,0	3,0	3,0
Medio	22	33,3	33,3	36,4
Alto	42	63,6	63,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

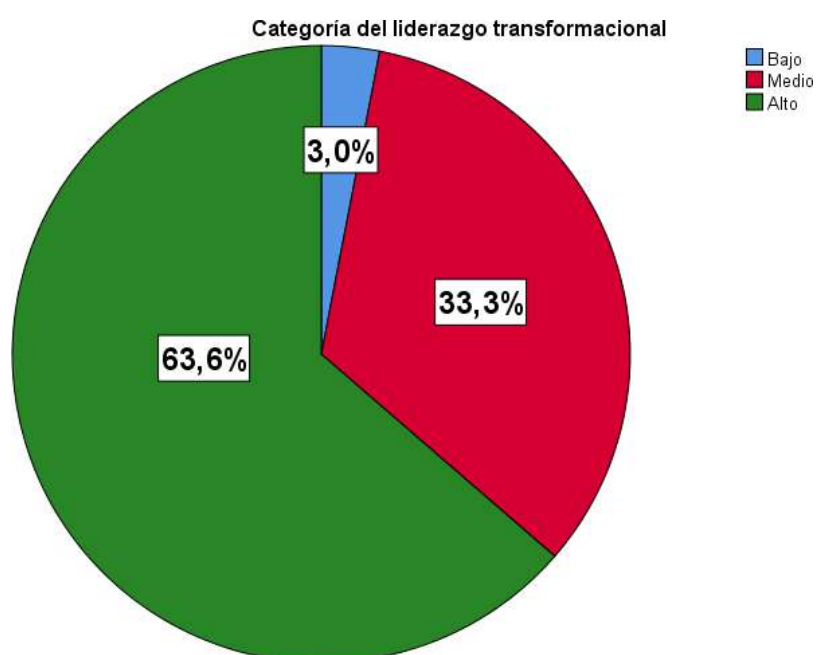


Figura 4. Liderazgo transformacional

De los resultados expuestos por la dimensión liderazgo transformacional de la variable liderazgo, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 3.0% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo transformacional en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 33.3% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo transformacional en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 63.6% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre

que poseen autoridades respecto al liderazgo transformacional en la municipalidad en estudio es de nivel alto.

Tabla 5

Categoría del liderazgo transaccional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	36	54,5	54,5	54,5
Alto	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

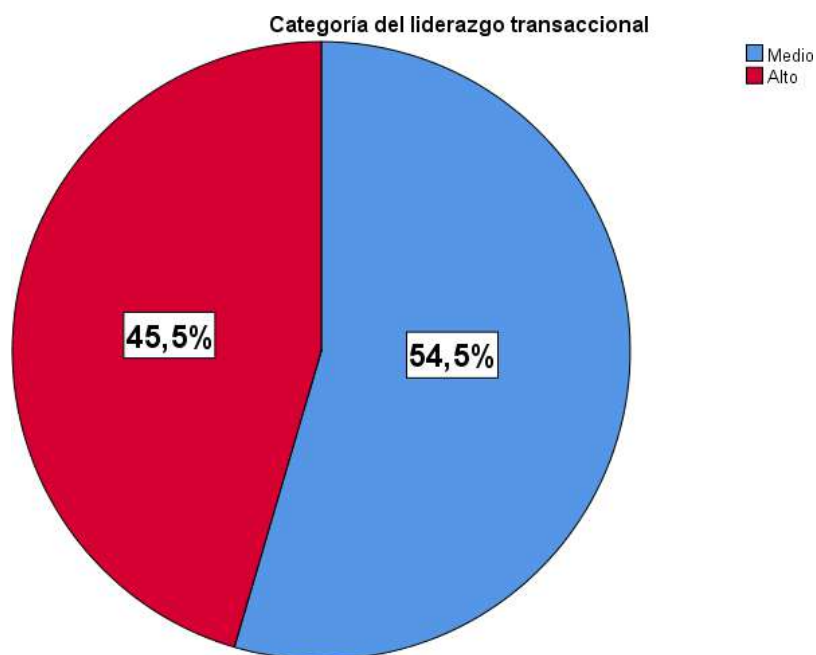


Figura 5. Liderazgo transaccional

De los resultados expuestos por la dimensión liderazgo transaccional de la variable liderazgo, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo transaccional en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 54.5% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo

transaccional en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 45.5% de los encuestados manifiestan que la capacidad de navegar la complejidad y la incertidumbre que poseen autoridades respecto al liderazgo transaccional en la municipalidad en estudio es de nivel alto.

4.1.2. Resultados de la variable comportamiento organizacional

Tabla 6

Categoría del comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	2	3,0	3,0	3,0
Regular	21	31,8	31,8	34,8
Bueno	43	65,2	65,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

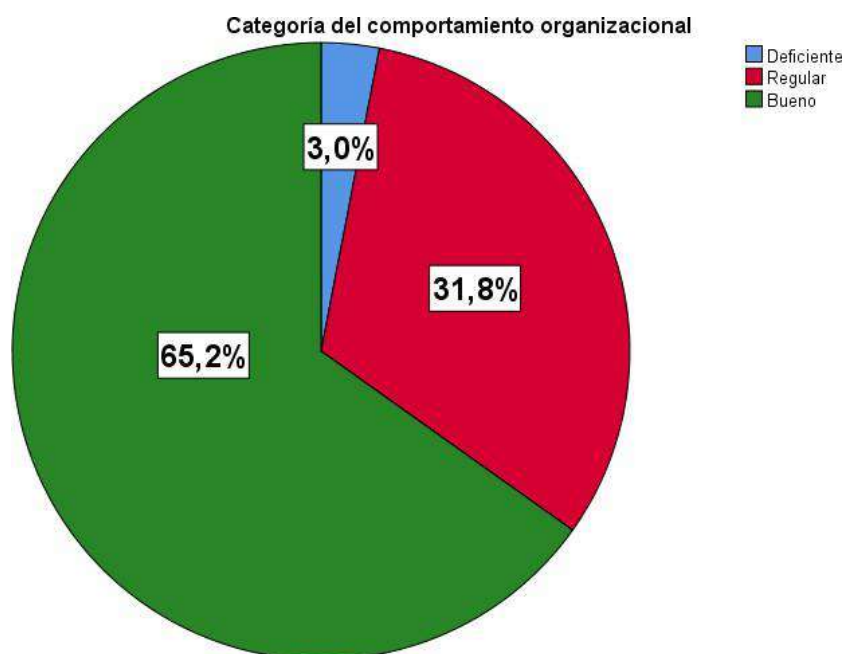


Figura 6. Comportamiento organizacional

De los resultados expuestos en la variable comportamiento organizacional, podemos mencionar que consistió en la aplicación de un cuestionario de 24 ítems,

distribuidas en 4 dimensiones; las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 3.0% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla el comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 31.8% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla el comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 65.2% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla el comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría bueno.

