



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo y comportamiento organizacional en los trabajadores de la
Municipalidad de Caleta de Carquin 2019**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Wilson Jhordan Palacios Reynaldo

Asesor

Dr. William Andrés Guzmán Sánchez

Huacho – Perú

2024



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° 02-2020-SUNEDU/CD de fecha 20/1/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Palacios Reynaldo, Wilson Jhordan	47448063	08/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Guzman Sanchez, William Andres	06015776	0000-0003-1424-4287
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Pichilingue Núñez, Flor Victoria	15587017	0000-0003-0258-783x
Márquez Valencia, Policarpo Diomedes	15759625	0000-0001-7697-5064
Aliaga Lopez, Guillermo Percy	15590569	0000-0003-3081-2205

LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CALETA DE CARQUIN. 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

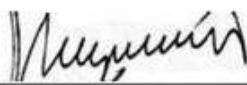
Apagado

**Liderazgo y Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la
Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019**

Wilson Jhordan Palacios Reynaldo

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. William Andrés Guzman Sánchez



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

DEDICATORIA

A Dios en primer orden, a mis padres; por su confianza y todo lo que hicieron por mí. Por ser la inspiración de lograr mis sueños.

Wilson Jhordan Palacios Reynaldo

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin, por el apoyo en el llenado de las fichas donde se recolecto la información necesaria.

A las Autoridades de la citada Municipalidad por permitir la aplicación de los cuestionarios y dar las facilidades correspondientes.

Al Asesor de Tesis Dr. William Guzman; por su apoyo perm anente en la culminación de la misma.

A mi Asesor Estadístico Cristián Escurra , por su orientación en el desarrollo de la investigación.

Wilson Jhordan Palacios Reynaldo

ÍNDICE	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Bases filosóficas	19
2.4 Definición de términos básicos	20
2.5 Hipótesis de investigación	21
2.5.1 Hipótesis general	21
2.5.2 Hipótesis específicas	21
2.6 Operacionalización de las variables	21
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA	23
3.1 Diseño metodológico	23
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23

3.2.2	Muestra	23
3.3	Técnicas de recolección de datos	24
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	24
3.5	Validación de cuestionario	24
CAPÍTULO IV		25
RESULTADOS		25
4.1	Análisis de resultados	25
4.2	Contrastación de hipótesis	31
CAPÍTULO V		35
DISCUSIÓN		35
5.1	Discusión de resultados	35
CAPÍTULO VI		36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		36
6.1	Conclusiones	36
6.2	Recomendaciones	37
REFERENCIAS		38
7.2	Fuentes bibliográficas	38

TABLAS DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Tablas	Pág.
Tabla A: Estadísticos de fiabilidad.	25
Tabla 1: Liderazgo autocrático en los trabajadores.	26
Tabla 2: Liderazgo democrático en los trabajadores.	27
Tabla 3: Liderazgo liberal en los trabajadores.	28
Tabla 4: Liderazgo en los trabajadores.	29
Tabla 5: Comportamiento organizacional en los trabajadores.	30
Tabla 6: Correlación entre liderazgo y comportamiento organizacional.	31
Tabla 7: Correlación entre liderazgo autocrático y comportamiento organizacional.	32
Tabla 8: Correlación entre liderazgo democrático y comportamiento organizacional.	33
Tabla 9: Correlación entre liderazgo liberal y comportamiento organizacional.	34

Figuras

Figura 1: Liderazgo autocrático en los trabajadores.	26
Figura 2: Liderazgo democrático en los trabajadores.	27
Figura 3: Liderazgo liberal en los trabajadores.	28
Figura 4: Liderazgo en los trabajadores.	29
Figura 5: Comportamiento organizacional en los trabajadores.	30

RESUMEN

El **objetivo** de esta investigación es determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019. En cuanto al **método y materiales** ; es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental, corte transversal, se aplicó un cuestionario a una muestra no probabilística irrestricta de 40 trabajadores. En los principales **resultados** se tiene que 60% tiene un liderazgo alto y 52.5% tiene un alto nivel de eficiencia en comportamiento organizacional. En **conclusión** el liderazgo en los trabajadores se relaciona de manera positiva y significativa con el comportamiento organizacional.

Palabras clave : Liderazgo , comportamiento Organizacional y Correlación.

ABSTRACT

The **objective** of this research is to determine the relationship between leadership and organizational behavior in the workers of the Municipality of Caleta de Carquin. 2019. With regard to **method and materials**; it is quantitative approach, applied type, descriptive level - correlate, non -experimental design, cross -section, a questionnaire was applied to an unrestricted non-probabilistic sample of 40 workers. In the main **results** you have that 60% have a high leadership and 52.5% have a high level of efficiency in organizational behavior. In **conclusion**, leadership in workers is positively and meaningfully related to organizational behavior.

Keywords: Leadership, Organizational Behavior and Correlation .

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se tuvo como finalidad probar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Caleta de Carquin, ubicada al norte de la provincia de Huaura, Región Lima; esta investigación de desarrollo partiendo de que no existe información acerca de las capacidades profesionales que tiene el personal que labora en dicha entidad edil y el desenvolvimiento de éstos al interior del municipio; su importancia radica en que son estas características las que impulsan al desempeño eficiente y el cumplimiento de metas frente a lo que espera la población.

En tal sentido, se aplicó un cuestionario a una muestra de trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin y se dio respuesta al tipo de relación que se encontró, la misma que se describe en seis capítulos:

- Capítulo I: Planteamiento del Problema
- Capítulo II: Marco Teórico
- Capítulo III: Metodología
- Capítulo IV: Resultados
- Capítulo V: Discusión
- Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

De esta manera, encontrará usted primero la parte científica que fundamenta el uso de estas variables y luego los resultados estadísticos necesarios con contrastación de hipótesis incluida, para finalmente describir las conclusiones de la existencia de una correlación por lo menos significativa y una relación positiva entre las variables analizadas.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En nuestro mundo actual vemos que en las empresas privadas se asocia mucho al desempeño de los trabajadores variables como personalidad, trabajo en equipo, liderazgo entre otros. En las entidades estatales también se nota esta realidad y más aún en los gobiernos locales, como los municipios, donde el compromiso con la institución es bajo, sobre todo cuando no se evalúa al personal por capacidad o metas cumplidas.

En nuestro País, en diferentes entidades estatales se puede apreciar externamente la falta de capacidad de gestión para realizar las obras y mejoramiento del sistema público, las quejas e incomodidad de los ciudadanos en diferentes ciudades se amplía cada vez mas.

Y la municipalidad del distrito de Caleta de Carquin no es ajena a esta situación, donde en los últimos años se precisa a juzgar del poblador de a pie, que no hubo ningún cambio, y se observa la falta de liderazgo de las autoridades que llegan al poder, trayendo como consecuencia la falta de desarrollo de la Ciudad estando tan cerca de la Sede de la Región Lima Provincias; en este último mes de enero del 2019 ingreso una nueva autoridad que es la esperanza de varios de sus conciudadanos que habitan Carquín. Así mismo, es interesante determinar el tipo de liderazgo que se desarrolla en esta municipalidad como puede ser si los jefes de oficinas tienen características autocráticas como son: ordenado, cumplido, dogmático, positivo, da recompensas o da

castigos; o características democráticas como son: consulta a su subordinados, fomenta la participación de los trabajadores para la toma de decisiones; o si los jefes asumen

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores.
- Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores.
- Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el comportamiento organizacional en los trabajadores.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación se desarrolla porque no se tiene información alguna acerca de la percepción de los trabajadores en esta entidad municipal, por tanto, se desconoce del tipo de liderazgo si lo existiese y de la forma como se organizan al interior de la misma.