Tabla 7

Categoría personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	4	6,1	6,1	6,1
Regular	30	45,5	45,5	51,5
Bueno	32	48,5	48,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

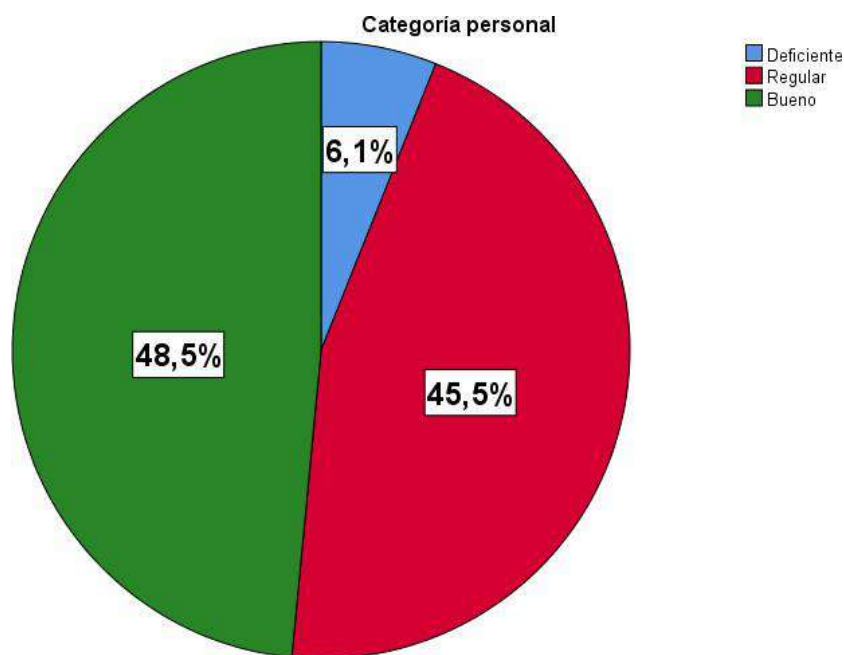


Figura 7. Personal

De los resultados expuestos por la dimensión personal de la variable comportamiento organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 6.1% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión personal respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 45.5% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión personal respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 48.5% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión personal respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría bueno.

Tabla 8

Categoría estructura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	2	3,0	3,0	3,0
Regular	25	37,9	37,9	40,9
Bueno	39	59,1	59,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

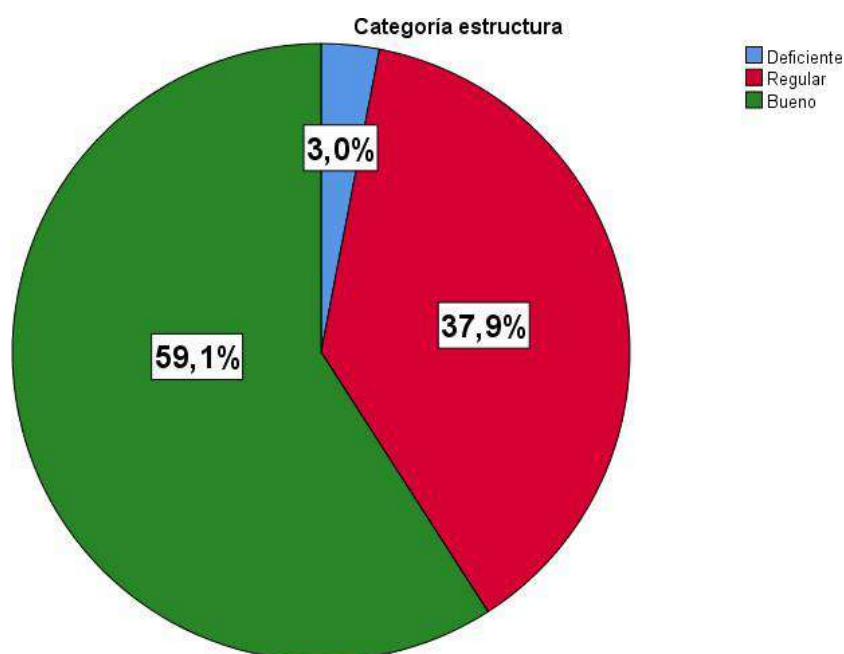


Figura 8. Estructura

De los resultados expuestos por la dimensión estructura de la variable comportamiento organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 3.0% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión estructura respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 37.9% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión estructura respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 59.1% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con

los ciudadanos que contempla en la dimensión estructura respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría bueno.

Tabla 9

Categoría tecnología

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	1	1,5	1,5	1,5
Regular	31	47,0	47,0	48,5
Bueno	34	51,5	51,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