Así mismo, será de mucha utilidad para las autoridades que actualmente conducen los destinos de la Ciudad de Caleta de Carquin, para que de esta forma se tomen las mejores decisiones de capacitación, charlas, talleres o cambios necesarios a fin de mejorar en caso fuera necesario los niveles de liderazgo para potenciar el comportamiento organizacional en su personal que labora ahí.

1.5 Delimitaciones del estudio

- La delimitación temporal comprende el desarrollo de la investigación de marzo 2019 a febrero del 2020.
- La delimitación geográfica comprende el distrito de la Caleta de Carquin, provincia de Huaura, Región de Lima.
- La delimitación semántica se enmarca dentro del liderazgo del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la viabilidad de una investigación comprende la disponibilidad de los recursos financieros, humanos y materiales; en este sentido la investigación cuenta con los recursos en mención, situación que viabiliza su ejecución.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Contreras y Jiménez (2016), en su investigación “*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*”, realizada en la Maestría en Dirección, Universidad del Rosario en Bogotá, cuyo propósito fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

Rivera (2016), en su investigación *“Liderazgo y cultura organizacional en*

Hernández (2013); en su investigación realizada en la Facultad de Administración, Universidad del Rosario en Bogotá, *“Planteamiento de la necesidad fundamental de generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico”*. La etología aparece entonces como un estudio sistemático del comportamiento animal, sus formas de asociación, su disparidad, pero sobre todo, su accionar orgánico en la búsqueda de un comportamiento colectivo que propenda por el bien común. En esta medida el liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionales; cultura, comunicación, comunidad, axiología, y finalmente etología. Así mismo, se examinan las diferentes estrategias que el liderazgo como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así generar propuestas que configuren un quehacer organizacional desde la solidaridad, el liderazgo, y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Alván (2017), en su tesis *“Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017”*, para obtener la maestría en Administración Educativa, en la Universidad César Vallejo – Lima; tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en Instituciones de

Nivel Inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 80 docentes, la muestra fue censo, y el tipo de muestreo es no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0.969 y 0.933), que demuestra alta confiabilidad. Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.684$) lo que indica una correlación positiva, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Collantes (2017), en su tesis *“Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2015”* para obtener la Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo – Lima; señala que su objetivo de la investigación consistió en determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional de acuerdo a los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria. El trabajo desarrollado es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, bajo el diseño no experimental, siendo de corte transversal. La población - muestra fue intencional y fue constituida por 50 funcionarios de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria de la Sede Yauyos ubicado en el Cercado de Lima. Para la recolección de los datos se emplearon dos instrumentos, uno para lograr medir

la variable 1: liderazgo transaccional y el otro consistente en lograr medir la variable 2: clima organizacional. En cuanto al procesamiento de datos, éste se llevó a cabo empleando el software SPSS, versión 22. Efectuado el estudio descriptivo y de correlación mediante del coeficiente de Rho de Spearman, que dio un resultado $Rho=0,467$, siendo el que permitió interpretarse como moderada relación entre las variables, con una $\rho = 0.001$ ($p < 0.01$), con el cual se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados establecen una existencia de relación directa moderada entre la variable 1:

liderazgo transaccional y la variable 2: clima organizacional.

Esparza (2016) en su tesis *“El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo“*, para obtener su licenciatura en Administración, tuvo como objetivo general determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo., la investigación fue de tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestra fueron de 28 colaboradores del área de contabilidad, para el cual se procedió aplicar cuestionario para la recolección de información y dar solución a las variables de estudio el estilo de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2=0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy baja, por la cual se interpreta que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. no depende del estilo de liderazgo, los objetivos específicos fue identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad los resultados mostraron que orientado a las persona obtuvo un puntaje de 6.4 y orientado a los resultados obtuvo un 8.4 ubicado en la malla del

grid gerencial como un liderazgo de estilo de equipo, Los resultados del desempeño laboral fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y solo el 14.3% es destacado en el área de contabilidad, finalizando con propuesta lineamientos para el liderazgo, conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones.

Quesada (2014), en su tesis *“El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012”*, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima; cuya finalidad fue demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Es una investigación básica, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico en materia educativa. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestral elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. La investigación se realizó durante el año 2012.

Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos, consignando el valor de "muy bueno" y son confiables, determinándose coeficientes con el alfa de Cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional; lo mismo sucede con las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia, todas ellas con la variable: comportamiento organizacional.

2.2 Bases teóricas

Concepto de liderazgo

Bonifaz (2012), sobre liderazgo, este autor manifiesta que:

La mayoría de administradores o jefes están muy pegados a las teorías, y solo se quedan en caracterizar a los individuos o a la situación en vez de buscar la aplicación de estas teorías existentes. No existe una definición general de liderazgo, pero basado en lo que se lee en la mayoría de autores, se trata de la capacidad que tiene un individuo, llámese habilidad para alentar o influir en él, a cumplir sus objetivos personales, laborales o empresariales. (p. 10)

En realidad a juzgar de lo que manifiesta el autor, es cierto la mayoría de individuos que pretenden establecer las características asociadas a una persona con rango de líder, es a veces de manera equivocada, en el ámbito laboral se requiere capacidades con las que debe contar un trabajador, para empezar se busca un profesional o técnico que no solo domine su campo laboral sino a ejecutivos con habilidades y capacidades de

dirección que busquen en los demás la iniciativa de imitarlos por su buen desempeño y logren influir de manera positiva en los resultados y metas a alcanzar.

Por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2012), precisan al respecto de liderazgo que:

En resumen de la teoría, ser líder se trata de hacer las cosas con fervor y confianza. El fervor es hacer tu trabajo con ganas, con inspiración y la confianza es hacer tu trabajo adiestrando toda tu experiencia, tus conocimientos. No se trata de que el líder este detrás de su equipo, al contrario debe estar al frente inspirando la suficiente confianza en el resto de su equipo y así arribar juntos a cumplir los objetivos. (p. 413)

En varias circunstancias, se escucha hablar del mal manejo de la administración en las municipalidades o gobiernos locales en general; esto suele atribuirse a la manera como se identifican a los técnicos que llevaran adelante una gestión municipal, que termina siendo antimeritocrática y muchas veces sin concurso público o si los hay, éstos terminan siendo bastante cuestionados por la población y hasta por los mismos concursantes. Son pocos los alcaldes que tienen alguna experiencia en el sector público que saben que existen cargos elementales dentro de la institución donde un técnico con capacidad profesional, pero también con condiciones de organización y liderazgo capaz de motivar a los demás trabajadores el deseo de superación y porque no el asenso a que hubiera lugar.

Liderazgo y administración las dos creaciones

Según Covey (2003), refiere que un hábito de liderazgo relacionados a la administración esta basado en:

Los principios de liderazgo van mas allá de los principios y rol de la administración, el liderazgo no es administración. Mientras que ser líder busca que hacer, la administración busca la eficiencia en ese proceso. Por tanto, una buena estrategia es identificar las fortalezas de un líder y darle condiciones, porque a veces se esta entretenido en limpiar la maleza del grupo que de confiar en su líder para poder encontrar el camino del desarrollo empresarial. (p. 61)

Es sumamente importante el desenvolvimiento del líder dentro de la municipalidad; porque es, este sujeto quien identifica en ocasiones los problemas de algún trabajador y su mala influencia que pudiera traer alguna consecuencia posterior. No siempre es suficiente contar con un buen administrador sino también un individuo que logre destacar no por ambición personal sino para ser el soporte y el apoyo directo de los demás trabajadores y de quienes dirijan la institución. Algunas veces los trabajadores necesitan algún incentivo no necesariamente económico sino social, cultural, familiar que despierte el interés de aportar mas a su centro laboral.