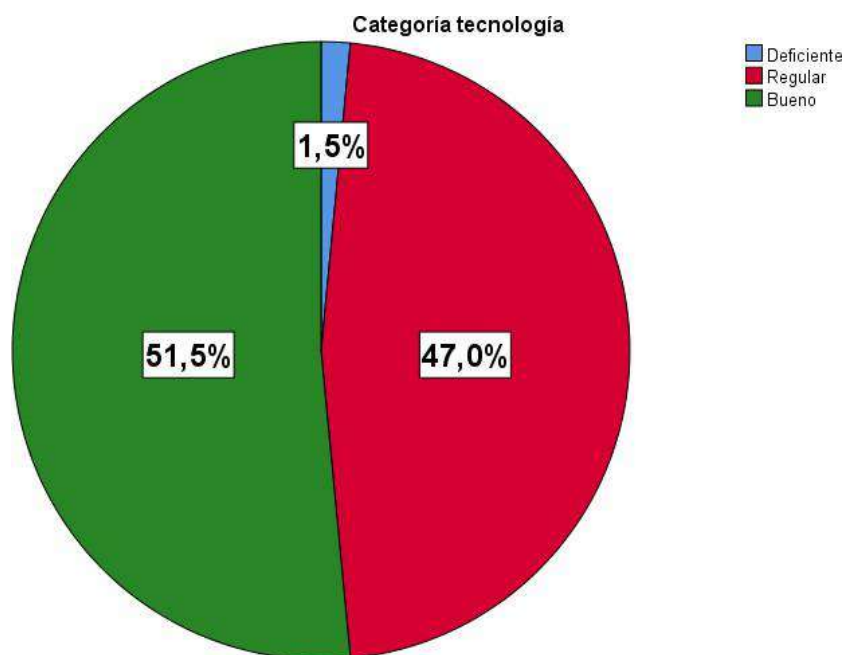


Figura 9. Tecnología

De los resultados expuestos por la dimensión tecnología de la variable comportamiento organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 1.5% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión tecnología respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 47.0% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con

los ciudadanos que contempla en la dimensión tecnología respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 51.5% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión tecnología respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría bueno.

Tabla 10

Categoría ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	31	47,0	47,0	47,0
	Bueno	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

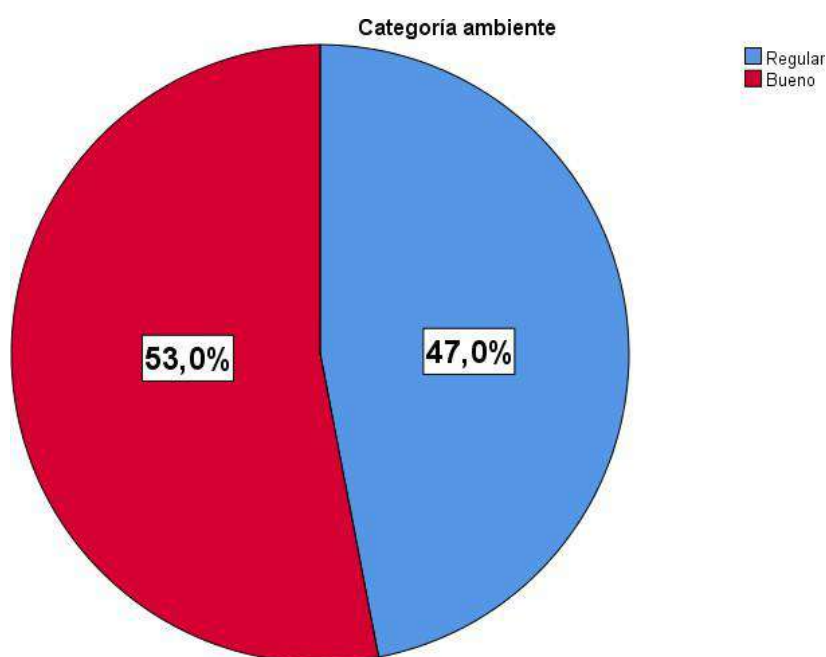


Figura 10. Ambiente

De los resultados expuestos por la dimensión ambiente de la variable comportamiento organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y

con los ciudadanos que contempla en la dimensión ambiente respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 47.0% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión ambiente respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 53.0% de los encuestados afirman que la forma de interactuar internamente dentro de la gestión y con los ciudadanos que contempla en la dimensión ambiente respecto al comportamiento organización de la municipalidad en estudio es de categoría bueno.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable liderazgo

H_0 : Los datos de la variable liderazgo no difieren de una distribución normal

H_1 : Los datos de la variable liderazgo difieren de una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$

Se empleo el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov^a; porque el tamaño es mayor de 50.

Tabla 11

Prueba de Normalidad del liderazgo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,138	66	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

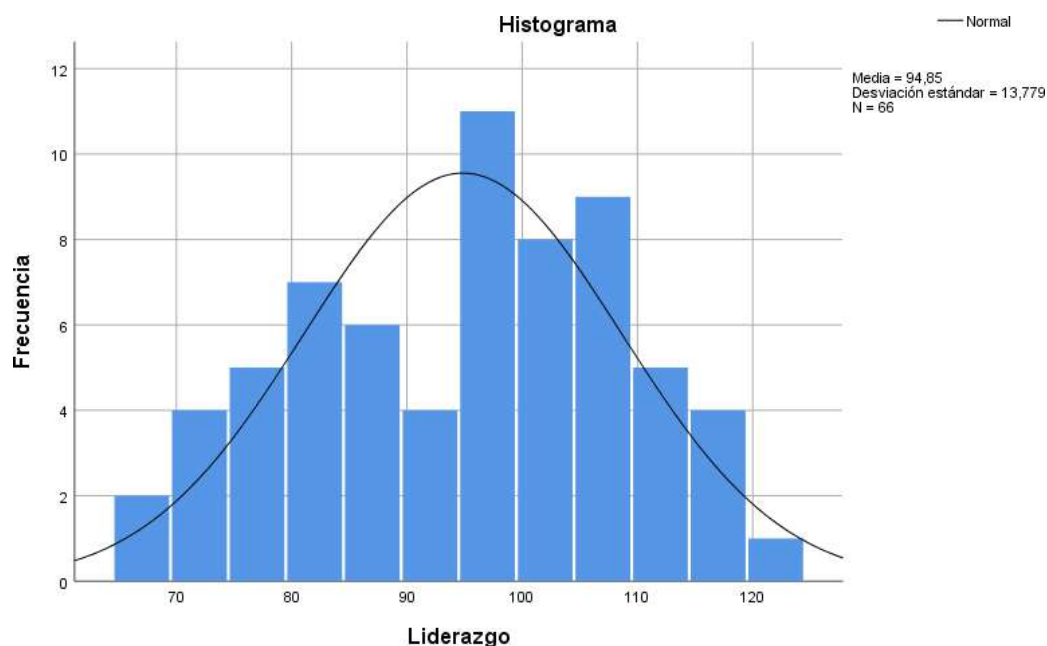


Figura 11. Histograma y curva normal del liderazgo

Si $p\text{-valor (Sig.)} < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula

Conclusión

Como el $p\text{-valor (Sig.)} = 0.003$ como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las puntuaciones de la variable liderazgo no presentan una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional

H_0 : Los datos de la variable comportamiento organizacional no difieren de una distribución normal

H_1 : Los datos de la variable comportamiento organizacional difieren de una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$

Se empleo el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov^a; porque el tamaño es mayor de 50.