Según Maxwell (1998), nos habla sobre la Ley del Tope; ya que ayuda a comprender mas sobre el valor del liderazgo dentro de una organización:

El liderazgo como tal es el tope que determina su potencial, es decir la capacidad de cada líder está marcado porque tan líder es la persona, si hablamos de un jefe o director de grupo, se está hablando de la capacidad que tenga para afrontar algo al interior de la organización. Un líder que tenga poca iniciativa entonces su capacidad de organización también será baja. Un individuo que tenga buen liderazgo, tendrá una alta capacidad de organización lo que lleva al éxito en la organización. (p. 8)

Está probado que a mayor condiciones que tenga un trabajador sobre sus habilidades de liderazgo, es cuando aumenta también su desempeño laboral en la institución, marcando una diferencia con los que no tienen tales condiciones de líder, a menudo es en ellos que recae el fracaso de una gestión municipal, sumado a ello la poca capacidad de respuesta e inacción frente a un colaborador que no responde a las expectativas o metas institucionales; ya sea porque ingreso a trabajar por el simple hecho de pertenecer a una agrupación política que ganó las elecciones o por recomendación de alguna autoridad. Por tanto, se deben de cambiar estilos de selección del personal que labore; ya que el mundo de hoy exige líderes en sus funciones y obras.

Esencia del liderazgo

Respecto a este tema sobre la verdadera esencia y características de un buen líder, que es un aspecto fundamental en el entorno laboral de cualquier institución edil y mas aun si se trata de una municipalidad particularmente pequeña como lo es Carquin. En este sentido Bonifaz (2012), relaciona de manera constante al liderazgo como:

Los conceptos de liderazgo, no deben de confundirse con poder o política. La política ejerce y da poder para lograr algo a veces de manera forzada. Pero a su vez en algunos aspectos es necesaria ya que en la política se necesita gente que tenga capacidad de liderazgo, eso es su complemento para quienes pretendan ser líderes en su entorno, organización, estudios o en su grupo en general. (p. 11)

Por historia sabemos que los grandes emperadores ejercían un oscuro liderazgo sostenido en el miedo, la represión, la tiranía y hasta el asesinato; donde no eran mas que jefes. En estos tiempos aún existe la costumbre de que al jefe o fundador se le conoce como el gran líder de una agrupación muchas veces sin tener condiciones para serlo, es en donde empieza el fracaso de una agrupación. No reconocer a un líder y no

aprovechar sus cualidades sería la pérdida de una gran oportunidad de contar con personal que sirva como gran apoyo para alcanzar el desarrollo sostenible que anhela alcanzar cualquier autoridad edil en nuestro país.

Para cambiar el rumbo de la organización, cambie el líder

La oportunidad de contar con uno o mas trabajadores que empetece con el resto y que tenga cualidades de organización y liderazgo no es común, si este fuera el caso se tendría que identificar a ese líder, de manera que pueda ocupar un lugar gerencial u organizativo dentro de la municipalidad, al respecto según Maxwell (1998), refiere que la capacidad de liderazgo siempre es:

En la vida de toda organización se busca siempre gente con capacidad. Cuando existe problemas en un país, se pide reemplazo o nuevas elecciones. En un colegio se pedirá cambio del director o profesor, en una empresa si se tiene pérdidas se busca un nuevo administrador. Cada organización tiene su tope máximo y esto está dado por quien lo dirige si se ubica a un líder con alta capacidad la organización tendrá una alta rentabilidad. (p.12)

Hace poco tiempo la selección peruana tuvo un gran cambio reconocido por todos, su selección de fútbol de mayor logro la clasificación a un mundial después de 36 años y con ello se reconoció a gran escala el trabajo de un entrenador que se le vio como líder del grupo que administra la selección y se le observo claramente que venía con estrategias y puesto a exigir cierta actitud en los jugadores y haciendo respetar el cumplimiento de su trabajo. Es en este sentido, que en cualquier organización, cuando algo no va bien encaminada, los integrantes solicitan un cambio de personal directivo, con el fin de ver nuevas actitudes con el único fin de mejorar la situación corporal.

Estilos de Liderazgo

Bonifaz (2012, pág. 13), manifiesta que:

Cuando se ejecuta un tipo de liderazgo, no necesariamente es la mejor; puesto que se entiende que conforme vayan cambiando la situación dentro de la organización, se debe ir adaptando hacia una nueva política para poder tener mejores logros; así como también, los líderes se pueden renovar y mejorar. (p.13)

Los líderes dentro de una organización no podrían garantizar el éxito de su organización, si al interior existen otros problemas como puede ser: el tipo de empleados, la capacidad económica, o el poco apoyo de los directivos de mas alto nivel quienes toman decisiones. Suele suceder en los municipios, la existencia de algún personal antiguo y estable laboralmente, que no se involucra en la gestión por ser quizá de otro partido o por el simple hecho de no caerle. Estas cosas hacen que la gestión no se encamine como debería ser, entonces no sería responsabilidad completa del líder, pero si de quien toma decisiones, debiendo tomar las mas indicadas en el tiempo preciso.

Según Koontz, Wehrich y Cannice (2012), una de las teorías del liderazgo basado en el uso de la autoridad, lo clasifica en tres dimensiones, líder autocrático, líder

democrático y líder liberal :

a) *Líder autocrático*: es el típico jefe, el que da órdenes y espera su cumplimiento.

Confía en su capacidad.

b) *Líder democrático o participativo*: es el típico jefe que consulta a sus subordinados antes de tomar una decisión, buscando siempre la participación desde el trabajador mas lejano hasta el que toma las decisiones .

c) *El líder liberal* es el típico jefe que no usa mucho su poder o capacidad de mando o rango, sino que ejerce una situación de confianza en sus subordinados y espera el triunfo de ellos para poder también ejercer su éxito. La figura A ilustra el flujo de la influencia en las tres situaciones de liderazgo. (p. 418)