Tabla 12

Prueba de Normalidad del comportamiento organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,121	66	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

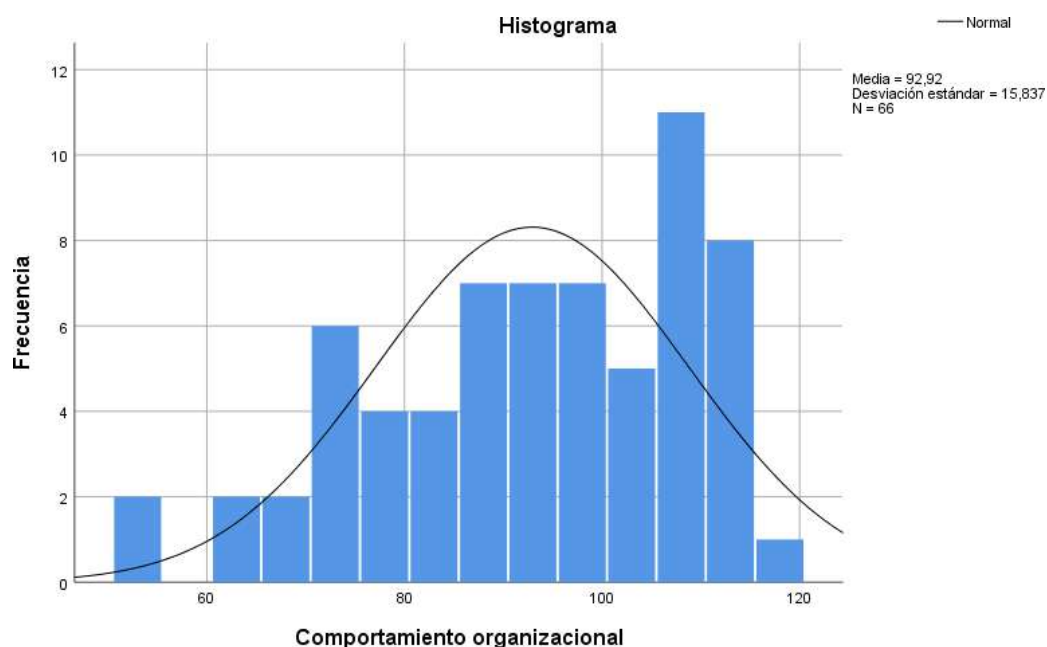


Figura 12. Histograma y curva normal del comportamiento organizacional

Si p –valor (Sig.) < 0.05; se rechaza la hipótesis nula

Conclusión

Como el p-valor (Sig.) = 0.017 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las

puntuaciones de la variable comportamiento organizacional no presentan una distribución normal.

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Tabla 13

Correlación entre el liderazgo (LI) y el comportamiento organizacional (COO)

			LI	COO
Rho de Spearman	LI	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	COO	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: “Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025”. El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.907 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva muy alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo autoritario (LIA) y el comportamiento organizacional (COO)

			LIA	COO
Rho de Spearman	LIA	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	COO	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación $\alpha= 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: “Existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025”. El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.802 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Tabla 15

Correlación entre el liderazgo democrático (LID) y el comportamiento organizacional (COO)

			LID	COO
Rho de Spearman	LID	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	COO	Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación $\alpha= 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: “Existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025”. El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.957 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva muy alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo transformacional(LIF) y el comportamiento organizacional(COO)

			LIF	COO
Rho de Spearman	LIF	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	COO	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación $\alpha= 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: “Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025”. El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.422 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva moderada; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

Tabla 17

Correlación entre el liderazgo transaccional (LITS) y el comportamiento organizacional (COO)

			LITS	COO
Rho de Spearman	LITS	Coeficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	COO	Coeficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación $\alpha= 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: “Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025”. El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.905 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva muy alta; tomado de Bisquerra (2009).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Con una correlación Rho de Spearman de 0.907, siendo una correlación positiva muy alta. Esto sustentado en saber que en ocasiones el líder se atribuye todos los derechos para tomar decisiones, en conocer que el que nos dirige las acciones desde su despacho, en conocer que un gestor de masas es más administrador que líder, en saber que el líder fomenta el aprendizaje de los trabajadores, en saber el que nos dirige participa directamente en el cambio institucional, en conocer que el gestor de masas es dinámico en su trabajo, el líder fomenta una visión para transformar el municipio, en saber que los trabajadores se integran en la transformación del municipio, el que nos dirige proporciona el sentido de la misión de la gestión, en saber que el líder transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución, el que nos dirige establece con claridad las tareas y responsabilidades de cada trabajador, el gestor de masas aplica medidas correctivas cuando los trabajadores no cumplimos con nuestras funciones, en saber que son proactivo en la atención de casos y en la prestación de un servicio de calidad, en asumir con responsabilidad las tareas asignadas, en colaborar con los miembros de la institución, en saber que el modelo de trabajo facilita la prestación de un servicio eficiente, en conocer que la institución asigna al personal según su experiencia y especialización, en poder garantizar la equidad

en las oportunidades dentro de la gestión institucional, en saber que los canales de comunicación de la entidad son adecuados a nivel organizacional, en saber que los recursos tecnológicos disponibles permiten desempeñar mis funciones de manera eficiente, en estar satisfecho con las condiciones laborales que ofrece la entidad, en poder mantener una buena relación con mis superiores y compañeros de trabajo, en poder promover la amistad entre los compañeros de trabajo. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Gnankob et al. (2022), indican que el liderazgo de servicio tiene una influencia positiva significativa sobre el comportamiento organizacional y el liderazgo del servicio público, por otra parte, el tiempo de permanencia con los líderes no modera el nexo entre el liderazgo de servicio y el comportamiento organizacional. Tello (2022), señala que el liderazgo influye significativamente en el comportamiento organizacional en la municipalidad en estudio.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Con una correlación Rho de Spearman de 0.802, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentado en saber que en ocasiones el líder se atribuye todos los derechos para tomar decisiones, en conocer que el que nos dirige las acciones desde su despacho, en conocer que un gestor de masas es más administrador que líder, en saber que el líder realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o de las metas, en conocer que el que nos dirige trata de bajar la moral a los que se le enfrentan en la municipalidad, en conocer que el líder amonesta fuertemente a quienes no cumplen con las normas, en saber