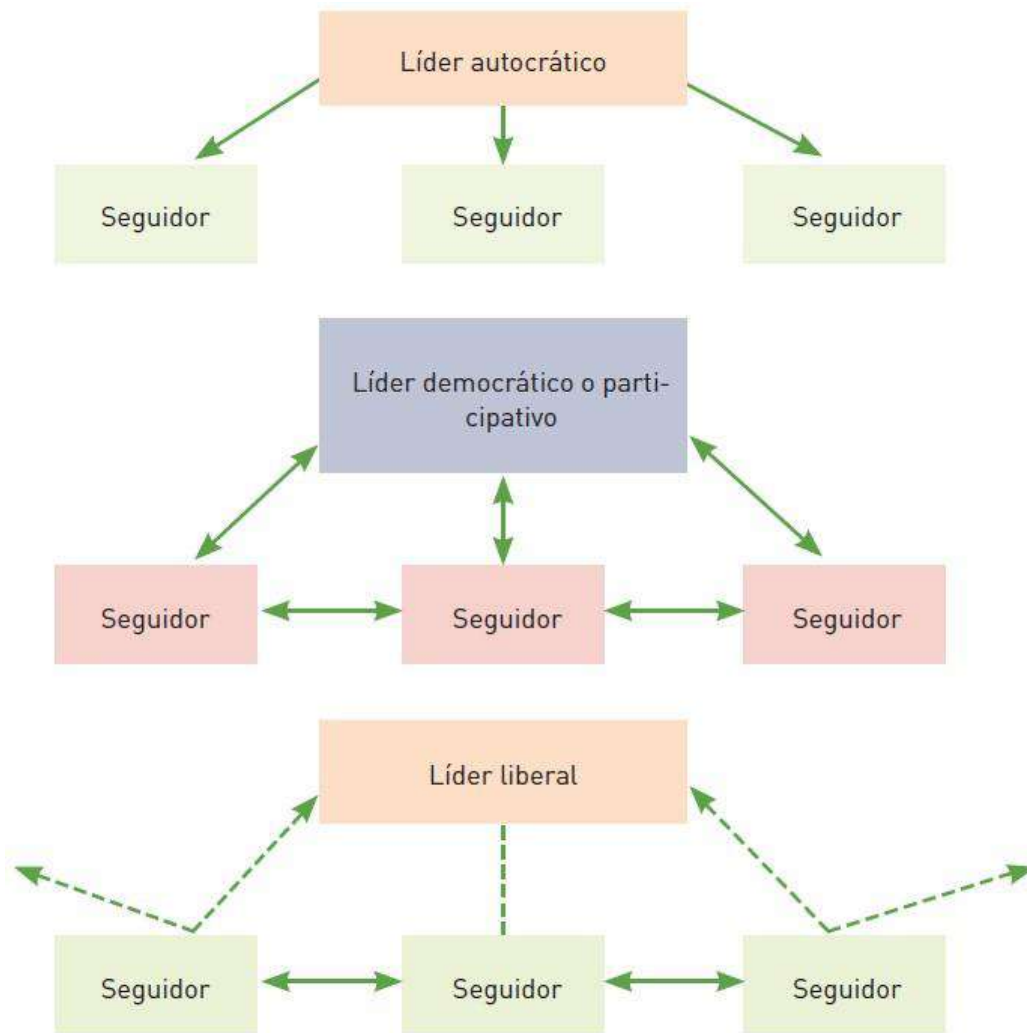


Figura A: El flujo de influencia con tres estilos de liderazgo.
Fuente (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p. 418)

Comportamiento Organizacional

La actitud o capacidad de organización o colaboración dentro de una institución tan importante como es la gestión de una municipalidad, es trascendental en el sentido que, estas habilidades que cuenta cada trabajador suman en gran medida el

cumplimiento de metas, sobre todo en los tiempos de hoy que los trabajadores de una entidad estatal solo piensan en la estabilidad laboral y cuando ésta llega, pretenden imponer derechos a través de sindicatos que muchas veces entorpecen la labor de un

verdadero líder; Robbins y Coulter (2010), definen el comportamiento organizacional a partir de la cultura, implicando tres cosas:

La definición de la cultura tiene que ver con la percepción de los individuos; es decir, importa más saber cómo la percibe algún sujeto el tema cultura en su interior o entorno y el otro aspecto que está relacionado es, saber cómo la describe, que es justamente basado en la percepción que cada individuo tiene. (p. 46)

La mala práctica ejercida en una entidad estatal, es copiada por unos malos elementos que trasladan sus experiencias por donde van y es ahí donde los trabajadores asumen una equivocada percepción de la administración. Es por ello, que la forma como vean el desarrollo de la gestión y el comportamiento de los que encabezan la organización, influye bastante en la actitud de los colaboradores hacia el desarrollo sostenible de la gestión edil.

Principales variables dependientes del comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2009), manifiestan que:

Los expertos toman en cuenta algunos aspectos importantes como son: productividad, ausentismo, rotación, Conducta que tiene que ver con la satisfacción en el ámbito laboral:

Productividad; relacionado a la eficiencia y la eficacia.

Ausentismo; inasistencia continua al centro laboral, causando gastos en el empleador.

Rotación; empleado muchas veces para refrescar o separar a un individuo de su puesto laboral.

Conducta; corresponde la forma de acción que tenga el trabajador, costumbres negativas que deben ser observadas y superadas por el empleador.

Comportamiento organizacional; mostrar un buen comportamiento con los compañeros y personal de la organización, ser solidarios y entender los impases y molestias que por el desarrollo del trabajo se pudieran presentar.

Satisfacción en el trabajo; se refiere mas al desempeño en el trabajo del individuo. (pp. 27-31)

Estas características son importantes en cada entidad y no es ajena a las organizaciones ediles, esto tiene que ver con aspectos personales, capacidades, características, habilidades, entre otras; que genere un gran cambio y lleve a la participación mas activa de los trabajadores con el único objetivo común de lograr las metas, necesarias para la satisfacción no solo de su personal sino de la población en general que espera mucho de sus autoridades cada vez que recurren a las urnas cada 4 años a elegir a sus autoridades locales y regionales con una esperanza de ver cambios en su distrito, que tenga que ver no solo con obras públicas de saneamiento (que aún falta bastante) sino con obras sociales, culturales, que permitan el desarrollo de su comuna.

2.3 Bases filosóficas

Teoría del camino-meta

Robbins y Judge (2009); Desarrollada por Robert House, sostiene que:

La esencia del líder en una empresa, es lograr un camino-meta; es decir facilitar con lo necesario a los trabajadores, esperando mucho de ellos, algunos darán órdenes para que éstas sean ejecutadas, otros confiarán en sus subordinados y algunos otros buscarán la participación de los empleados, a fin de lograr los objetivos dentro de la organización.

(p. 397)

En lo referente a esta filosofía se necesita estrategias claras para poder recibir el cumplimiento de metas. La evaluación del tipo de trabajadores que la gestión cuenta

es necesaria para identificar los problemas sociales o personales que pudieran estar afectando de manera negativa en el desarrollo de actividades. Se acostumbra recientemente a realizar sesiones de motivación e integración ayudados por psicólogos que afianzan los lazos de buena amistad y cordialidad entre los trabajadores, esa es la esencia de quienes conducen una organización, el poder logras que sus colaboradores se identifiquen con la institución, a partir de las directivas y estrategias que estos determinen.

2.4 Definición de términos básicos

Posición de poder. Grado de poder que tiene y muestra un jefe para con el resto de su personal, ejerciendo en ellos la condición de cumplir con sus obligaciones. Cuando se tiene este tipo de poder de jerarquía, es mas fácil poder encontrar que el resto te siga. (Fiedler, 1967)

Estructura de las tareas . Esto tiene que ver con la claridad que deben tener los trabajadores al escuchar o dárseles una orden. Si las ordenes son entendidas con bastante claridad, es mas fácil poder cumplirlas por parte de los subordinados.(Fiedler, 1967)

Relaciones líder-miembros. Dice Fiedler , que es la mas importante condición que debe tener una organización. Si los subordinados si enten agrado y confianza con el líder de la organización entonces, harán el trabajo bajo condiciones de una buena satisfacción laboral. (Fiedler, 1967)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

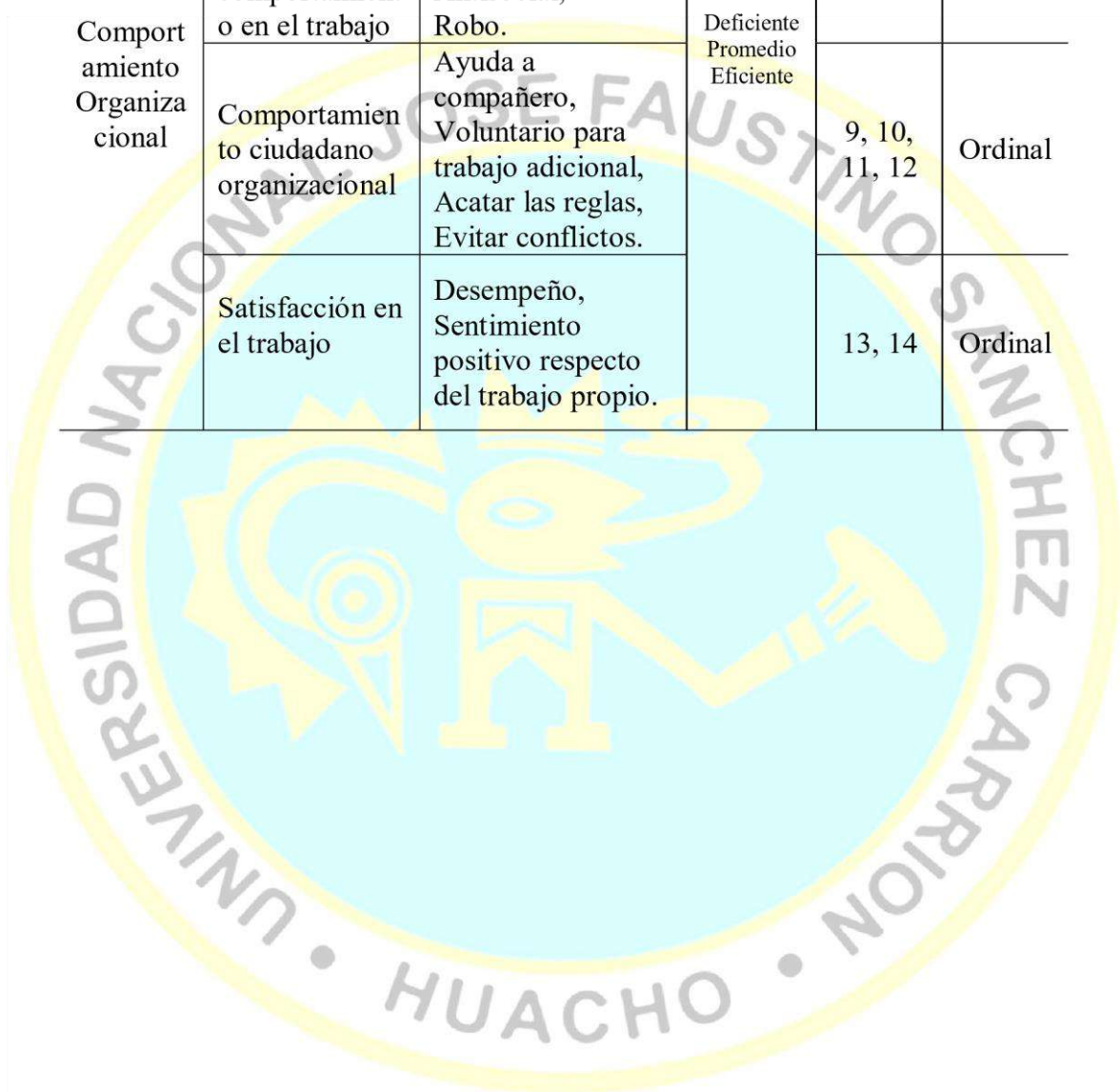
□ Existe relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores.

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores.
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y el comportamiento organizacional en los trabajadores.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Ítems	Medida
Var. 1.: Liderazgo	Autocrático	Ordenado, Cumplido, Dogmático, Positivo, Da recompensas, Da castigos.	Bajo Regular Alto	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
	Democrático	Consulta a sus subordinados, Fomenta la participación, Toma decisiones con presencia subordinados.	Bajo Regular Alto	7, 8, 9	Ordinal
	Liberal	Usa poco su poder, Otorga independencia, Facilita información,	Bajo Regular Alto	10, 11, 12	Ordinal

Var. 2.: Comportamiento Organizacional	Productividad	Eficacia y eficiencia.	Deficiente Promedio Eficiente	1, 2	Ordinal
	Ausentismo	Inasistencia.		3	Ordinal
	Rotación	Retiro de una persona.		4	Ordinal
	Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo	Escuchar música a volumen alto, Violencia, Antisocial, Robo.		5, 6, 7, 8	Ordinal
	Comportamiento ciudadano organizacional	Ayuda a compañero, Voluntario para trabajo adicional, Acatar las reglas, Evitar conflictos.		9, 10, 11, 12	Ordinal
	Satisfacción en el trabajo	Desempeño, Sentimiento positivo respecto del trabajo propio.		13, 14	Ordinal



CAPÍTULO III

3.1 Diseño metodológico

El diseño es No experimental, de nivel descriptivo - correlacional de corte transversal, enfoque cuantitativo de tipo aplicado. Ya que no se manipulará las variables ni se va a realizar ningún cambio esencial en los elementos, solo se determinará la relación entre las variables que puede ser positiva o negativa.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por los 42 trabajadores permanentes (12 nombrados y 30 personal CAS y terceros) de la Municipalidad de Caleta de Carquin.

3.2.2 Muestra

Se tomó una muestra irrestricta no probabilística de 40 trabajadores a los que se les aplicó ambos cuestionarios. Se intentó trabajar con toda la población; sin embargo,

METODOLOGÍA

durante la recolección de información se presentaron algunas pequeñas limitaciones en la colaboración de los elementos de la muestra por razones de salud y personales ajena a la investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica. - se aplicó la técnica de encuesta a los trabajadores

Instrumento. - se aplicaron 2 cuestionarios, uno para medir el nivel de liderazgo y el otro para medir el comportamiento organizacional de los trabajadores.

Instrumento 1: Creado por el autor de esta investigación, basada en la teoría de Koontz, Wehrich y Cannice (2012), para medir el nivel de liderazgo distribuido en 3

dimensiones, haciendo un total de 12 ítems. Para lo cual, cada ítem tiene tres alternativas de respuesta: 1=nunca, 2= a veces y 3=Siempre. *Validados por 3 expertos.*

Resultando aplicable. (Anexo)

Instrumento 2: Creado por el autor de esta investigación, basada en la teoría de Robbins y Judge (2009), para medir el comportamiento organizacional, distribuido en 6 dimensiones, haciendo un total de 14 ítems. Para lo cual, cada ítem tiene tres alternativas de respuesta: 1=nunca, 2= a veces y 3=Siempre. *Validados por 3 expertos.*

Resultando aplicable. (Anexo).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos recolectados en esta investigación, se usó un software para análisis estadístico SPSS 25 cuya versión fue de prueba. Así mismo, se construyó tablas y gráficos de frecuencia descriptivos y prueba rho de spearman para la contratación de las hipótesis.

3.5 Validación de cuestionario

El cuestionario fue validado por 3 expertos los que verificaron la matriz de consistencia, comparando los objetivos, problemática, dimensiones e indicadores propuestos, llegando a la conclusión de aplicabilidad por contar con un porcentaje superior al 70%; por lo que, los cuestionarios fueron validado.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Análisis de fiabilidad

Según la prueba de Cronbach, resulta ser el alfa 0,804, es decir los resultados tienen el 80.4% de alta confiabilidad.

Tabla A

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos	Variables
,804	40	5

Liderazgo Autocrático

Los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, presentaron un alto nivel de liderazgo autocrático en un 75%, 17.5% de nivel regular y 7.5% de nivel bajo. Tal como se detalla en la tabla y figura 1.