que son proactivo en la atención de casos y en la prestación de un servicio de calidad, en asumir con responsabilidad las tareas asignadas, en colaborar con los miembros de la institución, en estar preparado para trabajar en equipo cuando se me solicita, en saber que la organización me proporciona información periódica sobre mi desempeño laboral, en saber que pueden compartir ideas innovadoras y proponer nuevas formas de hacer las cosas en su entorno laboral. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Nejati y Shafaei (2023), indican que una asociación positiva entre el liderazgo inclusivo y el comportamiento de aprendizaje organizacional, y los caminos de mediación de la seguridad psicológica y el clima para la iniciativa fueron confirmados en esta relación. El papel del liderazgo inclusivo en el comportamiento de aprendizaje organizacional a través de mediadores relativamente inexplorados, sugiriendo que el liderazgo inclusivo puede crear una organización sin miedo y fomentar el comportamiento de aprendizaje para sustentar el crecimiento. Huaranja y Policio (2022), señalan que existe correlación directa entre la variable estilos de liderazgo y el comportamiento organizacional, este mismo comportamiento se pudo notar en el liderazgo autoritario y su comportamiento en la institución en estudio.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Con una correlación Rho de Spearman de 0.957, siendo una correlación positiva muy alta. Esto sustentada en saber que el líder fomenta el aprendizaje de los trabajadores, en saber el que nos dirige participa directamente en el cambio institucional, en conocer que el gestor de masas es

dinámico en su trabajo, el líder estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista, el que nos dirige fomenta nuestra participación en la solución de problemas, en conocer que el gestor de masas toma en cuenta nuestra opinión como trabajadores, en saber que el modelo de trabajo facilita la prestación de un servicio eficiente, en conocer que la institución asigna al personal según su experiencia y especialización, en poder garantizar la equidad en las oportunidades dentro de la gestión institucional, en saber que la entidad ofrece posibilidades de crecimiento y desarrollo sociolaboral, en aportar ideas en el desarrollo del trabajo organizacional, en poder compartir valores de la organización. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Nethavhani (2023), indica una relación positiva entre el liderazgo ético, democrático, la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Sin embargo, los empleados no percibieron equidad en el lugar de trabajo, ni la presencia de liderazgo ético, lo que les generó menor motivación para participar en comportamientos fuera de su rol. Acosta y Campos (2022), señalan que existe correlación positiva muy fuerte entre liderazgo organizacional, liderazgo autoritario y liderazgo democrático sobre el comportamiento laboral de los trabajadores de la municipalidad en estudio.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Con una correlación Rho de Spearman de 0.422, siendo una correlación positiva moderada. Esto sustentado en saber que el líder fomenta una visión para transformar el municipio, en saber que los trabajadores

se integran en la transformación del municipio, el que nos dirige proporciona el sentido de la misión de la gestión, el gestor de masas nos proporciona a nosotros los trabajadores una moral alta, en saber que el líder es accesible a los pedidos de los trabajadores de la entidad, el que nos dirige dedica tiempo para atendernos personalmente a los trabajadores o personas según sus características, el gestor de masas se preocupa por que nosotros como trabajadores encontremos explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades, en saber que los canales de comunicación de la entidad son adecuados a nivel organizacional, en saber que los recursos tecnológicos disponibles permiten desempeñar mis funciones de manera eficiente, en brindar la oportunidad de innovar para mejorar el desempeño laboral, en utilizar regularmente internet y los sistemas informáticos en mi labor, en saber que existe una correcta implementación de los sistemas informáticos, en saber que se realizan capacitaciones sobre el uso y manejo de las TIC. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Enyioko (2021), indica que la comunicación efectiva del liderazgo implica un trato respetuoso del líder hacia los empleados al comunicarse con ellos, los líderes que se comunican respetuosamente con las personas influyen positivamente en los empleados, lo que genera un buen comportamiento organizacional, los líderes transformacionales utilizan estrategias efectivas de comunicación del liderazgo para influir en la motivación de los empleados y, por extensión, en un comportamiento organizacional apropiado, los líderes transformacionales utilizan el carisma en su comunicación efectiva del liderazgo para influir en los empleados hacia un comportamiento organizacional deseado/apropiado. Es decir, las estrategias efectivas de comunicación del liderazgo influyen positivamente en la motivación

de los empleados y fomentan un buen comportamiento organizacional. Dionicio (2021), señala que el liderazgo transformacional, liderazgo democrático y liderazgo liberal se relacionan muy directamente con el comportamiento organizacional en una institución.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Con una correlación Rho de Spearman de 0.905, siendo una correlación positiva muy alta. Esto sustentado en saber que el líder transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución, el que nos dirige establece con claridad las tareas y responsabilidades de cada trabajador, el gestor de masas aplica medidas correctivas cuando los trabajadores no cumplimos con nuestras funciones, en saber que el líder supervisa el desempeño de sus subordinados para asegurar el cumplimiento de metas institucionales, el que nos dirige reconoce públicamente nuestros logros como trabajadores, el gestor de masas nos ofrece incentivos o recompensas cuando cumplimos con sus objetivos, en estar satisfecho con las condiciones laborales que ofrece la entidad, en poder mantener una buena relación con mis superiores y compañeros de trabajo, en poder promover la amistad entre los compañeros de trabajo, en ser capaz de gestionar los conflictos y desacuerdos laborales dentro de la entidad, en saber que la organización fomenta la motivación del equipo a través del reconocimiento, en saber que la comunicación dentro de la entidad se basa en la confianza. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Quimis (2024), indica que el impacto del liderazgo, en el contexto transaccional respecto al sector

público promueve comportamientos éticos y aseguran un clima adecuado para mitigar el comportamiento del personal. Linares (2021), señala que que una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad en estudio. Además, hay una relación regular con el estilo de líder transformacional que genera confianza, empatía en el personal, del mismo modo se relaciona el liderazgo transaccional con el compromiso organizacional.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De los resultados podemos concluir:

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva muy alta de 0.907, podemos concluir que existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva alta de 0.802, podemos concluir que existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva muy alta de 0.957, podemos concluir que existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.
- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.422, podemos concluir que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva muy alta de 0.905, podemos concluir que existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades municipales implementar un programa de desarrollo de liderazgo adaptativo para una gestión municipal efectiva, esta acción permitirá transitar un estilo de liderazgo predominante autoritario hacia un modelo que combine estratégicamente lo democrático, transformacional y transaccional según la situación y la eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- Se recomienda a las autoridades municipales desarrollar capacitaciones dirigidos a los jefes de cada servicio técnicas de delegación efectiva y empowerment, esta acción permitirá reducir la microgestión y fomentar la autonomía.
- Se recomienda a las autoridades municipales establecer mecanismos formales de participación para la toma de decisiones que afectan al equipo, como crear comités de mejora de procesos por área; antes de implementar un nuevo software administrativo o un cambio de procedimiento, se consulta al comité para que emita recomendaciones, esta acción aumentara el compromiso y la calidad de las decisiones.
- Se recomienda a los altos directivos establecer canales de comunicación con una visión inspiradora y de servicio público, como organizar foros trimestrales donde la alta dirección no hable solo de metas numéricas, sino que conecte el trabajo diario de cada administrativo con el impacto en la comunidad.

- Se recomienda a las autoridades municipales vincular claramente el desempeño con el reconocimiento, utilizando sistemas justos y transparentes; como diseñar un sistema de reconocimiento e incentivos no monetarios para aquellos equipos o individuos que cumplan y superen metas específicas y medibles, esta acción establecerá un intercambio claro y justo.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L. & Campos, E. (2022). *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021*. [Tesis licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88158>.
- Alamo, J. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020*. [Tesis doctorado]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57389>.
- Altheeb, S. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Propósitos Y Representaciones*, 8(2), 1-12. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/661>.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(2), 123-133. Disponible en: <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (26 de febrero de 2019). *SERVIR: Rotación de Jefes de Recursos Humanos de Entidades Públicas Alcanza el 75%*. Obtenido de Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/servir-rotacion-de-jefes-de-recursos-humanos-de-entidades-publicas-alcanza-el-75-2/>
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación. 3ra Edición*. México: Pearson. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK*. [Tesis maestría]. Universidad Autonoma San Luis de Potosí, San Luis de Potosí, México.: Repositorio institucional Uaslp. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109?show=full>.
- Castillo, A., Barreto, S., Castro, J. & Pérez, J. (2023). Estilos de Liderazgo de Directivos Docentes y su Influencia en el Desempeño Docente y los Procesos

- Metacognitivos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 5498-5511. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8145>.
- Cervera, L. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *Igobernanza*, 4(14), 205–220. Disponible en: <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122>.
- Chenet, M. (2018). *Metodología de investigación científica universitaria: Guía para la elaboración del proyecto de tesis (Primera ed)*. Perú: Editorial Soluciones Gráficas. Disponible en: <https://isbn.cloud/9786124760167/metodologia-de-investigacion-cientifica-universitaria/>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico.: Editorial Mc Graw. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf.
- Cifuentes, J., González, J. & González, A. . (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26), 78–93. Disponible en: <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>.
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081-4101. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151.
- Córdova, E., Rojas, I. & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. Conrado, 17(80). *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt.
- De La Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Lambayeque*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81557>.
- De la Cruz, J. (2018). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio en la aplicación de la nueva ley procesal laboral, de los juzgados de paz letrado de Lima - 2015*. [Tesis maestría]. Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.:

- Repositorio institucional Unfv. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/2231>.
- Definición. de. (5 de Julio de 2024). *Definición de Interacción social*. Obtenido de Disponible en: <https://definicion.de/interaccion-social/>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2022). Eficacia del liderazgo transformacional: un manual basado en pruebas. *Human Resource Development International*, 26(5), 627-641. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>.
- Dionicio, J. (2021). *Comportamiento organizacional y liderazgo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, en el año 2021*. [Tesis licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84826>.
- Economipedia. (2024). *Gestión: Qué es, pasos a seguir y tipos*. Obtenido de Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Enyioko, N. (2021). Liderazgo de servicio y comportamiento de ciudadanía organizativa: el papel de la motivación de servicio público y el tiempo de permanencia con el líder. *International Journal of Public Sector Management*, 1(1), 1-34. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3820943.
- Escandon, D. & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *In Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2250.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a traves de la historia . *Scientia et Technica Año XIII*, 1(34), 343-348. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LiderazgoATravesDeLaHistoria-4808064.pdf>.
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(22), 56–74. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S. L. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=b5ojEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

- Fontela, N. & García, M. (2022). *Comportamiento organizacional en la productividad de los centros de distribución de las empresas del sector retail en Lima metropolitana, 2020*. [Tesis licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.: Repositorio institucional Upc. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/663414>.
- Fretes, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101.
- Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. [Estudio monográfico], Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.: Repositorio Institucional EdocUR. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/026c3f15-af0c-4622-a0c0-deadb05741fa/content>.
- Gnankob, R., Ansong, A. & Issau, K. (2022). Liderazgo de servicio y comportamiento de ciudadanía organizativa: el papel de la motivación de servicio público y el tiempo de permanencia con el líder. *International Journal of Public Sector Management*, 35(2), 236-253. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijpsm-04-2021-0108/full/html>.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion*. México: , : McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion*. México: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Huamani, G. (2022). *Habilidades blandas y comportamiento organizacional en el personal administrativo en una municipalidad provincial en la Región Ayacucho, 2022*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113401>.