Tabla 1

Liderazgo autocrático en los trabajadores

Nivel	n	%
Bajo	3	7.5
Regular	7	17.5
Alto	30	75.0
Total	40	100

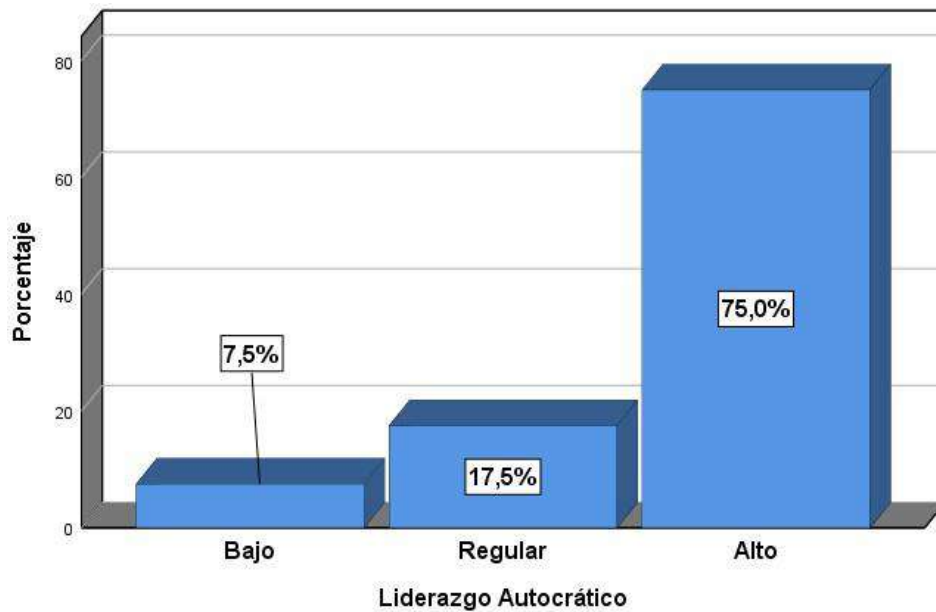


Figura 1: *Liderazgo autocrático en los trabajadores*

Liderazgo Democrático

En referencia al liderazgo democrático, el 47.5% de trabajadores tienen un regular nivel, 45% nivel alto y 7.5% nivel bajo. Tal como se presenta en la tabla y figura 2.

Tabla 2

Liderazgo democrático en los trabajadores

Nivel	n	%
Bajo	3	7.5
Regular	19	47.5
Alto	18	45.0
Total	40	100

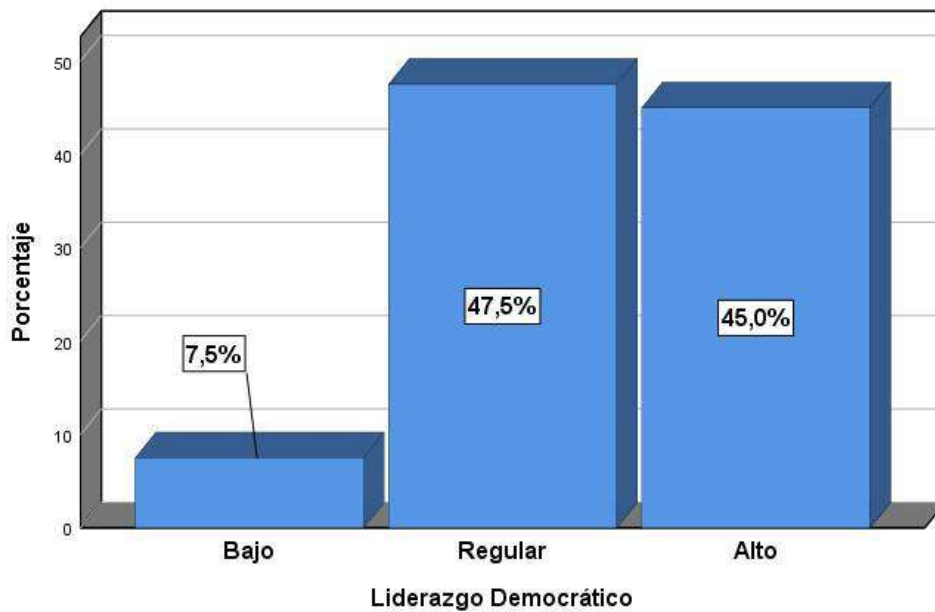


Figura 2: *Liderazgo democrático en los trabajadores*

Liderazgo Liberal

El 52.5% de trabajadores tiene un alto nivel de liderazgo liberal, 35% de nivel regular y 12.5% de nivel bajo. Tal como se observa en la tabla y figura 3.

Tabla 3

Liderazgo liberal en los trabajadores

Nivel	n	%
Bajo	5	12.5
Regular	14	35.0
Alto	21	52.5
Total	40	100

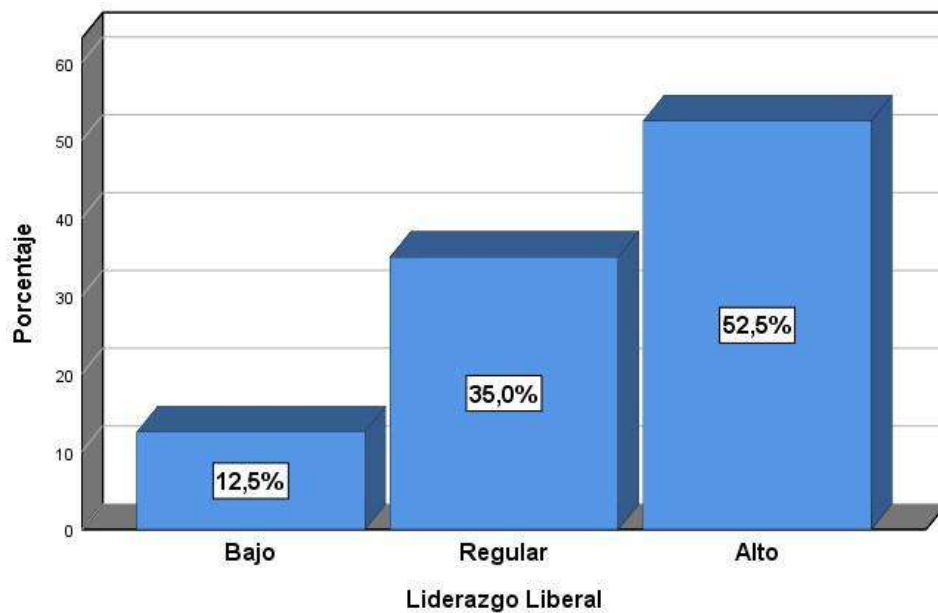


Figura 3: *Liderazgo liberal en los trabajadores*

Liderazgo

En general 60% de trabajadores tiene un alto nivel de liderazgo, 62.5% un liderazgo regular y 7.5% un liderazgo bajo. Tal como se presenta en la tabla y figura 4.

Tabla 4

Liderazgo en los trabajadores

Nivel	n	%
Bajo	3	7.5
Regular	13	32.5
Alto	24	60.0
Total	40	100

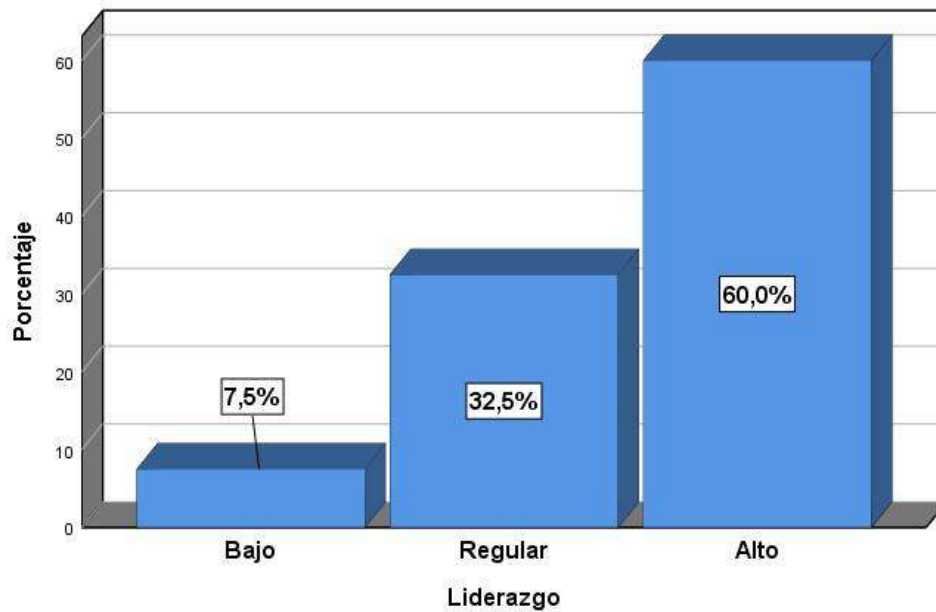


Figura 4: *Liderazgo en los trabajadores*

Comportamiento Organizacional

Las capacidades y actitudes que toman los trabajadores en la función encargada al interior de la Municipalidad de Caleta de Carquin, alcanzó el 52.5% eficiente, 45% promedio y 2.5% de nivel deficiente de comportamiento organizacional. Tal como se detalla en la tabla y figura 5.