- Huaranja, K. & Policio, A. (2022). *Estilo de liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la subgerencia de personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021*. [Tesis licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88741>.
- Hurtado, E. (2017). *Gestión estratégica y comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Lima, 2016*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6375/Hurtado_VE_A.pdf?sequence=1.
- Ikusmia. (2024). *Adaptación social*. Obtenido de Disponible en: <https://ikusmira.org/p/adaptacion-social>
- Jaramillo, V. & Fierro, I. (2017). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*, 1(30), 97–119. Disponible en: <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>.
- Kılıçoğlu, D. (2018). Comprender el liderazgo democrático y distribuido: ¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático de los directores y el liderazgo distribuido en los centros escolares? *Educational Policy Analysis and Strategic Research* 13(3):6-23, 13(3, 6-23. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327972922_Understanding_Democratic_and_Distributed_Leadership_How_Democratic_Leadership_of_School_Principals_Related_to_Distributed_Leadership_in_Schools.
- Konradlorenz Fundación Universitaria. (2024). *Las habilidades comunicativas ¿qué son?* Obtenido de Disponible en: <https://www.konradlorenz.edu.co/blog/las-habilidades-comunicativas-que-son/>
- Linares, J. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57843>.
- Manrique, E. & Zuzunaga, M. (2024). *Habilidades directivas y comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Isidro, Huaral, 2023*. [Tesis Bachiller]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.: Repositorio Institucional UNJFSC.

- Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9450/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Molina, L., Briones, I. & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>.
- Molina, L., Briones, I. & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominios de la Ciencia*, 2(4), 498-510. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>.
- Moreno, E., & De Armas, R. (2019). El liderazgo de los directivos de las organizaciones de la Educación Superior cubana: una visión crítica. *Estudios del Desarrollo Social*, 7(1), 112-122. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322019000100112&script=sci_arttext.
- Nejati, M., & Shafaei, A. . (2023). The role of inclusive leadership in fostering organisational learning behaviour. *Management Research Review*, , 46(12), 1661-1678. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0716>.
- Neri, A. (2024). *Gestión de compensaciones y comportamiento organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura – 2023*. [Tesis Bachiller]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.: Repositorio Institucional UNJFSC. Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10113/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Nethavhani, A. (2023). *Percepción del liderazgo ético en relación con la justicia organizativa y el comportamiento cívico organizativo en un municipio seleccionado de la provincia de Limpopo*. [Tesis licenciatura]. Universidad de Limpopo, Polokwane, Sudáfrica.: Repositorio institucional Ol. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/10386/4311>.
- NeuronUP . (2022). *Habilidades sociales : definición, tipos, ejercicios y ejemplos*. Obtenido de Disponible en: <https://neuronup.com/actividades-de-neurorrehabilitacion/actividades-para-habilidades-sociales/habilidades-sociales-definicion-tipos-ejercicios-y-ejemplos/>

- Robins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México.: Pearson Educación. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Tello, E. (2022). *Liderazgo y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Oyón*. [Tesis licenciatura]. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.: Repositorio institucional Unjfsc. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6586>.
- Ul Aain, R. (2024). *Exploración de los efectos del liderazgo ético en la intención de un comportamiento pro-organización no ético en el contexto del sector público*. [Tesis licenciatura]. Universidad Edith Cowan, Joondalup, Australia.: Repositorio institucional Uec. Disponible en: <https://ro.ecu.edu.au/theses/2781/>.
- Varela, N. & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revision literaria en el contexto organizacional. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 13(22), 85-101. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043240>.
- Weick, K. (2017). Construcción de perspectivas en el comportamiento organizativo. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(4), 1-17. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113043>.
- Yangali, J. & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia
La influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga, 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga? Problema Específicos 1) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga? 2) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga? 3) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga? 4) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga?	Objetivo General Determinar la relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Objetivos Específicos 1) Determinar la relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. 2) Determinar la relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. 3) Determinar la relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.	Hipótesis General Existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. Hipótesis específicas 1) Existe relación directa entre el liderazgo autoritario y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. 2) Existe relación directa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025. 3) Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.	Variable X: Liderazgo Dimensiones • Liderazgo Autoritario X₁ • Liderazgo Democrático X₂ • Liderazgo Transformacional X₃ • Liderazgo Transaccional X₄ Variable Y: Comportamiento Organizacional Dimensiones • Personas Y₁ • Estructura Y₂ • Tecnología Y₃ • Ambiente Y₄	X_{1.1}. Decisión X_{1.2}. Control X_{1.3}. Conflicto X_{2.1}. Aprendizaje X_{2.2}. Participación X_{2.3}. Dinamismo X_{3.1}. Transformación X_{3.2}. Misión X_{3.3}. Accesibilidad X_{3.4}. Razonamiento X_{4.1}. Directriz X_{4.2}. Supervisión X_{4.3}. Reconocimiento Y_{1.1}. Compromiso Y_{1.2}. Colaboración Y_{1.3}. Comunicación Y_{2.1}. Eficiencia Y_{2.2}. Equidad Y_{2.3}. Identidad Y_{3.1}. Comunicación Y_{3.2}. Infraestructura Y_{3.3}. Innovación Y_{3.4}. Uso	Población: 80 personas Muestra: 66 personas Nivel de Investigación: Correlacional Tipo de Investigación: Aplicada Enfoque de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Instrumentos: Cuestionario de 25 ítems para la Variable X y 24 ítems para la Variable Y

la municipalidad distrital de Paramonga?	4) Determinar la relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.	4) Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2025.		Y _{4.1} . Satisfacción Y _{4.2} . Relaciones Y _{4.3} . Gestión Y _{4.4} . Motivación Y _{4.5} . Confianza	
--	---	--	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO

Estimado Sr(a), el presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la **“La influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga, 2025”**. Su ayuda personal es importante para nuestra investigación.

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem.
- Contesta o marca con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la motivación.
- La escala de calificación es la siguiente:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

El instrumento es una adaptación de De La Cruz (2022)

Ítem	Liderazgo Autoritario	1	2	3	4	5
1	El líder municipal se atribuye todos los derechos para tomar decisiones.					
2	El líder municipal dirige las acciones desde su despacho.					
3	El líder municipal es más administrador que líder.					
4	El líder municipal realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o de las metas.					
5	El líder municipal trata de bajar la moral a los que se le enfrentan en la municipalidad.					
6	El líder municipal amonesta fuertemente a quienes no cumplen con las normas.					
Ítem	Liderazgo Democrático	1	2	3	4	5
7	El líder municipal fomenta el aprendizaje de los trabajadores					
8	El líder municipal participa directamente en el cambio institucional					
9	El líder municipal es dinámico en su trabajo					
10	El líder municipal estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista					
11	El líder municipal fomenta nuestra participación en la solución de problemas					
12	El líder municipal toma en cuenta nuestra opinión como trabajadores					
Ítem	Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
13	El líder municipal fomenta una visión para transformar el municipio.					
14	Los trabajadores se integran en la transformación del municipio.					
15	El líder municipal proporciona el sentido de la misión de la gestión.					
16	El líder municipal nos proporciona a nosotros los trabajadores una moral alta.					
17	El líder municipal es accesible a los pedidos de los trabajadores de la entidad.					

18	El líder municipal dedica tiempo para atendernos personalmente a los trabajadores o personas según sus características.					
19	El líder municipal se preocupa por que nosotros como trabajadores encontremos explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades.					
Ítem	Liderazgo Transaccional	1	2	3	4	5
20	El líder municipal transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución.					
21	El líder municipal establece con claridad las tareas y responsabilidades de cada trabajador.					
22	El líder municipal aplica medidas correctivas cuando los trabajadores no cumplimos con nuestras funciones.					
23	El líder municipal supervisa el desempeño de sus subordinados para asegurar el cumplimiento de metas institucionales.					
24	El líder municipal reconoce públicamente nuestros logros como trabajadores.					
25	El líder municipal nos ofrece incentivos o recompensas cuando cumplimos con sus objetivos.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado Sr(a), el presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la **“La influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Paramonga, 2025”**. Su ayuda personal es importante para nuestra investigación.

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem.
- Contesta o marca con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la motivación.
- La escala de calificación es la siguiente:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

El instrumento es una adaptación de Huamani (2022)

Ítem	Personas	1	2	3	4	5
1	Soy proactivo en la atención de casos y en la prestación de un servicio de calidad.					
2	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.					
3	Colaboro con los miembros de la institución.					
4	Estoy preparado para trabajar en equipo cuando se me solicita.					
5	La organización me proporciona información periódica sobre mi desempeño laboral.					
6	En mi entorno de trabajo, puedo compartir ideas innovadoras y proponer nuevas formas de hacer las cosas.					
Ítem	Estructura	1	2	3	4	5
7	El modelo de trabajo facilita la prestación de un servicio eficiente.					
8	La institución asigna al personal según su experiencia y especialización.					
9	Se garantiza la equidad en las oportunidades dentro de la gestión institucional.					
10	La entidad ofrece posibilidades de crecimiento y desarrollo sociolaboral.					
11	Aporto ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.					
12	Comparto los valores de la organización.					
Ítem	Tecnología	1	2	3	4	5
13	Los canales de comunicación de la entidad son adecuados a nivel organizacional.					
14	Los recursos tecnológicos disponibles permiten desempeñar mis funciones de manera eficiente.					
15	Se brinda la oportunidad de innovar para mejorar el desempeño laboral.					
16	Utilizo regularmente internet y los sistemas informáticos en mi labor.					
17	Existe una correcta implementación de los sistemas informáticos.					

18	Se realizan capacitaciones sobre el uso y manejo de las TIC.					
Ítem	Ambiente	1	2	3	4	5
19	Estoy satisfecho con las condiciones laborales que ofrece la entidad.					
20	Mantengo una buena relación con mis superiores y compañeros de trabajo.					
21	Se promueve la amistad entre los compañeros de trabajo.					
22	Soy capaz de gestionar los conflictos y desacuerdos laborales dentro de la entidad.					
23	La organización fomenta la motivación del equipo a través del reconocimiento.					
24	La comunicación dentro de la entidad se basa en la confianza.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LIDERAZGO

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	25

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.859. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	24

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.909. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.

Anexo 4: Base de datos

Variable X: Liderazgo

Nº	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						Dimensión 4						
1	5	5	4	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	4	2	5	
2	2	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	3	5	3	5	4	4	5	1	1	1	2	5
3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5	4	3	2
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2
5	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3
6	5	5	2	4	2	4	1	1	4	3	3	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	2	4	1
7	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5
8	5	3	3	2	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	1	4
9	3	5	4	1	4	1	2	2	5	3	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	3	5	4	1	2
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
11	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	2	4	2	5	3	3	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5
14	1	2	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	3	4	5	4	4	5	1	1	1	2	5
15	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	3	2
16	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2
17	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3
18	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5	5	2	4	1
19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5
20	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
21	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
23	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4
24	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5
25	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	3
26	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3
27	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
28	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	3	5	5
29	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
30	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5
31	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3
32	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	2	4	1
33	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5
34	5	3	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	1	4
35	5	5	4	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	5	5	4	1	2
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5
40	1	2	1	2	2	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	1	1	1	2	5
41	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	3	2
42	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2
43	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3
44	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5	5	2	4	1
45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5
46	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
47	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5
48	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
49	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4
50	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5
51	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	3
52	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3

53	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	
54	2	2	3	5	3	5	5	2	5	2	2	3	5	5	4	5	5	2	5	2	3	2	3	5	5
55	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
56	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5
57	1	2	2	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	2	5
58	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	3	2
59	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2
60	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3
61	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	2	4	1
62	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4
63	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3
64	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5
65	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5
66	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4

Variable Y: Comportamiento organizacional

Nº	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						Dimensión 4					
1	5	5	4	4	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
2	2	1	2	1	2	5	2	4	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
6	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5	5	2
7	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3
8	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3
9	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4
10	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	2	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
14	2	2	1	2	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
15	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
16	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
17	1	2	2	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
18	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5	4	2
19	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
20	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3
21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
24	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
25	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
26	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
27	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
28	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
29	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
30	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
31	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
32	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5	5	2
33	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3
34	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3
35	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
40	2	2	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
41	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
42	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
43	1	2	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
44	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5	4	2
45	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
46	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
47	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
49	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
50	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
51	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
52	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
53	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
54	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
55	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5

56	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
57	2	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
58	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
59	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
60	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4
61	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5	5	2
62	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
63	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
64	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
65	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
66	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3