Tabla 5

Comportamiento organizacional en los trabajadores

Nivel	n	%
Deficiente	1	2.5
Promedio	18	45.0
Eficiente	21	52.5
Total	40	100

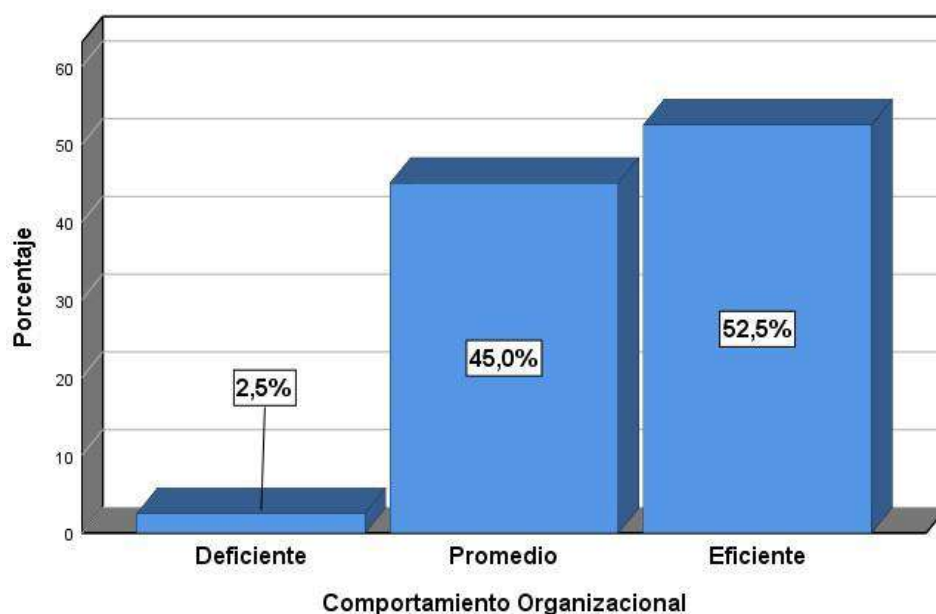


Figura 5: *Comportamiento organizacional en los trabajadores*

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General: *“Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019”.*

Según la prueba Rho de Spearman por ser la Significancia asintótica bilateral

(Sig.=0.045) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0 : liderazgo y comportamiento organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que existe una correlación significativa entre liderazgo y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin; además podemos decir que la relación resultó ser positiva de nivel moderado (0.319). Es decir, a mayor nivel de liderazgo en el trabajador, enfrenta con eficiencia los retos laborales al interior de la Institución.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo y comportamiento organizacional

		Indicador
Rho de Spearman	Coficiente de correlación	,319 *
	Sig. (bilateral)	,045
	N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilatera).

Hipótesis Específica 1 : “Existe relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019”.

Según la prueba Rho de Spearman por ser la Significancia asintótica bilateral (Sig.=0.006) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.01$), hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: liderazgo autocrático y comportamiento organizacional son independientes) y por tanto a un 99% de confianza podemos afirmar que existe una correlación significativa entre liderazgo autocrático y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin; además podemos decir que la relación resultó ser positiva de nivel moderado (0.426). Es decir, a mayor nivel de liderazgo autocrático en el trabajador, enfrenta con eficiencia los retos laborales al interior de la Institución .

Tabla 7

Correlación entre liderazgo autocrático y comportamiento organizacional

		Indicador
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,426**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	40

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

Hipótesis : “Existe relación directa y significativa entre el liderazgo

Específica 2

*democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la
Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019”.*

Según la prueba Rho de Spearman por ser la Significancia asintótica bilateral
(Sig.=0.030) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia

Hipótesis : “Existe relación directa y significativa entre el liderazgo suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: liderazgo democrático y comportamiento organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que existe una correlación significativa entre liderazgo democrático y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin; además podemos decir que la relación resultó ser positiva de nivel moderado (0.343). Es decir, a mayor nivel de liderazgo democrático en el trabajador, enfrenta con eficiencia los retos laborales al interior de la Institución .

Tabla 8

Correlación entre liderazgo democrático y comportamiento organizacional

		Indicador
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,343*
	Sig. (bilateral)	,030
	N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Específica 3

liberal y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019”.

Según la prueba Rho de Spearman por ser la Significancia asintótica bilateral (Sig.=0.011) menor al nivel de error máximo permisible ($\alpha=0.05$), hay evidencia

Hipótesis : “*Existe relación directa y significativa entre el liderazgo suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho: liderazgo liberal y comportamiento organizacional son independientes) y por tanto a un 95% de confianza podemos afirmar que existe una correlación significativa entre liderazgo liberal y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin; además podemos decir que la relación resultó ser positiva de nivel moderado (0.397). Es decir, a mayor nivel de liderazgo liberal en el trabajador, enfrenta con eficiencia los retos laborales al interior de la Institución.*”

Tabla 9

Correlación entre liderazgo liberal y comportamiento organizacional

		Indicador
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,397*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En los antecedentes se presentó a la investigación desarrollada por Contreras y Jiménez (2016), titulada “*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*”, realizada en la Universidad del Rosario en Bogotá, cuyo propósito fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

En esta investigación en cambio se presenta una relación moderadamente significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional; tal es así, que mas de la mitad de los trabajadores resultaron con un liderazgo alto a diferencia de la investigación de Contreras y Jiménez (2016), que encontraron ciertos problemas de liderazgo entre sus colaboradores.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Luego de ejecutar los cuestionarios y analizar los resultados, llego a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva y altamente significativa estadísticamente entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin.
- Existe una relación positiva y significativa estadísticamente entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin.
- Existe una relación positiva y significativa estadísticamente entre el liderazgo liberal y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin.
- En general existe una relación positiva y significativa estadísticamente entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin.

6.2 Recomendaciones

- Aunque el liderazgo es alto en un poco mas del 50% de trabajadores; sin embargo, se debe organizar eventos de integración para poder incentivar en ellos el liderazgo y llevar así a niveles de eficiencia su comportamiento de organización en la Municipalidad.

- Así mismo, se recomienda capacitar a los trabajadores en cada uno de sus rubros para incrementar el buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Alván Silva, A. S. (2017). *Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Alvarez, J., Chaparro, E., & Reyes, D. (2014). *Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Avila, Y. (2016). *Calidad del servicio y satisfacción, estudiantes posgrado - Ciencias Económicas y Administrativas Universidad San Pedro Chimbote - 2015*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Bonifaz Villar, C. d. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Calva, J. (2009). *Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Collantes Chagray, M. L. (2017). *Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Covey, S. (2003). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Buenos Aires: Paidós Plural.
- Esparza Bardales, A. F. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Eyzaguirre, O. (2016). *Expectativa y satisfacción estudiantil por el servicio académico de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

- Fiedler, F. E. (1967). *Theory of Leadership Effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Hernández Cuesta, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 Leyes Irrefutables*. Georgia: Nashville, Tennessee, por Thomas Nelson, Inc.
- Monsalve, D. (24 de mayo de 2011). *filosofandodms*. Obtenido de http://www.filosofandodms.blogspot.com/2011/05/axiologia_24.html
- Mora, C. (2011). La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. *Revista Brasileira de Marketing*, pp. 146-162.
- Ortega, J. (2015). *Calidad y satisfacción de los estudiantes europeos de educación superior. Construcción de una escala de medida de la calidad de servicio presencial y electrónico*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Perez, Y. (2014). *Encuesta de satisfacción de estudiantes de programas académicos de posgrado*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Quesada Susanibar, T. J. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012*". Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivera González, L. F. (2016). *Liderazgo y cultura organizacional en latinoamérica*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN - 13 Edición.
- Tarí, J. (2000). *Calidad total: fuente de ventaja competitiva*. España: Universidad de Alicante.
- Tigani, D. (2006). *Excelencia en Servicio*. Argentina: Liderazgo 21.
- Zárate, J. (2016). *Calidad de servicios para estudiantes de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin? 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores? • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores? • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y el 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores. • Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores. • Determinar la relación entre el liderazgo 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin. 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores. • Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional en los trabajadores. • Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el 		<p>Autocrático.</p> <p>Democrático.</p> <p>Liberal.</p>	<p>Ordenado, Cumplido, Dogmático, Positivo, Da recompensas, Da castigos.</p> <p>Consulta a sus subordinados, Fomenta la participación, Toma decisiones con presencia subordinados.</p> <p>Usa poco su poder, Otorga independencia, Facilita información,</p>	<p>42 trabajadores de la Municipalidad distrital de Caleta de Carquin.</p> <p>Muestra</p> <p>40 trabajadores. Muestra irrestricta no probabilística.</p> <p>Diseño Y Nivel</p> <p>La Investigación es descriptiva, no experimental, eorrelacional, de corte transversal, cuantitativa y aplicada.</p>	<p>Técnicas Para Recolectar Información</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario para liderazgo</p> <p>Cuestionario para comportamiento organizacional.</p>

	liberal y el comportamiento						
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--

comportamiento organizacional en los trabajadores?	organizacional en los trabajadores.	comportamiento organizacional en los trabajadores.		<p>Productividad.</p> <p>Ausentismo.</p> <p>Rotación.</p> <p>Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo.</p> <p>Comportamiento ciudadano organizacional.</p> <p>Satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Eficacia y eficiencia.</p> <p>Inasistencia.</p> <p>Retiro de una persona.</p> <p>Escuchar música a volumen alto,</p> <p>Violencia,</p> <p>Antisocial, Robo.</p> <p>Ayuda a compañero,</p> <p>Voluntario para trabajo adicional,</p> <p>Acatar las reglas,</p> <p>Evitar conflictos.</p> <p>Desempeño,</p> <p>Sentimiento positivo respecto del trabajo propio.</p>		
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Cuestionario sobre liderazgo

Estimado(a) amigo(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre el liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin. Su opinión es de gran importancia para la presente investigación y serán tomadas exclusivamente de manera estadística. Instrucción:

Nunca	A Veces	Siempre
1	2	3

Ítem	Característica	1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
1	Usted es ordenado en sus cosas.			
2	Usted es _cumplido en su trabajo.			
3	Usted es dogmático (inflexible).			
4	Tiene actitudes positivas.			
5	Da recompensas cuando alguien hace un buen trabajo.			
6	Impondría castigo por alguna acción negativa de un trabajador.			
7	Consultaría a su personal a cargo para tomar una decisión.			
8	Fomenta la participación de los demás.			
9	Toma alguna iniciativa siempre que esté acompañado de otros trabajadores.			
10	Usa su poder del cargo que tiene para sobresalir.			
11	Su trabajo lo hace independiente, del resto del equipo.			
12	Le facilita la información a los demás trabajadores cuando le piden ayuda.			

Gracias por su colaboración...

De acuerdo con la escala que aparece abajo, califique cada uno de los 12 enunciados según el grado de precisión que lo describa a Usted. Marque del 1 al 3 al costado de cada afirmación.

Cuestionario sobre comportamiento organizacional

Estimado(a) amigo(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin. Su opinión es de gran importancia para la presente investigación y serán tomadas exclusivamente de manera estadística. Instrucción:

De acuerdo con la escala que aparece abajo, califique cada uno de los 12 enunciados según el grado de precisión que lo describa a Usted. Marque del 1 al 3 al costado de cada

afirmación.

Nunca	A Veces	Siempre
1	2	3

Ítem	Característica	1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
1	Cree que en su trabajo es eficaz.			
2	Cree que en su trabajo demuestra eficiencia.			
3	Su asistencia es al 100 %.			
4	Ha sido rotado de sus funciones a otra área.			
5	Escucha en la oficina música a volumen alto.			
6	Es violento cuando atiende al cliente o a otro personal.			
7	Muestra comportamiento antisocial con sus compañeros de trabajo.			
8	Alguna vez a participado de algún acto en contra de la honrradez en su centro laboral.			
9	Ayuda cuando a sus compañeros de trabajo cuando le solicitan apoyo.			
10	Se presenta como voluntario para algun trabajo adicional en la oficina.			
11	Acata los reglamentos, estatutos u otras reglas.			
12	Evita los conflictos en el trabajo.			
13	Considera que usted tiene buen desempeño laboral.			
14	Se siente optimista con el trabajo que se le ha encomendado.			

Gracias por su colaboración...

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. César Ahumada Abanto
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente UNSFSC
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : C de Liderazgo
 1.4. Autor (es) del instrumento : De boca en la Teoría Koontz

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
			4	5	1

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 12 + 20 + 5}{50} = 0.74$$

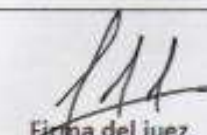
III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... Aprobado

Lugar:
 Huacho 15 de Enero del 2019


 Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. CRISTIAN ESCURRA ESTRADA
 1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNZFC
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO
 1.4 Autor (es) del instrumento : Basada en la teoría de Koontz
Wehrich y Cannice

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					6

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 24 + 20}{50} = 0.88$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 - 0,60]
Observado	<0,60 - 0,70]
Aprobado	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

Lugar: HUACHO
 Huacho: 01 de FEBRERO del 2019


 Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Mg. gomara Mancaidor Johnny
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente UNAB
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Liderazgo
 1.4. Autor (es) del instrumento : basada en Teoría de Koontz W. y C.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos técnicos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS <small>(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)</small>	A	B	C	D	E
				1	3

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 3 + 12 + 30}{50} = 0.90$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar

Lugar:
 Huacho 08 de Septiembre del 2019


Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Dr. César Ahumada Abanto
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente UNJFSC
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : C. de Comportamiento Org.
 1.4 Autor (es) del instrumento : Por teoría de Robbins y Judge

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			3	5	2
	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \underline{0.78}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aprobado

Lugar:
 Fecha: 15 de Enno del 20 19


Firma del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : DR. ESCURRA ESTRADA CRISTIAN
 1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNJFSC
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO SOBRE COMPORT. ORG.
 1.4. Autor (es) del instrumento : BASADO EN TEORIA DE ROBBINS Y JUDGE

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos técnicos			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
↓ ↓ ↓ ↓ ↓						
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
				2	2	6

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 6 + 8 + 30}{50} = 0.88$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

Lugar:

Huacho 01 de FEB del 20 19


 Firma del juez

Dr. William Andrés Guzman Sánchez
ASESOR

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL