

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Liderazgo y Comportamiento Organizacional del Personal**  
**Administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe – 2023**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

**Autora**

**Ruiz Gaspar, Gregoria**

**Código ORCID: 0000-0002-5650-801**

**Asesora**

**Avila alcalde, Yesenia Margot**

**Código ORCID: 0000-0001-5509-4460**

**Huacho - Perú**

**2023**

## ÍNDICE

Índice General.....	ii
Índice De Tablas .....	iii
Índice de figuras.....	vi
Palabra clave:.....	v
Constancia de originalidad.....	vi
Título.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	28
3. Resultados .....	32
4. Análisis y discusión.....	56
5. Conclusiones y recomendaciones.....	61
6. Referencias bibliograficas .....	64
7. Anexos y apéndices .....	74

## Índice de Tablas

N.º	Pág.
Tabla 1: ¿La municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas?	32
Tabla 2: ¿Existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores en la municipalidad?	33
Tabla 3: ¿Los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad?	34
Tabla 4: ¿Existe un buen clima laboral entre líderes y colaboradores de la municipalidad?	35
Tabla 5: ¿Los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos?	36
Tabla 6: ¿Su líder resuelve asertivamente los problemas que se suscitan?	37
Tabla 7: ¿Considera que su jefe sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas?	38
Tabla 8: ¿Las conductas de los líderes muestran una conducta acorde a los valores que se imparte en la municipalidad?	39
Tabla 9: ¿Su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo?	40
Tabla 10: ¿Los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores?	41
Tabla 11: ¿Considera que su líder muestra actitud positiva reflejándose un buen desempeño laboral?	42
Tabla 12: ¿Los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas?	43
Tabla 13: ¿Se siente autorrealizado con las actividades que realiza?	44
Tabla 14: ¿El incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades?	45
Tabla 15: ¿El ambiente de trabajo existe compañerismo donde, están dispuestos a colaborar?	46
Tabla 16: ¿Los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad?	47
Tabla 17: ¿Los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores?	48
Tabla 18: ¿Considera que tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas?	49
Tabla 19: ¿El personal muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad?	50
Tabla 20: ¿Considera usted que el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias?	51
Tabla 21: ¿Existe el compromiso de los líderes de coordinar y programar de manera oportuna las actividades?	52
Tabla 22: ¿Su jefe transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo?	53
Tabla 23: ¿Su jefe valora sus contribuciones para la toma de decisiones?	54
Tabla 24: Correlación de variables	55

## Índice de figuras

Fig. 1	¿En la municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas?	32
Fig. 2	¿Existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores en la municipalidad?	33
Fig. 3	¿Los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad?	34
Fig. 4	¿Entre líderes y colaboradores se percibe un buen clima laboral?	35
Fig. 5	¿Los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos?	36
Fig. 6	¿Su líder resuelve asertivamente los problemas que se suscitan?	37
Fig. 7	¿Considera que su jefe sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas?	38
Fig. 8	¿Las conductas de los líderes muestran una conducta acorde a los valores que se imparte en la municipalidad?	39
Fig. 9	¿Su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo?	40
Fig.10	¿Los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores?	41
Fig.11	¿Considera que su líder muestra actitud positiva reflejándose un buen desempeño laboral?	42
Fig.12	¿Los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad?	43
Fig.13	¿Se siente autorrealizado con las actividades que realiza en la municipalidad?	44
Fig.14	¿El incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades?	45
Fig.15	¿En el ambiente de trabajo existe compañerismo donde, están dispuestos a colaborar?	46
Fig.16	¿Los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad?	47
Fig.17	¿Los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores?	48
Fig.18	¿Considera que tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas?	49
Fig.19	¿El personal muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad?	50
Fig.20	¿Considera usted que el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias?	51
Fig.21	¿Existe el compromiso de los líderes de coordinar y programar de manera oportuna las actividades?	52
Fig.22	¿Su jefe transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo?	53
Fig. 23	¿Su jefe valora sus contribuciones para la toma de decisiones?	54

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Liderazgo y comportamiento organizacional
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords**

<b>Theme</b>	Leadership and organizational behavior
<b>Specialty</b>	Administration

**Línea de investigación**

<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE - 2023.**" del (a) estudiante: **RUIZ GASPAS GREGORIA**, identificado(a) con Código N° **1715200092**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de enero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Liderazgo y comportamiento organizacional del personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Supe – 2023.**

**Leadership and organizational behavior of the administrative staff of the  
District Municipality of Supe -2023.**

## **Resumen**

El propósito de la presente investigación fue analizar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe – 2023. La metodología que se utilizó es la siguiente: Tipo básica, correlacional, no experimental de corte transversal simple, se usó como técnicas la encuesta, el análisis documental y como instrumento el cuestionario, previamente validado por expertos investigadores, se pudo garantizar su confiabilidad, mediante el alfa de Cronbach aplicándose a la población que estuvo compuesta por 54 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Supe – 2023, el cual se obtuvo una muestra a través del muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, siendo de 48 trabajadores. La información se procesó mediante los aplicativos de Microsoft office, que ayudó a ordenar en tablas y figuras, manteniendo un enfoque cuantitativo, para proceder al análisis a nivel estadístico. Se confirma que existe una considerable correlación positiva ya que el resultado fue de .804 por el Rho Spearman, con una significancia de  $p=0,000 < 0,05$ . mostrando el liderazgo y el comportamiento organizacional tienen una significativa correlación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta.

## **Abstract**

The purpose of this research was to analyze the relationship between leadership and organizational behavior of the administrative staff of the District Municipality of Supe - 2023. The methodology used is the following: Basic, correlational, non-experimental, simple cross-sectional type. The survey, documentary analysis and the questionnaire as an instrument were used as techniques, previously validated by research experts, its reliability could be guaranteed, through Cronbach's alpha, applied to the population that was composed of 54 administrative workers who work in the District Municipality of Supe - 2023, which a sample was obtained through probabilistic sampling, of a simple random type, consisting of 48 workers. The information was processed using Microsoft office applications, which helped organize it into tables and figures, maintaining a quantitative approach, to proceed with the analysis at a statistical level. It is confirmed that there is a considerable positive correlation since the result was .804 by the Rho Spearman, with a significance of  $p=0.000 < 0.05$ . showing leadership and organizational behavior have a significant correlation. Therefore, the proposed hypothesis is accepted.

## **1. Introducción**

A nivel internacional tomamos como base el estudio de Paredes y Rivera (2022), el cual tuvo como objetivo analizar el comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los empleados en la ciudad de Riobamba. La investigación se elaboró con un método mixto y la encuesta se aplicó a una muestra del total de empleados de la ciudad de Riobamba. Los resultados arrojaron que el 90,7% de los encuestados expresaron la necesidad de implementar planes de mejora. Esto se debe a que el gobierno de la ciudad no ha analizado el comportamiento organizacional de los empleados. Se concluyó que el análisis realizado en la administración municipal permitió identificar factores del comportamiento organizacional que inciden negativamente en el esfuerzo laboral de los empleados y, por ende, en la eficiencia, utilidad y productividad.

Según Barra (2022), indica como objetivo determinar el conocimiento y habilidades propias de liderazgo para ejecutar de forma óptima el trabajo en la Municipalidad de la Florida, investigación cuantitativa y cualitativa con muestra de 54 trabajadores, se utilizó técnica de encuesta, compuesto por 15 preguntas, con escala Likert. Los resultados y avances de la investigación ofrecen una visión más clara de los procedimientos específicos experimentados por los equipos de las áreas elegidas. Concluyó mediante la recopilación de datos, observación y encuentros con los equipos de trabajo de las direcciones analizadas, se logró comprender las dinámicas compartidas por algunos equipos y las variaciones que existen, especialmente en lo que respecta al liderazgo y su función fundamental en una entidad burocrática como la municipalidad.

Como dice Gutiérrez (2021), con su objetivo donde busca adquirir conocimientos tanto teóricos como prácticos sobre el liderazgo comunitario transformador en individuos jóvenes y adultos en el Municipio de Taraco, de metodología mixta, la técnica de entrevistas dirigidas se utilizó con las autoridades del Municipio de Taraco como parte de un enfoque para contribuir a la mejora de la calidad de vida a través de las actividades propuestas. Concluyendo que esta

investigación apuntó a la implementación de un programa educativo destinado a la capacitación de jóvenes y adultos en el municipio de Taraco para fortalecer y fomentar el liderazgo comunitario transformador, mejorar la autoestima, promover valores, habilidades en las relaciones sociales, motivación, competencia en la comunicación, destrezas en oratoria, habilidades de toma de decisiones y planificación.

En tanto Bolaño y Gallardo (2020), se propuso estudiar las características del comportamiento organizacional ciudadano en el municipio de Puerto Colombia. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y no experimental, donde se aplicó un cuestionario a una muestra de 50 pescadores artesanales. Las evidencias indican que los pescadores encuestados presentan niveles bajos de conducta orientados hacia el Comportamiento Organizacional Ciudadano, siendo las dimensiones de altruismo y cortesía las que obtuvieron las puntuaciones más altas, seguidas por la rectitud, lo que sugiere que los encuestados muestran un interés limitado en estas conductas. Se concluyó que el Comportamiento Organizacional Ciudadano desempeña un papel crucial en el desarrollo de las organizaciones, ya que fomenta actitudes colaborativas que aportan un alto valor a los equipos de trabajo. Por lo tanto, se recomienda abordar este aspecto de manera más profunda en el municipio.

Citando a Santana (2018), nos menciona como objetivo establecer la relación existente entre el comportamiento organizacional y la gestión de conflictos laborales en el entorno hospitalario de la Ciudad de Ambato., investigación deductivo-inductivo, descriptivo- sistemático, la instrumentación que se utilizó fue el cuestionario que consta de 50 preguntas que corresponden al escalonamiento de Likert, la población fue de 150 trabajadores de salud por lo que se trabaja con el 100% de la población. Se puede concluir que hay una relación directa entre el comportamiento organizacional y la gestión de conflictos laborales en el área de consulta externa del Hospital de Ambato, y esta relación se debe en gran medida al deseo de ofrecer una atención de calidad y calidez a los usuarios del centro del país.

Teniendo en cuenta a Ospina (2018), quien tuvo como objetivo examinar la relación de la inteligencia en el comportamiento organizacional de los funcionarios del sector público que trabajan en la parte administrativa del GAD Municipal Santiago de Píllaro, tipo de investigación nivel exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, la población con la que se trabajó fue con el personal del área administrativo de la Municipalidad, al ser una población poco numerosa no se utilizó muestra se trabajó con la totalidad de la población. El análisis estadístico realizado para verificar la hipótesis se basó en la prueba de Chi cuadrado. Concluyendo de que los empleados tienen dificultades para reconocer las emociones, tanto propias como ajenas, en el entorno de trabajo. Además, se observó una falta de motivación por parte de los supervisores hacia la institución. Estos factores contribuyen a la generación de un ambiente laboral inadecuado, lo que a su vez genera problemas en la comunicación organizacional y se manifiesta en relaciones laborales tensas y conflictivas.

Como afirma Rivera (2018), con su objetivo analizar la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Santiago de Píllaro, se utilizó un enfoque cualitativo, cuantitativo, tipo correlacional, descriptiva, explicativa con una población de 244 y una muestra de 150 colaboradores de la Municipalidad, como instrumento se utilizó es de Chi cuadrado. Se concluyó que los servidores públicos en el área administrativa tienen dificultades en varios aspectos, tales como la identificación de estilos de liderazgo, la gestión de impulsos en situaciones de tensión y la empatía hacia sus compañeros de trabajo. Además, se ha observado que la falta de motivación por parte de los supervisores impacta negativamente en el sentido de pertenencia de los servidores hacia la institución. En conjunto, estos factores generan un liderazgo inadecuado y dificultan la colaboración efectiva en el trabajo en equipo.

Según Ortiz (2018), en su estudio quiso valorar la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público en

Nicaragua. El tipo de estudio fue mixto, se procedió a la realización de una encuesta con 64 estudiantes, un grupo de discusión dirigido a 24 docentes y una entrevista con la directora y subdirector de la institución educativa. A partir de los resultados obtenidos, se examinó el clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del equipo directivo. La conclusión principal es que, en términos del clima organizacional interno, este se percibe generalmente favorable. Sin embargo, se identificaron problemas de conflictos y la influencia de factores externos que tienen un impacto negativo en los canales de comunicación entre el equipo de dirección, los maestros y los alumnos. El liderazgo ejercido por el equipo directivo se identificó por ser en su mayoría pedagógico y, en ocasiones, democrático. No obstante, esta modalidad de liderazgo, no ha propiciado la innovación ni cambios significativos en los procesos organizativos en aras, de mejorar la calidad educativa.

En estudios nacionales el objetivo de Falcon (2022) es: Determinación del comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la provincia de Requena, tuvo una investigación básica, método cuantitativo, correlación descriptiva, no experimental y transversal, que involucra a 40 empleados municipales, utilizando la técnica es la investigación. El estudio concluyó que existe una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Esta relación se determinó mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman ( $\rho$ ) igual a 0,932, lo que indica una fuerte correlación entre las variables. Dado que  $\rho = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, se concluyó que existe una relación dominante entre las variables conductuales individuales y el desempeño laboral, lo que significa que hay una alta correlación entre las variables (0,841), y  $\rho = 0.000 < 0.05$ , lo que indica que existe una relación significativa entre las variables conductuales y desempeño del personal (0,841).

Según Agurto (2021), mencionó que su objetivo fue analizar cómo el comportamiento organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados de la

provincia y municipio de Huari - 2020, y los métodos utilizados fueron métodos de análisis cuantitativo de diseño básico, correlacional, no experimental. Población Fueron 247 asociados y la muestra estuvo conformada por 151 trabajadores. La confiabilidad del instrumento utilizado se midió mediante el estadístico alfa de Cronbach (0,983). El estudio concluyó que ambas variables afectan de manera significativa en el desempeño de los empleados en la provincia y ciudad de Huari.

Desde el punto de vista de Carrasco y García (2021), quienes consideran que el objetivo es demostrar la vinculación entre el comportamiento organizacional y la imagen corporativa en el distrito de Ayacucho, el enfoque es un cruce científico, descriptivo, correlacional y no experimental. El diseño de la zonificación, tomando en cuenta a los empleados de la ciudad en su conjunto, les realiza un cuestionario, concluyendo efectivamente que el comportamiento organizacional está directamente relacionado con el mejoramiento y fortalecimiento de la imagen corporativa de las instituciones públicas de este instituto, y los resultados obtenidos pueden ser visto.

Haciendo referencia a Dionicio (2021), el objetivo fue comprender la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión de los administradores en el distrito de Huaura en el año 2021, el método utilizado fue un experimento de correlación cuantitativa, no un experimento transversal en el que realicé el estudiar utilizando un estudio de 50 trabajadores. El estudio concluyó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman puede utilizarse para determinar el grado de correlación entre variables de comportamiento organizacional, donde se observó una correlación moderada y positiva con el liderazgo transformacional ( $Rho = 0.460$ ) y una correlación positiva entre variables de comportamiento organizacional. Variables del comportamiento organizacional.

Como afirma Guillermo (2021), el estudio es fundamental, explicativo, no experimental y cuantitativo, y su trabajo incluye a 23 empleados analizando cómo el comportamiento organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados de la zona de Cochamarca. La confiabilidad del instrumento utilizado se determinó

mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,946. Se concluyó que este estudio tiene una relación altamente positiva y altamente significativa ( $p=0.00 < 0.05$ ;  $r = 0.895$ ), lo que significa que el comportamiento organizacional afecta significativamente el desempeño del gobierno del distrito de Oyòn Cochabamba - Impacto empleados, en el año 2020.

De igual forma, Vivanco (2022) analizó la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio en el distrito de Huaura, el cual fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional de 155 empleados. La conclusión del estudio que utiliza la escala Likert es que, siguiendo la Tabla 17, se encuentra que el valor de significancia asintótica es 0,000, que está por debajo del nivel de significancia especificado (0,05). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto muestra que el comportamiento organizacional tiene una correlación significativa con la calidad de los servicios brindados por el gobierno del distrito de Huaura en 2020. Además, se observó que la correlación era alta y positiva.

Paralelamente, Huamán (2022) también se propuso analizar la relación entre gobernanza y participación ciudadana en el área metropolitana de Lima. Este estudio se realizó utilizando métodos cuantitativos y un diseño correlacional no experimental. Para la recolección de datos se completaron dos cuestionarios a 99 empleados. Los resultados muestran una correlación significativa entre el liderazgo (especialmente el liderazgo transformacional) y el compromiso cívico de los socios en el área metropolitana de Lima. La correlación entre liderazgo transformacional y compromiso cívico es alta, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,733, que es muy significativo. Además, se concluyó que existe correlación entre la gestión del cambio y la participación ciudadana entre los socios del área metropolitana de Lima. El liderazgo transformacional está fuertemente relacionado con el compromiso cívico, con un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0,733.

De igual forma, Huayaney (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el grado de compromiso organizacional en una muestra

de 138 empleados de la ciudad de Huaura. Se utilizaron métodos transversales cuantitativos no experimentales. Para realizar este estudio se utilizaron el Test de Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin y el Cuestionario de Comportamiento Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indican una correlación entre el estilo de liderazgo autocrático y el componente normativo del comportamiento organizacional. La correlación lineal positiva es  $r_s = 0,208$ ,  $p = 0,014$ , lo que indica un efecto pequeño ( $r^2 = 0,043$ ). El estudio también concluyó que la mayoría de los trabajadores 90,6% de la muestra tenía una actitud indiferente hacia los tres estilos de liderazgo, mientras que un 15,9% tenía una actitud positiva hacia el estilo democrático.

También está Mendoza (2020), que tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y trabajo en equipo en el distrito de Huaura. El enfoque es cuantitativo, no experimental, transversal, relacional y aplicado. Para obtener los resultados se aplicó un cuestionario a 92 empleados mediante una escala Likert. Se utilizó el estadístico Rho de Spearman no paramétrico porque los datos no cumplían con el supuesto de normalidad. Se concluyó que en el año 2019 existe una relación significativa entre la gestión y el trabajo en equipo en el municipio mencionado. La correlación obtenida mediante el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,353, y según la escala de Likert esta correlación se consideró positiva y de baja fuerza.

Por otro lado, López (2022) también se propuso establecer una relación entre la gestión y el clima organizacional en la provincia y municipio de Moyobamba. El estudio fue básico, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La encuesta se llevó a cabo con 250 empleados, 90 de los cuales fueron seleccionados aleatoriamente mediante métodos de encuesta. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en la administración municipal. La relación se basa en el coeficiente Rho de Spearman, que alcanza 0,536, lo que indica una relación positiva moderadamente fuerte. Además, el valor de  $p$  es 0,01 ( $p < 0,05$ ), lo que confirma la importancia de esta asociación. La conclusión es que el nivel de gestión en la ciudad es del 47.78%, que

es el más significativo, lo que significa que la relación entre directivos y empleados no es demasiado adecuada hay un valor que indica que la relación entre empleados es un poco preocupante de 90 empleados, sólo 43 creían que el jefe tenía un liderazgo normal.

Siguiendo a Tello (2022), el objetivo es determinar cómo el liderazgo influye en el comportamiento organizacional en el Gobierno Local de Oyon. Se utilizan métodos de investigación, correlacionales, no experimentales y cuantitativos. Se contó con un total de 219 trabajadores y se seleccionó una muestra de 140 trabajadores. Se concluye que el liderazgo tiene un impacto significativo en el comportamiento organizacional. Esta conclusión se sustenta en los resultados de la prueba Rho de Spearman, con un coeficiente de 0.567, lo que representa una asociación positiva moderadamente fuerte con un nivel de significancia de  $p = 0.00$ , el cual se encuentra por debajo del límite de significancia establecido. (0,05).

También nos planteó Panduro (2020), el objetivo de utilizar un enfoque relacional no experimental para establecer relaciones de gestión-gestión en el distrito de Yarinacocha. La muestra estuvo conformada por 88 colaboradores y los resultados fueron evaluados mediante la Escala de Clima Organizacional EDCO utilizando como prueba estadística el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyó que existe un vínculo directo e importante entre el liderazgo y la gestión de las instituciones municipales. Esta relación se basa en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,489 y una significancia unilateral de 0,000. Estos resultados muestran que los estilos de gestión autocrático, democrático y liberal contribuyen significativa y moderadamente a la formación de relaciones positivas en el gobierno local. Asimismo, el 76% de los empleados calificó la gestión con un nivel moderado, mientras que el 24% la calificó como alta. Esto demuestra que el gobierno del distrito de Yarinacocha necesita mejorar su liderazgo autoritario, democrático y liberal.

Se fundamenta el Liderazgo, en un nivel científico, que es la capacidad que tiene una persona de influir en los demás para que puedan alcanzar sus objetivos

con el fin de evitar los costos asociados a la rotación y el ausentismo (Alvarado, 2017).

El liderazgo es lo que esperamos de los presidentes y directores ejecutivos. A los líderes se les otorga estatus, salario y responsabilidad superiores en todas las organizaciones. Cuando una organización tiene éxito, atribuimos el éxito a la calidad del liderazgo. Cuando una organización fracasa, normalmente hacemos atribuciones centradas en una falla de liderazgo (Darsono, 2019).

El liderazgo se ha estudiado exhaustivamente a lo largo de los años y ha adquirido mayor importancia que nunca en el mundo acelerado y cada vez más globalizado de hoy; sin embargo, sigue generando debates cautivadores y confusos debido a la complejidad del tema (Benmira y Agboola, 2021).

El liderazgo no se limita solo a un puesto o trabajo, el liderazgo incluye visiones más amplias. Para convertirse en líder, es necesario tener visión e imaginación. Burke (2008) citado en Sunarsi et al. (2020) define el liderazgo como la capacidad de reunir personas, herramientas y recursos para resolver problemas y lograr resultados. Sin embargo, en la era global actual, un líder necesita ir un paso más allá para poder reunir a los recursos humanos que lidera a través de fronteras nacionales, geográficas, culturales y de otro tipo, mediante la utilización de la tecnología de la información para lograr los objetivos organizacionales. Este tipo de liderazgo se llama e-Leadership.

Según la descripción anterior, las competencias de e-Leadership incluyen la capacidad de integrar varios roles e implementarlos mediante el uso de tecnología de la información y la comunicación. Según Burke (2008) citado en Sunarsi et al. (2020), los roles que debe desempeñar el Leadership son los siguientes:

Visionario: tiene la capacidad de ver el panorama general y traducirlo a los miembros de la organización;

Coordinador: tiene la capacidad de gestionar las diferencias de los miembros y llevar a la organización hacia objetivos claros y la resolución de problemas; Patrocinador del equipo: tiene la capacidad de formar y dirigir grupos de trabajo reales y grupos virtuales.

Gerente: tiene la capacidad de obtener y asignar recursos organizacionales de manera responsable, y la capacidad de gestionar organizaciones reales y virtuales.

Innovadores: tienen la capacidad de encontrar nuevas formas de realizar trabajos fuera de sus tareas y funciones principales.

Mentor: tiene la capacidad de guiar y dirigir a los posibles nuevos líderes dentro de la organización.

Podemos mencionar algunos tipos de liderazgo, el liderazgo transformacional es un enfoque que ha captado la atención de académicos, destacando a los líderes que lo practican como individuos abiertos y hábiles para guiar, motivar y compartir visiones inspiradoras. Se cree que estos líderes fomentan la motivación y el alto rendimiento, alentando a los empleados a superar sus límites anteriores. Algunos expertos lo consideran un estilo holístico o multifactorial, ya que implica cambios activos en la conciencia, actitudes y comportamientos de los líderes, sirviendo como modelos para inducir cambios similares en los empleados (Thanh y Quang, 2022).

El liderazgo transaccional, según Kuhnert y Lewis (1987) citado en Thanh y Quang (2022), sostienen que el liderazgo transaccional es la sustitución de una meta por otra para aumentar el desempeño del liderazgo, alentar el cambio en los empleados de liderazgo para que se conviertan en líderes éticos del futuro, entrenándolos para que reconozcan los desafíos de las situaciones de liderazgo para liderar la organización para aumentar el desempeño de los empleados. Otro punto de vista es que los líderes transaccionales identifican las necesidades de los empleados y los recompensan por satisfacerlas para que se desempeñen mejor.

El estilo de liderazgo transaccional se considera un intercambio de recompensas basado en la finalización, que se ha comparado con el método del palo y la zanahoria para que los empleados completen sus tareas de liderazgo. Los líderes transaccionales pueden utilizar el castigo cuando el trabajo es deficiente o los resultados son negativos, pero pueden lograr recompensas cuando el trabajo es positivo (Thanh y Quang, 2022).

El estilo de liderazgo de *laissez-faire* a menudo no representa el papel del líder, pero los empleados pueden maximizar el *laissez-faire* para tomar la mayoría de las decisiones y trabajar de la manera que les resulte más conveniente al mismo tiempo que se fomenta crecimiento personal, los empleados pueden expresarse especialmente antes de tareas difíciles (Thanh y Quang, 2022).

En cuanto a los elementos del liderazgo, Cruz (2020) propuso tres elementos de liderazgo: Capacidad para comprender las actitudes de las personas: Proporcionar actitudes y tendencias de liderazgo que impulsen a los asociados a lograr las metas establecidas.

Un entorno importante donde ocurre: Está determinado en gran medida por el contexto de la relación entre dos o más personas, en el sentido de que las acciones tomadas en un momento determinado no siempre se desarrollan de la forma prevista.

Cuando se trata de gestión, muchos ejercicios no están pensado de antemano, por lo que trabajar con colegas a menudo implica sentido común basado en la experiencia de cada individuo: Esto sucede en dos direcciones, tanto los directivos, como los socios obtienen información intercambiando ideas sobre posibles soluciones o mejoras en la organización; crea una oportunidad para que el gerente obtenga autoridad de gestión y así reciba la aprobación de los socios comerciales.

Por otro lado, mencionamos algunas teorías del liderazgo, como la teoría de los rasgos, se interesan en los rasgos o características que dominan el estudio del liderazgo. Según Stogdiel, descubrió algunas características que los líderes parecen

tener en común: inteligencia, confiabilidad, responsabilidad, actividad social, alta originalidad y estatus socioeconómico (Ayllón, 2018).

Los investigadores encontraron que muchos líderes exitosos disfrutaban interactuando con otros, son más inteligentes, están mejor educados y más motivados que los líderes menos exitosos, y tienen una fuerte preferencia por las actividades de liderazgo. Esta teoría intenta explicar el liderazgo en función de quién es el líder (Ayllón, 2018).

La teoría conductual, esta teoría está interesada en explorar la relación entre el comportamiento del liderazgo y el desempeño del equipo de trabajo. La teoría del comportamiento intenta explicar el liderazgo a través del comportamiento del líder. Existen tres modelos de comportamiento directivo en torno a esta teoría (Ayllón, 2018):

Escala o continuo de la conducta de liderazgo: esto implica examinar el comportamiento de liderazgo observando los diferentes estilos utilizados. Esto se logra observando una escala o continuo de comportamiento de liderazgo que va desde un enfoque intenso en el jefe hasta un enfoque intenso en los seguidores.

Estudios de la Universidad de Ohio State: esta investigación se llevó a cabo después de la Segunda Guerra Mundial bajo la dirección de la Oficina de Investigación Empresarial de la Universidad Estatal de Ohio. El objetivo principal es estudiar los determinantes situacionales que determinan el comportamiento directivo. Estos estudios desarrollaron el Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (LBDQ). El LBDQ es una lista de proposiciones descriptivas sobre el comportamiento del liderazgo.

Por ejemplo, los conceptos del cuestionario sobre el interés de un líder en las personas incluyen: a) el líder se toma el tiempo para escuchar a los miembros del

equipo, b) el líder está dispuesto a hacer cambios y c) es un líder amable y accesible. Los conceptos relacionados con los intereses laborales del líder son: a) el líder asigna tareas específicas a los miembros del grupo, b) el líder exige que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones habituales, c) el líder les dice a los miembros qué esperar del grupo. (Ayllón, 2018).

Los estudios de Michigan: Investigadores de Michigan encontraron estilos similares a los identificados en Ohio, con “énfasis en producción” y “estructura, iniciación” para medir la orientación laboral y “énfasis en los empleados” y “consideración” para determinar la orientación de las personas (Ayllón, 2018).

La teoría de la orientación contingencia, emergente debe identificar variables claves específicas de la situación que se analiza y las relaciones entre ellas, las características del liderazgo y el comportamiento. Con esta teoría se relacionan dos teorías: la teoría de la contingencia de Fiedler y la llamada teoría camino-meta de House (Ayllón, 2018).

Teoría de la Situación de Fiedler, esta fue la primera teoría situacional y su modelo situacional de eficacia del liderazgo donde el resultado fue de muchos años de investigación. Este modelo de contingencia de Fiedler (1967) intenta determinar el ajuste óptimo entre el directivo y la situación. Fiedler identificó estas características preguntando a los gerentes sobre sus pares menos populares (CMP; LPC, por sus siglas en inglés). Los gerentes califican a las personas con las que menos quieren trabajar como amigables o antipáticas; amistoso/hostil; frío/emocionado; abrir cerrado; digno de confianza/no digno de confianza, amigable/antipático, sincero/no auténtico, revelador sobre el liderazgo.

Fiedler concluyó que los líderes con puntuaciones altas en LPC están orientados a las relaciones. Suelen juzgar a sus compañeros menos queridos de forma bastante favorable (Ayllón, 2018).

La teoría de la trayectoria y la meta, esta teoría fue propuesta por House y posteriormente ampliada en colaboración con Deisler. El modelo se basa en la teoría de la motivación de Vroom e incluye los conceptos clave de expectativa, valencia e instrumentalidad. La función del directivo se conceptualiza como un trabajo que incluye:

Especificar las tareas a realizar por los subordinados. Eliminar los obstáculos que puedan impedirle alcanzar sus objetivos. Ampliar las oportunidades de satisfacción personal de los subordinados. Para lograr estos tres objetivos, el "mejor" estilo de comportamiento de un líder se considera una función de la persona y la tarea.

La teoría del camino-meta personal postula que los seguidores encontrarán aceptable el comportamiento de un líder dependiendo de hasta qué punto creen que el comportamiento es una fuente directa de satisfacción o de cuán necesario es para ellos seguir estando satisfechos. El comportamiento del gestor de tareas se considerará aceptable siempre que ayude a establecer una relación clara camino-meta (Ayllón, 2018).

En cuanto a las teorías de liderazgo no situacionales, estas teorías creen que el liderazgo efectivo no significa adoptar un estilo de liderazgo adecuado según las características de la situación, sino que se centra en la interacción social sin analizar específicamente si el líder es adecuado para la situación; estas teorías son: teoría del intercambio, teoría de la atribución, teoría del condicionamiento operante y teoría del control local (Ayllón, 2018).

Teoría del intercambio. - Esta teoría no se centra en el estilo del líder en sí, sino que analiza lo que da a sus seguidores y los resultados del intercambio desde la perspectiva del desempeño organizacional y el desempeño organizacional. Para la nación. Teoría del condicionamiento operante. - Esta teoría se basa en la teoría del

refuerzo positivo y proporciona una perspectiva diferente sobre el liderazgo. Este modelo puede identificar dos elementos básicos.

El comportamiento del líder señala la reacción de los seguidores. Las reacciones de los seguidores pueden reforzar, extinguir o sancionar la conducta del líder.

Las acciones de los subordinados provocarán reacciones en otras partes de la organización. Las reacciones al comportamiento subordinado refuerzan, previenen o sancionan ese comportamiento.

Teoría de la atribución: Esta teoría establece que el juicio que un líder hace sobre sus seguidores dependerá de las razones que el líder atribuye al comportamiento del seguidor. Se puede priorizar la gestión. Estas atribuciones influyen en el trato que los gerentes dan a sus empleados.

Sustitutos del líder: Para algunos investigadores confirman que los líderes no siempre son necesarios. Asimismo, sostienen que ciertas características de los subordinados, tareas u organizaciones pueden compensar o eliminar la necesidad de ciertos estilos de liderazgo (Ayllón, 2018).

Por otro lado, mencionamos indicadores de medición del liderazgo. La escucha activa es una habilidad comunicativa que implica prestar plena atención a lo que el otro dice, tanto verbal como no verbalmente, y responder de forma reflexiva y empática (Pérez y Merino, 2023).

La coordinación se refiere a la capacidad de trabajar en conjunto con otros para lograr un objetivo común. Implica la comunicación efectiva, la división de tareas y la sincronización de esfuerzos (Editorial Etecé, 2022).

La creatividad es la capacidad que nos permite generar nuevas ideas para adaptarnos a las necesidades, analizando los recursos de los que disponemos y adaptándolos a las nuevas necesidades (Santamaría y Sánchez, 2012, citado en Fernández et al., 2019). Un adecuado clima laboral u organizacional es el resultado de diversas actividades en las que el socio se convierte en el principal partícipe y así

se logra como resultado final un esfuerzo laboral efectivo, que hace que el socio como profesional y la organización estén satisfechos con el logro de las metas. metas y establecer metas (Canales-Farah et al, 2021).

El comportamiento; se basa en la aplicación de todo el conocimiento adquirido sobre el comportamiento humano y grupal solo a un objetivo que la organización pueda alcanzar (Consuelo-Bravo et al., 2018).

El concepto de asertividad es la capacidad de comunicar tus sentimientos y necesidades a quienes te rodean, pero evitando ofender y ofender a los demás (Pradas, 2020). La gestión de las emociones ayuda a evitar conflictos o enfrentamientos innecesarios, favorece la expresión emocional y la empatía y nos ayuda a avanzar hacia nuestros objetivos (Cornejo, 2022).

Comportamiento, que se considera la definición más completa y precisa, es la de Johnston y Pennypacker: "El comportamiento es esa parte de la interacción de un organismo con su entorno que implica el movimiento de ciertas partes del organismo". (Alonso, 2021).

El autocontrol es la capacidad de la mente para controlar nuestras acciones diarias. Consiste en un proceso psicológico que tiene lugar en un estado mental consciente, con total libertad de acción (sin poder para obligar a una acción particular), y es una respuesta de acción o inacción ante cosas internas o externas. Estimulación (Alberola, 2019).

El comportamiento organizacional, es el análisis y la aplicación de conocimientos acerca de cómo individuos y grupos interactúan dentro de las organizaciones. Esta disciplina científica busca comprender y mejorar la dinámica interpersonal, así como optimizar el rendimiento y la eficiencia en el entorno laboral (Ayllón, 2018).

Por otro lado, Ferrer (2018) considera que el comportamiento organizacional es el comportamiento global de una empresa, que en conjunto forman una identidad y los parámetros a seguir para desarrollar diferentes procedimientos a seguir, que persisten en el tiempo y configuran la estructura corporativa cultura.

Zamarripa et al. (2022) se refieren al comportamiento organizacional como un diseño de negocios que incentiva a los empleados a mantener un alto nivel de motivación que afecta su productividad mediante la creación de mejores productos y servicios. Centrarse en el comportamiento organizacional dentro de una empresa puede conducir a una mayor eficiencia y eficacia, por lo que la organización debe verlo como un sistema integrado que incluye todos los procesos internos.

Por otro lado, Consuelo et al. (2018) sostienen que el comportamiento organizacional se basa en la aplicación de todo el conocimiento sobre el comportamiento humano y grupal a las metas que las organizaciones pueden alcanzar.

El comportamiento organizacional se preocupa especialmente por la influencia tanto de la organización formal como de la informal sobre los empleados, el efecto de los empleados sobre la organización y el efecto del ambiente de trabajo en ambos (Darsono, 2019).

Disciplina que contribuye al campo del comportamiento organizacional, la ciencia del comportamiento aplicada implica la integración de investigaciones provenientes de disciplinas del comportamiento como la psicología, la sociología, la antropología, la psicología social y las ciencias políticas (Trelles Rodríguez, 2001, cuando citó a Suárez et al. 2020).

Psicología: Ciencia o estudio del comportamiento, incluido el comportamiento humano y animal. La investigación psicológica ha revelado diversas dimensiones del comportamiento organizacional como la motivación, la personalidad, el aprendizaje actitudinal, la percepción, la formación y el desarrollo, el estrés laboral, las emociones y la gestión de conflictos. Las organizaciones realizan diversas pruebas psicológicas para determinar los rasgos y habilidades de personalidad con fines de selección de empleados. El campo del comportamiento organizacional se ha enriquecido enormemente con los aportes de la psicología.

Sociología: El estudio del comportamiento grupal. La sociología enriquece el comportamiento organizacional en áreas como el liderazgo, la dinámica de grupo, la comunicación, las organizaciones formales e informales, los procesos grupales y la toma de decisiones. Antropología: El estudio de las personas y sus culturas. Las organizaciones tienen su propia cultura. La cultura influye en el comportamiento de las personas. La forma en que los empleados piensan sobre las cosas y el trabajo está influenciada por la cultura de la organización.

La antropología contemporánea pone mayor énfasis en el comportamiento organizacional como resultado de la globalización y las fusiones y adquisiciones entre industrias. Hoy en día, las personas necesitan trabajar en organizaciones con una fuerza laboral diversa.

Psicología Social: Esta materia es una combinación de conceptos psicológicos y sociológicos. Se centra en la influencia de las personas entre sí y se esfuerza por lograr un mejor comportamiento humano en las organizaciones. Una de las principales áreas que ayuda a gestionar es el "cambio": cómo implementar el cambio con éxito y reducir la resistencia.

Ciencia Política: Las organizaciones son entidades y la ciencia política ayuda a comprender el comportamiento de las personas en el entorno político. Las normas y regulaciones gubernamentales son esenciales para el desarrollo organizacional (Suárez et al., 2020)

En términos de fundamentos del comportamiento organizacional, el campo del comportamiento organizacional se centra en aplicaciones que cambian la forma en que trabajan las organizaciones y las personas. Por ejemplo, las variables de medición del desempeño (o variables dependientes) analizadas por los investigadores incluyen el desempeño de las tareas, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el ausentismo y la rotación de empleados (Robins y Judge, 2017). El estudio del comportamiento organizacional debe integrarse en un marco para comprender las organizaciones y su desarrollo en el entorno laboral. Según su definición formal, una organización es un grupo de personas que trabajan

juntas para lograr un objetivo común. Esta definición describe una amplia gama de clubes, organizaciones voluntarias y grupos religiosos, así como entidades como grandes y pequeñas empresas, sindicatos, escuelas, hospitales e instituciones públicas (Robbins y Judge, 2017).

El conocimiento y la aplicación del comportamiento organizacional se pueden poner en práctica para ayudar a todas esas organizaciones a estar a la altura de las expectativas como instituciones sociales. Se puede decir que el propósito básico de una organización es crear bienes o servicios para satisfacer las necesidades de los clientes. Las organizaciones sin fines de lucro brindan servicios para el bien común, como atención médica y educación (Robbins y Judge, 2017).

El compromiso relacionado con los requisitos de comportamiento, según la interpretación de Gordon (2023) sobre Rosabeth Kanter (1968), los distintos compromisos de los empleados surgen a raíz de las diversas expectativas de conducta que las organizaciones imponen a sus integrantes:

El compromiso de continuidad se vincula con el compromiso de los miembros hacia la supervivencia de la organización, lo que conlleva a que las personas realicen sacrificios e inversiones en pro de la misma.

El compromiso con la cohesión se manifiesta a través del apego a las relaciones sociales dentro de la organización. Puede fortalecerse si los empleados públicamente rompen con relaciones previas o participan en rituales que fortalezcan la cohesión del grupo.

El compromiso de control radica en la adhesión de los miembros a las normativas organizacionales que modelan el comportamiento según lo deseado. Se manifiesta cuando los empleados consideran que las normas y valores organizacionales son guías fundamentales para su conducta.

Algunos indicadores que permiten medir el comportamiento organizacional, podemos mencionar, en cuanto a la motivación, la dimensión motivación de las organizaciones representa una función necesaria que todas las organizaciones deben realizar. La necesidad de motivar a los empleados es fundamental para el concepto de organización. Requiere que la organización desarrolle medios para dirigir las actividades de individuos tontos hacia una meta o resultado común. Las organizaciones deben establecer metas y medidas del movimiento de los empleados hacia esas metas y, al hacerlo, proporcionar estructuras que faciliten tanto la motivación intrínseca (el trabajo en sí) como la motivación extrínseca (compensación) (Darsono, 2019)

Los motivadores intrínsecos están relacionados con la búsqueda de la satisfacción personal y la lealtad con el objetivo de encontrar alegría en el trabajo: inspiran entusiasmo, paciencia y perseverancia, esenciales para el crecimiento personal y organizacional. Estimuladas por estas habilidades, la producción y calidad de bienes y servicios se convierten en factores que influyen en un mejor desempeño en el mercado en el que opera la organización. El enriquecimiento laboral mediante el uso eficaz de los talentos motiva a los individuos a realizar su potencial y desarrollarse a lo largo de la vida (Tobando, 2018) citado en Manjarrez et al. (2020).

Los motivadores externos incluyen presiones y necesidades de los clientes, competencia, imagen empresarial, etc., mientras que los factores motivacionales internos incluyen mejoras en los procesos de trabajo internos que nos permiten entregar productos y servicios a los consumidores, así como factores ambientales. Se puede observar que los factores internos son particularmente importantes y decisivos en el proceso productivo de la empresa (Manjarrez et al., 2020).

Para el autor, los factores motivacionales internos relacionados con los incentivos y el desempeño en los puestos desempeñados en la empresa dirigen las

acciones de los empleados en diferentes niveles, todos ellos encaminados a alcanzar un nivel adecuado de producción de bienes o servicios.

Los tipos de motivación consisten en factores motivacionales específicos del trabajo que normalmente motivan a los empleados. La motivación de los empleados es el resultado de una interacción compleja entre la motivación intrínseca de las personas y los estímulos situacionales o ambientales (Manjarrez et al., 2020).

Los valores, actitudes y emociones, según Arbaiza (2019) destaca que los pensamientos y sentimientos que las personas tienen acerca del trabajo y las instituciones laborales influyen directamente en su experiencia laboral. Algunos de estos, como los valores, son fundamentales y de largo plazo, centrándose en el significado y la naturaleza del trabajo en sí. Otros, como las actitudes y emociones laborales, son más específicos y temporales, relacionándose con el trabajo o la organización actual, reflejando cómo las personas se sienten y experimentan su labor diaria.

En tanto George y Jones (2011) citado en Ramos (2023) complementan este enfoque al definir los valores como convicciones personales sobre metas en la vida y comportamiento. En el contexto laboral, los valores laborales se refieren a las expectativas de los empleados respecto a los resultados del trabajo y su comportamiento en el ámbito laboral. Los valores éticos, por otro lado, guían la percepción de lo correcto e incorrecto, facilitando la toma de decisiones y comportamiento ético. Las actitudes laborales, según estos autores, son conjuntos de sentimientos, creencias y pensamientos actuales sobre el trabajo y la organización, siendo más específicas y menos duraderas que los valores. Aspectos importantes de las actitudes laborales son la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por último, las emociones son sentimientos intensos y breves relacionados con situaciones específicas, desempeñando un papel adaptativo al alertar a las personas sobre eventos importantes para su bienestar personal.

El estudio se justifica, en teorías clásicas y contemporáneas del liderazgo, comportamiento organizacional y administración pública, se basa en modelos de liderazgo como el transformacional, transaccional y situacional, teorías del comportamiento organizacional, como la motivación, la satisfacción laboral y la influencia del liderazgo en el rendimiento del personal. Esta base teórica proporciona un marco conceptual para comprender y analizar el impacto del liderazgo en la dinámica laboral y el comportamiento del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Supe.

La indagación práctica se justifica por su papel crucial en mejorar la eficiencia y armonía dentro de una entidad, ya que el liderazgo influye en el ambiente laboral y la motivación del personal, afectando la productividad y la satisfacción laboral. Así mismo la mejora del comportamiento organizacional del personal administrativo es crucial para el funcionamiento municipal; comprender la interacción, comunicación y adaptación es esencial para optimizar los procesos internos. Donde la investigación revela dinámicas de equipo, fortalezas, debilidades individuales y factores que afectan la cohesión del grupo. Ya que el ámbito municipal es donde las decisiones impactan a la comunidad, un liderazgo transparente, ético y responsable contribuye al bienestar interno y mejora la imagen pública y la confianza ciudadana.

En lo metodológico, la investigación tendrá un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional permitiendo recopilar datos numéricos sobre variables clave relacionadas con el liderazgo y el comportamiento organizacional. Se emplearán cuestionarios estandarizados y escalas de medición validadas para evaluar la percepción del personal administrativo. El uso de estadísticas descriptivas y técnicas de correlación permitirá analizar la relación entre el estilo de liderazgo y los comportamientos organizacionales.

Se justifica socialmente al buscar mejorar la prestación de servicios públicos, promover la transparencia y la participación ciudadana, contribuir al desarrollo local y bienestar comunitario, optimizar la gestión de recursos, fortalecer la imagen institucional, y fomentar el desarrollo profesional del personal. Estos aspectos no solo impactan internamente en la eficiencia y funcionamiento de la municipalidad, sino que también tienen repercusiones directas en la calidad de vida de los ciudadanos, generando un ambiente favorable para el progreso y la confianza en la gestión pública.

En lo científico, para resolver el problema emplearon instrumentos de medición validados y reconocidos. Además, se siguieron rigurosos métodos científicos, como encuestas estructuradas y análisis estadísticos, para recopilar y evaluar datos. Estos métodos permitirán la validación de las hipótesis planteadas, asegurando la objetividad de la investigación, así como la aplicación de resultados significativos que contribuyan al entendimiento y la optimización del liderazgo y el comportamiento organizacional en el contexto específico de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2023.

Describiendo el problema, a nivel mundial, el éxito empresarial se atribuye a una sólida gestión respaldada por un equipo altamente capacitado (Franco y Alvarado, 2021). Así, en estudio en México, Fuentes et al. (2023) subrayan la necesidad de líderes que influyan, persuadan y motiven en entornos cambiantes. La confianza y la adaptabilidad son esenciales para abordar contingencias. Se destaca la importancia de que los líderes respondan a cambios, planteando preguntas cruciales sobre ajustes personales u organizacionales.

En Perú, se contó con estudios que revelan carencias en liderazgo, comunicación positiva, reconocimiento y capacitación, afectando el desempeño y la calidad del trabajo en equipo (Mendoza, 2021). En esta línea, Parodi (2020) enfatiza que el liderazgo, basado en competencias interpersonales y operativas, fortalece el talento y alcanza metas. La capacitación, clave para la productividad, supera

desafíos internos o externos, por lo que es necesario comprender el liderazgo inicia con el desarrollo personal y su impacto en procesos operativos y de gestión.

En la Municipalidad Distrital de Supe, la rotación constante de personal y la inestabilidad en la gestión generan falta de cohesión en el equipo, interrupción de proyectos y dificultades en la implementación de políticas. La percepción negativa del liderazgo afecta la satisfacción laboral, repercutiendo en la confianza y disminuyendo la motivación de los empleados. Además, la resistencia al cambio se presenta debido a la percepción de cambios constantes e impredecibles, lo que retrasa la implementación de iniciativas y complicando la adaptación a nuevas circunstancias. Por tanto, en esta indagación se ha planteado como problema principal: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023?

Conceptualizo la primera variable el **liderazgo**, según Alcázar (2020) señala que es la capacidad que tiene una persona de influir en los demás para que puedan alcanzar sus objetivos con el fin de evitar los costos asociados a la rotación y el ausentismo.

La dimensión propuesta, la comunicación efectiva, es el proceso de intercambiar pensamientos, ideas, conocimientos e información de una manera que sea más fácil de entender para el receptor de la información. Algunas de sus cualidades son la claridad, la empatía y la escucha activa. Para Iturrioz (2017) es la habilidad de prestar atención a los miembros del equipo, escuchando de manera activa para acceder a sus ideas, ya que, en muchos casos, las soluciones a los problemas que enfrentan pueden residir en las mentes que los confrontan. La comunicación efectiva, en este contexto, se presenta como un elemento fundamental para fomentar la comprensión mutua y la resolución colaborativa de desafíos empresariales.

La gestión de conflictos, es el proceso de manejar y resolver las diferencias de opiniones que surgen dentro de una organización. Estos conflictos, que pueden

surgir durante periodos de cambio o simplemente debido a discrepancias naturales, tienen el potencial de ser enriquecedores y constructivos si se abordan adecuadamente. Sin embargo, a menudo se pasan por alto, se ignoran o incluso se crean innecesariamente, lo que puede tener un impacto negativo en la empresa. (Peralta y Rivera, 2022).

El control emocional, según Iturrioz (2017) es la capacidad de manejar y comprender las emociones, incluyendo la alegría, el amor, la ira, entre otras. Iturrioz argumenta que las emociones son fundamentales ya que influyen en los pensamientos, actuando como procesos inconscientes o primitivos. En situaciones de molestia, por ejemplo, la capacidad de pensar con claridad se ve afectada, lo que dificulta la resonancia con la persona afectada. Por lo tanto, la toma de conciencia de las propias emociones se presenta como un paso crucial para mejorar pensamientos y comportamientos. A pesar de su relevancia, los directivos a menudo evitan abordar las emociones, sintiéndose vulnerables y desconcertados sobre cómo manejarlas.

La empatía, es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, siendo fundamental para un liderazgo efectivo al tener el poder de transformar el entorno laboral y fomentar la colaboración y cohesión del equipo. En el contexto empresarial, la empatía se manifiesta a través de una comunicación auténtica, mostrando interés genuino y valorando las perspectivas de los empleados. Esta habilidad crea un ambiente de confianza y cooperación, fortaleciendo las relaciones laborales. Los líderes empáticos se destacan por prestar atención a la comunicación no verbal, lo que les permite comprender mejor las necesidades y preocupaciones de sus equipos, y así ofrecer el apoyo necesario para un desempeño laboral óptimo (Galiani y Terlato, 2020).

Conceptualizo la segunda variable, comportamiento Organizacional, el comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación del conocimiento sobre cómo funcionan las personas (tanto individualmente como en grupos) en las

organizaciones. Su propósito es identificar formas para que actúen de manera más efectiva (Ayllón, 2018).

Se propuso las dimensiones, Motivación, es la energía mental que impulsa a realizar o mantener una determinada acción o comportamiento. La motivación, según la definición de Alvarado (2017) se posiciona como un componente fundamental dentro de una empresa, con un impacto significativo en el desempeño laboral, la eficiencia y el comportamiento de los empleados. Al influir en estos aspectos clave, la motivación emerge como un factor determinante para alcanzar el éxito organizacional, subrayando su importancia como motor impulsor que impulsa a los individuos a lograr sus metas y contribuir de manera positiva al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

La cultura organizacional, esta es la identidad distintiva de una empresa que proporciona a sus empleados una visión definitoria de lo que la organización representa. No solo sirve como fuente de estabilidad y continuidad, brindando una sensación de seguridad a los miembros de la organización, sino que también desempeña un papel crucial al ayudar a los nuevos empleados a interpretar y comprender los acontecimientos internos. Al ofrecer un contexto significativo, la cultura organizacional permite que los hechos que de otra manera podrían resultar confusos se vuelvan comprensibles para los recién llegados, facilitando su integración y comprensión del entorno laboral.(Fajardo et al., 2020).

El estrés laboral, es una reacción negativa del cuerpo a situaciones estresantes externas, común en entornos laborales de alta presión. Impacta negativamente en tareas diarias, emociones, procesos mentales y salud física, afectando el rendimiento organizacional. Es un riesgo para la salud de los empleados y el funcionamiento de la organización. La evaluación de su origen y consecuencias es crucial (Patlán, 2019).

El trabajo en equipo, es una herramienta invaluable para el éxito en proyectos, donde la responsabilidad de alcanzar los objetivos organizacionales se comparte

entre todos los miembros. Este enfoque implica la intensificación de esfuerzos individuales, generando una sinergia que aumenta la efectividad de los resultados. La colaboración se manifiesta en la contribución de opiniones y habilidades por parte de cada miembro, coordinadas de manera que se logren los objetivos establecidos. La eficacia del trabajo en equipo radica en la capacidad de armonizar esfuerzos, fomentando la comunicación efectiva y la convergencia de perspectivas para maximizar el rendimiento colectivo (Herkes et al., 2019).

En cuanto la definición operacional del liderazgo, se medirá a través de dimensiones como comunicación efectiva, gestión de conflictos, control emocional y empatía. Estas se medirán de forma ordinal mediante una escala valorativa que constará de 12 ítems. Asimismo, contará con una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre.

En cuanto la definición operacional Comportamiento organizacional, se medirá a través de dimensiones como motivación, cultura organizacional, estrés laboral y trabajo en equipo. Estas se medirán de forma ordinal mediante una escala valorativa que constará de 11 ítems. Asimismo, contará con una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Se tuvo como hipótesis general,  $H_i$ . El liderazgo se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe -2023. Y como hipótesis nula,  $H_o$ . El liderazgo no se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe -2023.

En cuanto el objeto general de estudio fue, analizar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe – 2023.

Se tuvo como objetivos Específicos, Identificar el nivel del liderazgo que hay en la Municipalidad Distrital de Supe, 2023. Detallar el nivel de comportamiento

organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe - 2023. Demostrar que el liderazgo repercute en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023.

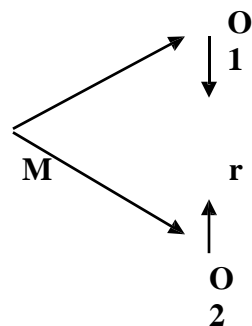
## 2. Metodología

El estudio utilizará investigación aplicada porque se basará en la necesidad de desarrollar conocimientos sobre el tema de investigación, por lo que es importante utilizarlo para crear nuevos conocimientos para retomar ejercicios sobre el tema de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El estudio presentará un diseño no experimental, de corte transversal, ya que no se pretenderá cambiar las variables, solo mencionarlas una a la vez y examinar su información. Así lo reconocen Hernández y Mendoza (2018), quienes argumentan que la única función de un diseño no experimental es observar fenómenos en el entorno sin manipular sus variables. En cuanto a los estudios transversales, se limitan a recolectar datos en puntos fijos y únicos en el tiempo, como si se fotografieran eventos (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel de indagación será descriptivo, porque pretenderá señalar las nociones y peculiaridades de las variables objeto de pericia relacionándolas entre sí a partir del uso de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018). Son las que ilustran con más detalle cómo se forman, estructuran o modifican los problemas (Aquino y Barrón, 2020). El esquema se muestra a continuación:

Su esquema metodológico es el siguiente:



**Donde:**

M : Trabajadores

O1 : Liderazgo

O2 : Comportamiento Org.

r : Relación de variables.

**Población y muestra**

Para este caso, la población fue de 54 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023. La población es un total o el unido de elementos, temas u objetos que se investigan (Ríos, 2017).

Para este caso, se contó con una muestra de 48 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023. En consecuencia, una muestra es un subconjunto de cosas o hechos pertenecientes a una población (Hernández y Mendoza, 2018).

Para hallar la muestra, se efectuó el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple a los 54 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe. Este tipo de muestreo aleatorio simple admite que cualquiera de la población puede escogerse (Hernández y Mendoza, 2018). Para hallar la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas, la cual se calculó de esta forma:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{54 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2(54 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

n = 48

Por consiguiente, la muestra se compuso por 48 trabajadores que confirman el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Se utilizaron la encuesta como técnica, descrito como un grupo de interrogantes sistematizadas en una estructura que se relaciona con variables y dimensiones. Esta encuesta se empleará para examinar indicadores con el fin de validar las hipótesis planteadas y para recolectar información sobre los métodos de investigación y los datos utilizados (Ñaupas et al., 2018).

Para este caso, se empleó el cuestionario que mide el liderazgo y el comportamiento organizacional que fue validado y ejecutado por Peralta y Rivera (2022). En consecuencia, se empleará el cuestionario, los cuales serán previamente validados por profesionales. Estas son herramientas que incluyen métodos específicos para implementar estrategias de selección de data (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Validez y confiabilidad de la información**

La validación se realizó mediante el juicio de expertos en el campo de investigación. En este sentido, el valor significa la medida en qué se utiliza el equipo para determinar exactamente, qué variables se exploran y qué se debe establecer (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La confiabilidad, se evaluaron mediante el método del alfa de Cronbach, que también proporcionó información sobre el grado en que los ítems afectan a la consistencia interna de las dimensiones del cuestionario. Este proceso determina en qué medida un método brinda un producto sólido a lo largo de una muestra o caso (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se tuvo un resultado de confiabilidad de 0,884 permitiendo tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable Liderazgo.

Se tuvo un resultado de confiabilidad de 0,844 permitiendo tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable comportamiento organizacional.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Después de evaluar la consistencia interna de la herramienta, se efectuaron el análisis correspondiente a las pruebas de normalidad, para observar la distribución de los datos y; de acuerdo con ello, se ejecutó la prueba de Rho de Spearman para corroborar la hipótesis.

La data recogida de la encuesta se transfirió a Excel y se ordenó de acuerdo con la escala sugerida por el instrumento.

Con el fin de realizar la evaluación de los datos, se efectuaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial, utilizando la versión 25 del software SPSS. Este programa facilitó la creación de tablas estadísticas que muestran valores numéricos y porcentajes, la generación de gráficos de barras, así como la examinación y explicación de los datos. Además, permite la comparación de hipótesis para obtener conclusiones basadas en los resultados y los procedimientos aplicados.

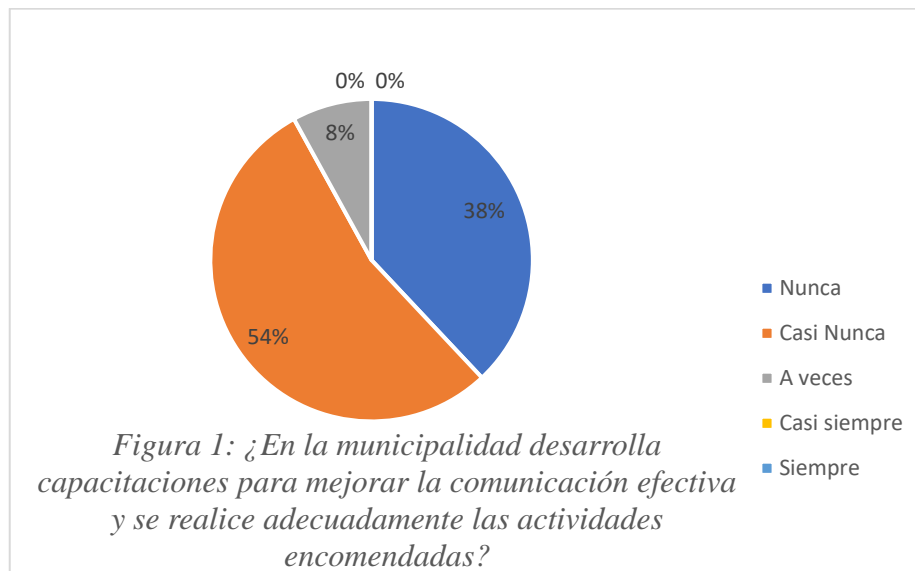
### 3. Resultados

**TABLA 1**

*¿En la municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	18	38%
Casi Nunca	26	54%
A veces	4	8%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



#### **INTRPRETANDO:**

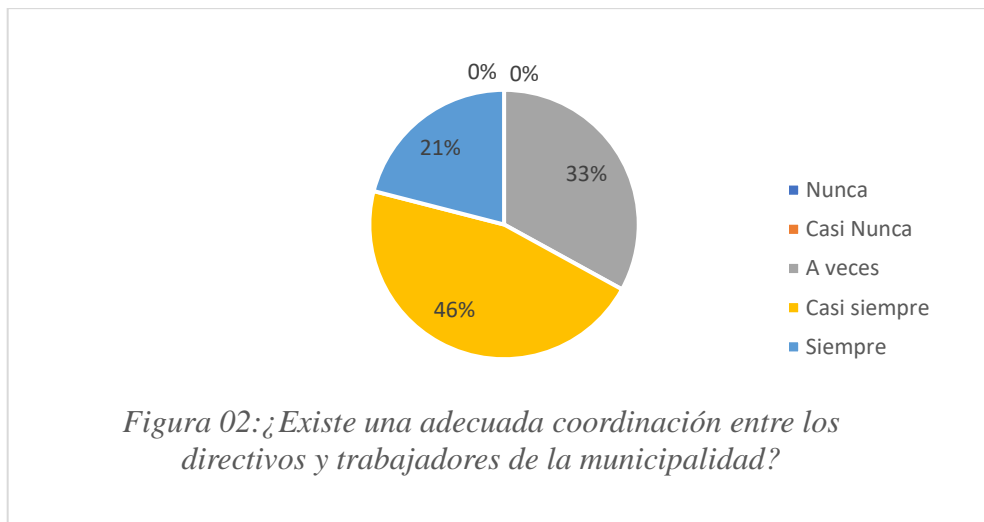
En la tabla 1 se ve que el 54% de los encuestados alega que casi nunca en la municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas, el 38% dijo que nunca, mientras que el 8% a veces.

**.TABLA 2.**

*¿Existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores de la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	16	33%
Casi siempre	22	46%
Siempre	10	21%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

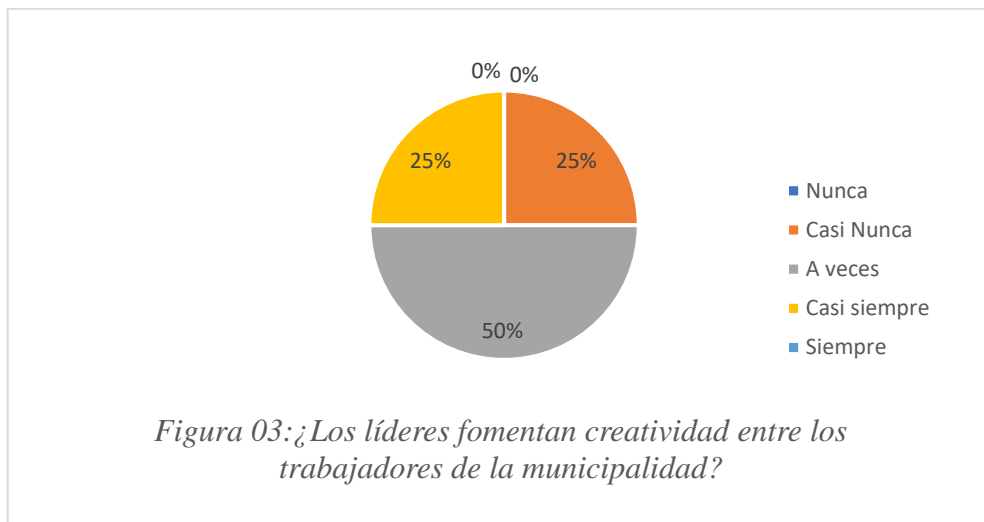
Tabla 2, se ve que el 46% se pronunció alegando que casi siempre existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores de la municipalidad, el 33% a veces y el 21% siempre.

**TABLA 3.**

*¿Los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	25%
A veces	24	50%
Casi siempre	12	25%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

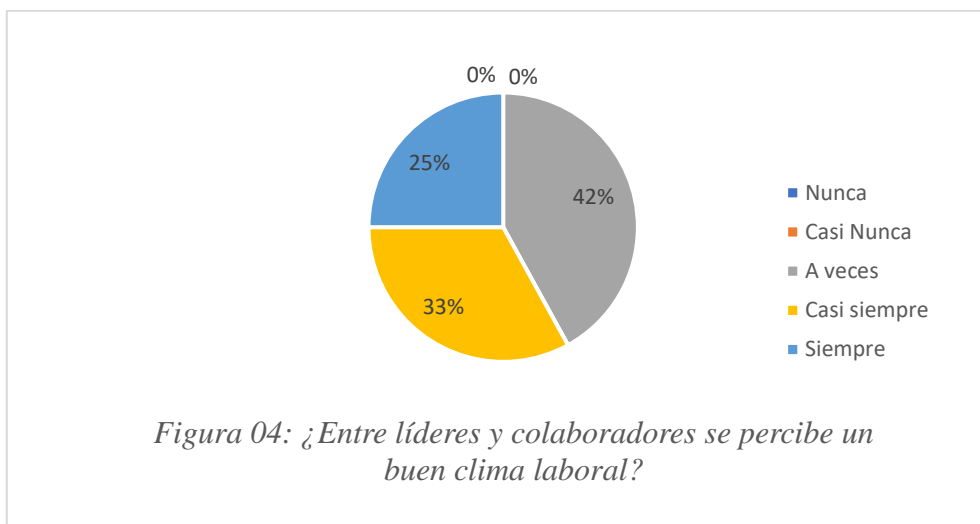
En la tabla 3 se aprecia que el 50% de los encuestados dijeron que a veces los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad, el 25% que casi nunca y el otro 25% casi siempre

**TABLA 4.**

*¿Entre líderes y colaboradores se percibe un buen clima laboral?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	20	42%
Casi siempre	16	33%
Siempre	12	25%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

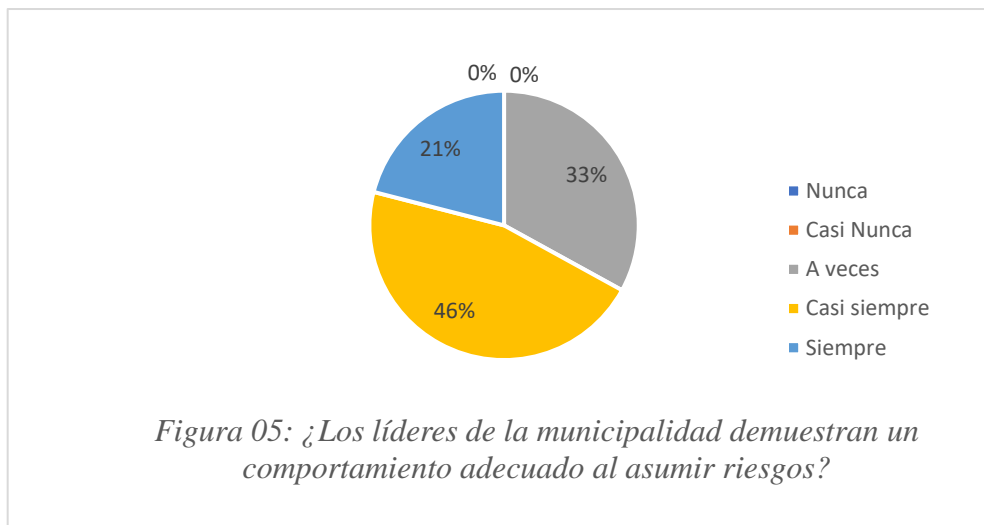
Se nota en la tabla 4, que el 42% de los usuarios dijo que a veces existe un buen clima laboral entre líderes y colaboradores de la municipalidad, mientras el 33% dijo que casi siempre y el 25% siempre.

**TABLA 5.**

*¿Los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	16	33%
Casi siempre	22	46%
Siempre	10	21%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

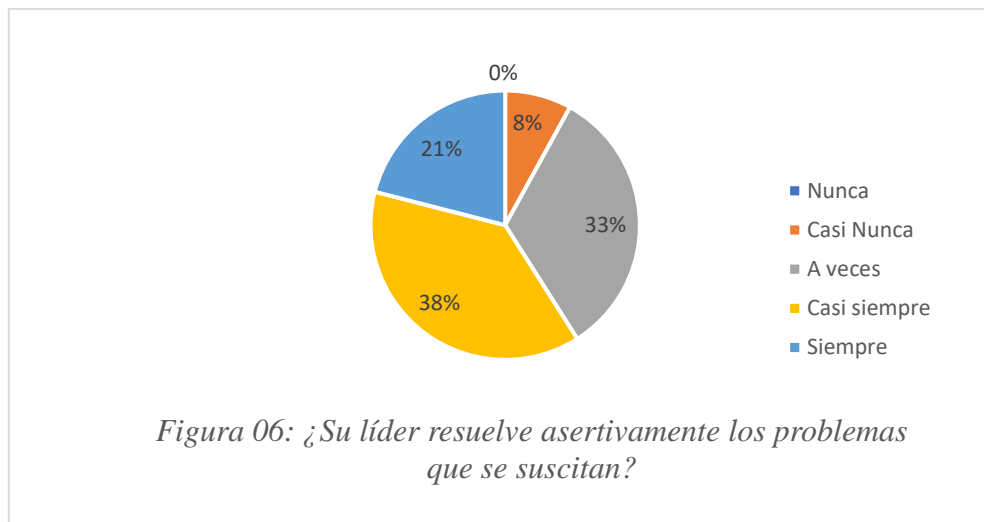
Tabla 5, mostrando que el 46% de usuarios alego que casi siempre los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos, mientras que el 33% dijo que a veces y el 21% dijo que siempre.

**TABLA 6.**

*¿Su líder resuelve asertivamente los problemas que se suscitan?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	8%
A veces	16	33%
Casi siempre	18	38%
Siempre	10	21%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

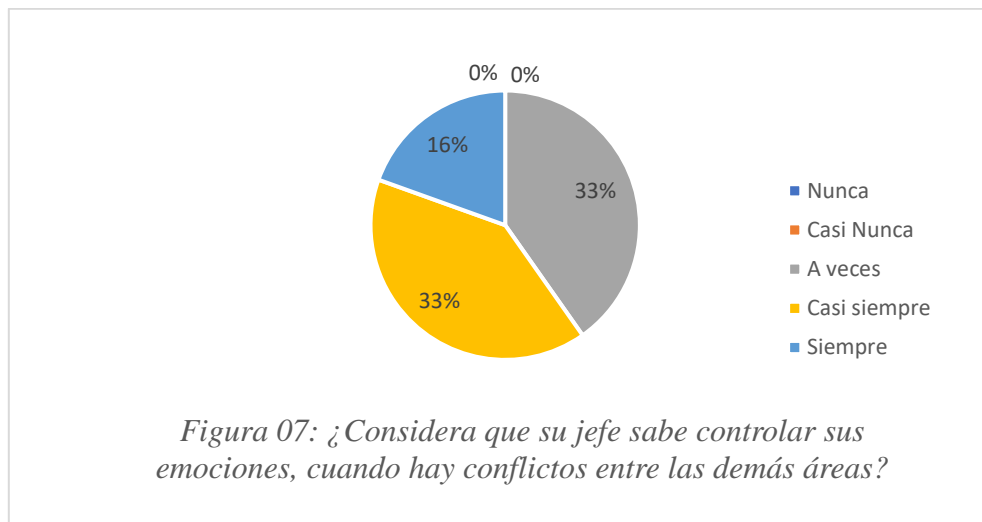
Observamos que en la tabla 6, el 38% dijo que casi siempre su jefe resuelve asertivamente los problemas que se suscitan, mientras que el 33% a veces, el 21% siempre y el 8% casi nunca.

**TABLA 7.**

*¿Considera que su jefe sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	25%
Casi siempre	16	33%
Siempre	20	42%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

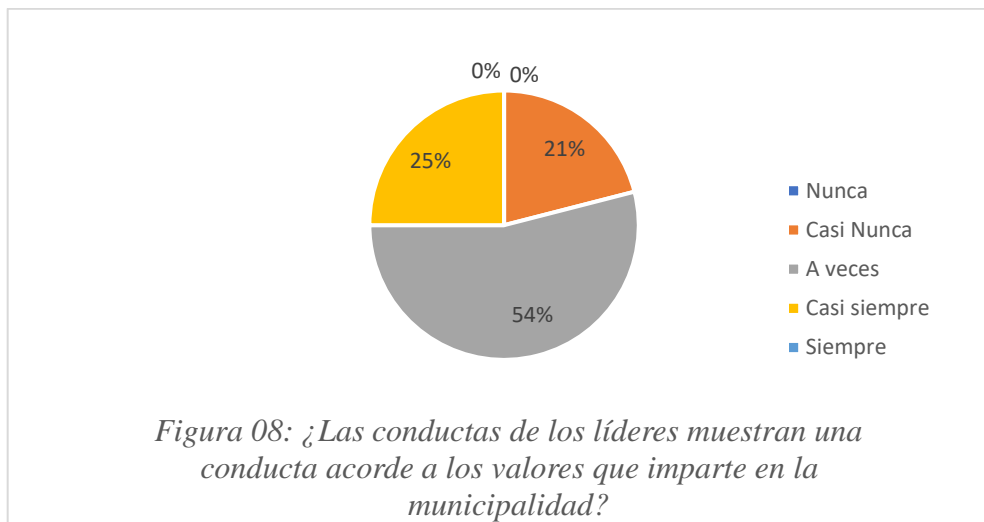
En la tabla 7, el 42% del personal considera que su jefe siempre sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas, otro 33% sostienen que casi siempre y el 25% a veces.

**TABLA 8.**

*¿Las conductas de los líderes muestran una conducta acorde a los valores que se imparte en la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	21%
A veces	26	54%
Casi siempre	12	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

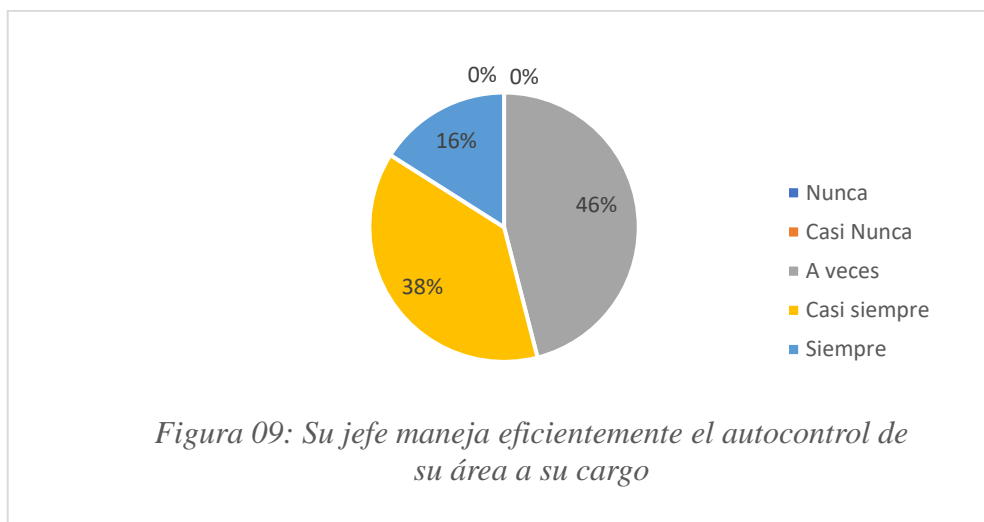
En la tabla 8 se ve que el 54% de los encuestados consideran que a veces las conductas de los líderes están en relación con los valores de la municipalidad., mientras que el 25% dijo que casi siempre y el 21% casi nunca.

**TABLA 9.**

*¿Su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	22	46%
Casi siempre	18	38%
Siempre	8	16%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

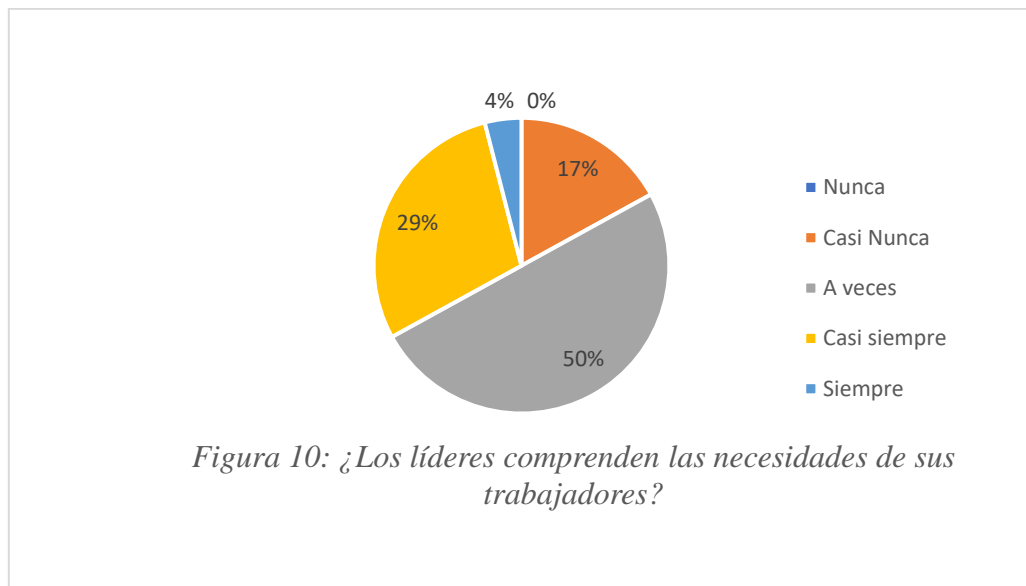
Visualizamos que en la tabla 9, el 46% de los usuarios alego que a veces su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo, el 38% dijo que casi siempre y el 16% siempre.

**TABLA 10.**

*¿Los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	17%
A veces	24	50%
Casi siempre	14	29%
Siempre	2	4%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

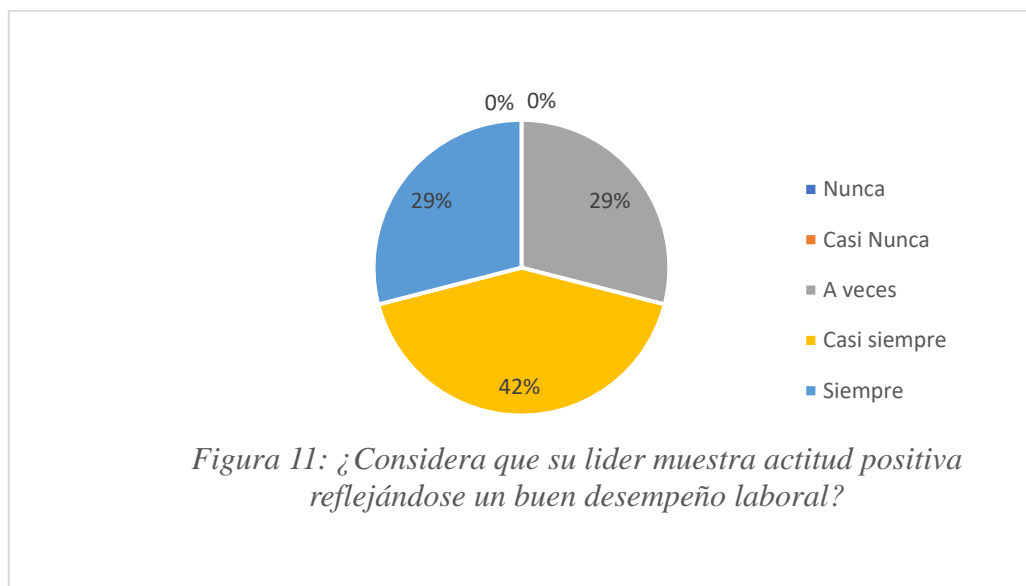
En la tabla 10n se ve que el 50% de los usuarios alego que a veces los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores, el 29% casi siempre, 17% casi nunca y el 4% siempre.

**TABLA 11.**

*¿Considera que su líder muestra actitud positiva reflejándose un buen desempeño laboral?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	29%
Casi siempre	20	42%
Siempre	14	29%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

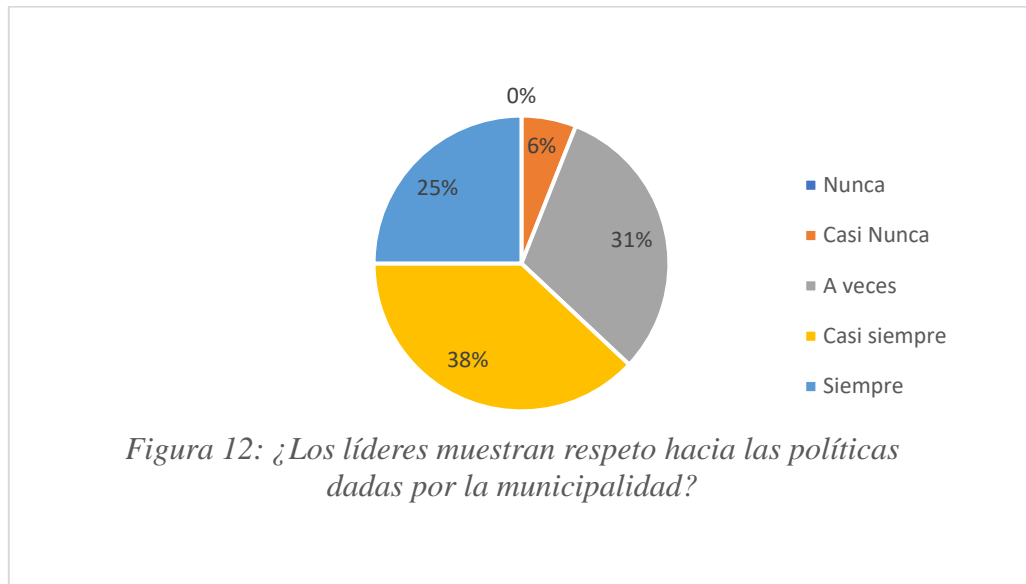
En la tabla 11 denota que el 42% de los encuestados dijo que casi siempre su líder tiene buena actitud hacia los colaboradores generando un buen desempeño laboral, el 29% dijo que a veces y el otro 29% siempre.

**TABLA 12.**

*¿Los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	6%
A veces	15	31%
Casi siempre	18	38%
Siempre	12	25%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

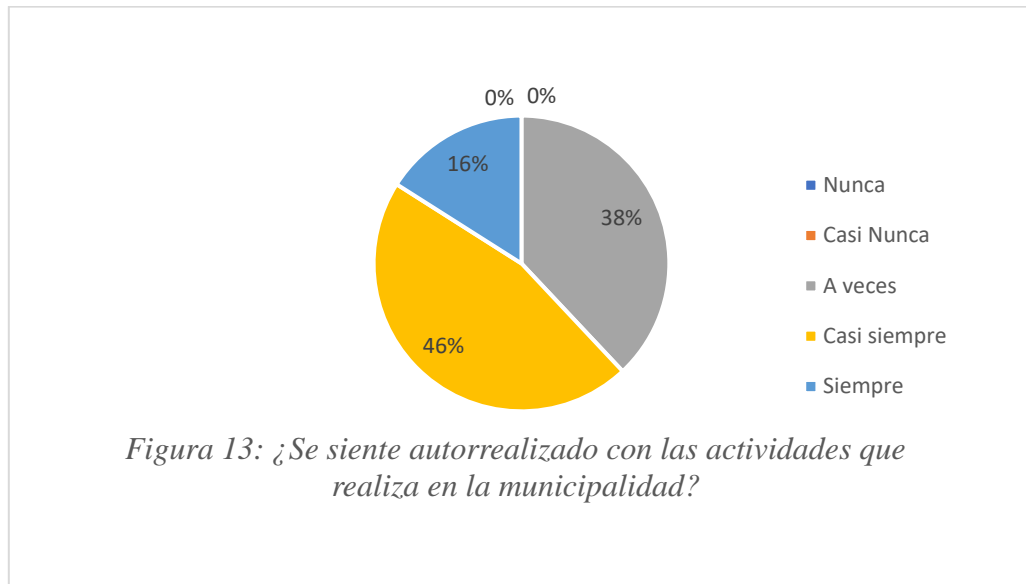
Se observa que en la tabla 12, los encuestados indicaron que el 38% dijo que casi siempre los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad, el 31% a veces, el 25% siempre y el 6% casi nunca.

**TABLA 13.**

*¿Se siente autorrealizado con las actividades que realiza en la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	18	38%
Casi siempre	22	46%
Siempre	8	16%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

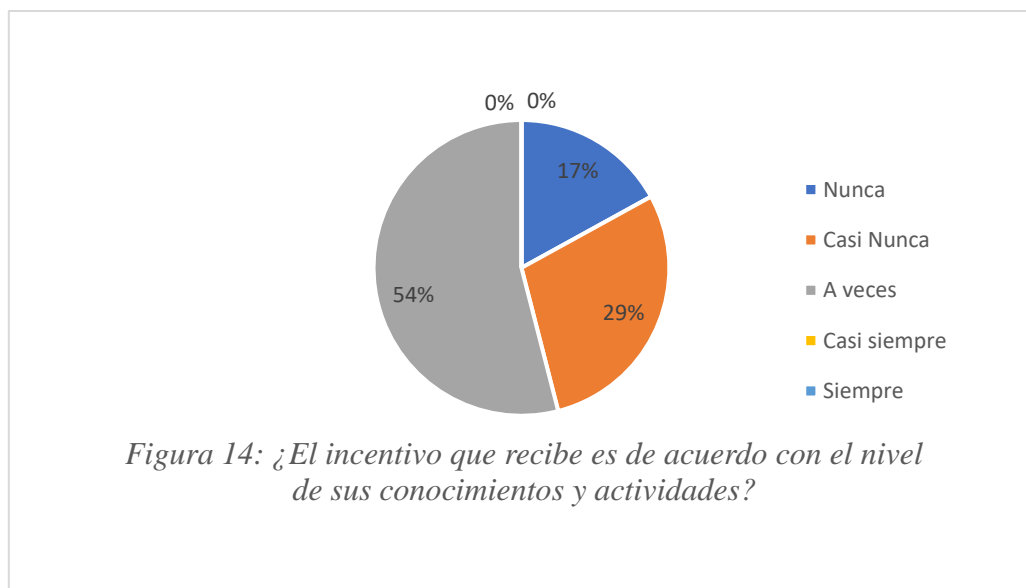
Vemos en la tabla 13, el 46% de los encuestados afirmo que casi siempre Se siente autorrealizado con las actividades que realiza en la municipalidad, el 38% a veces y el 16% siempre.

**TABLA 14.**

*¿El incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades?*

ESCALA	CANT.	. %
Nunca	8	17%
Casi Nunca	14	29%
A veces	26	54%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

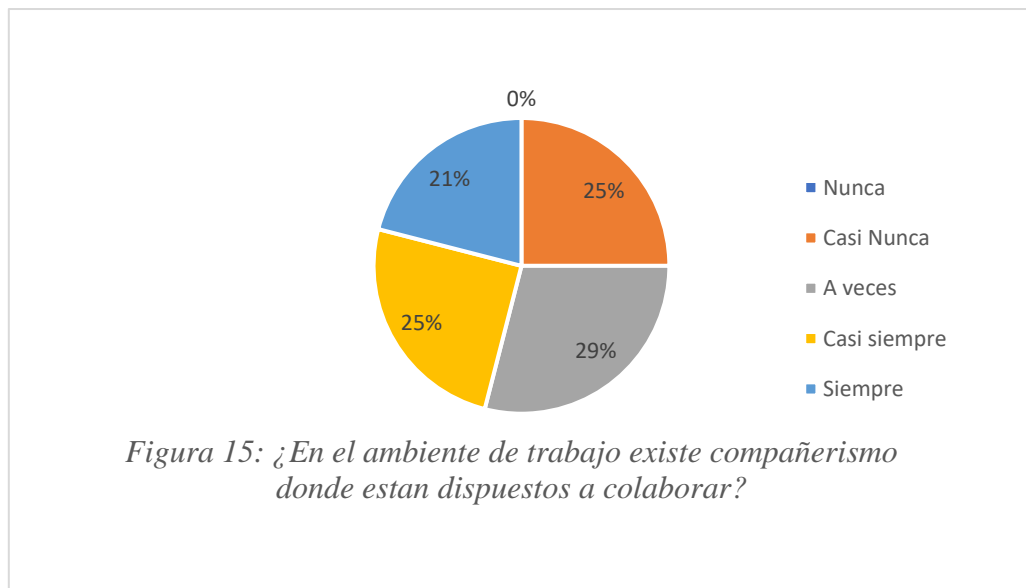
Visualizamos que en la tabla 14, el 54% de los usuarios dice que a veces el incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades, 29% casi nunca y el 17% nunca.

**TABLA 15.**

*¿En el ambiente de trabajo existe compañerismo donde están dispuestos a colaborar?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	25%
A veces	14	29%
Casi siempre	12	25%
Siempre	10	21%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

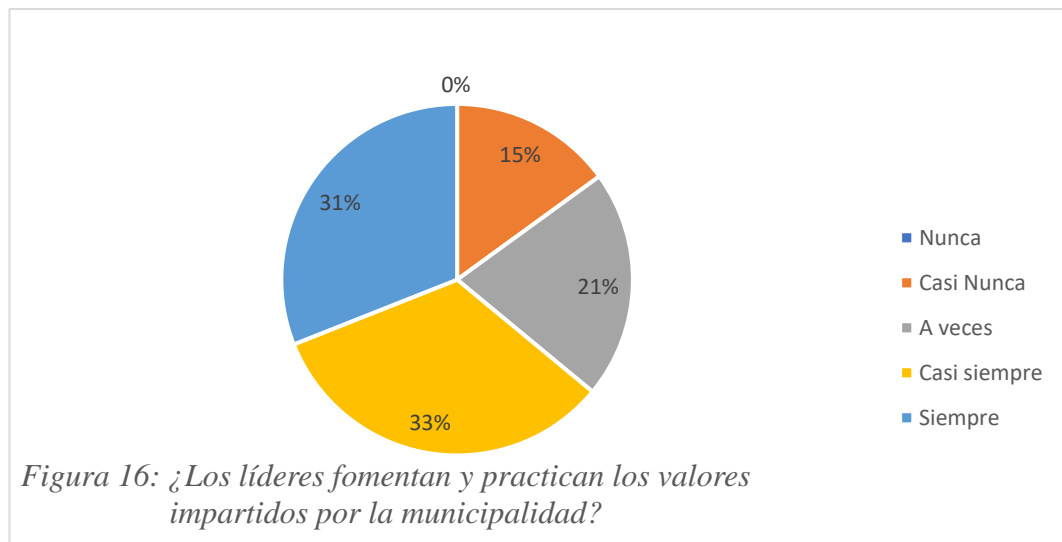
En la tabla 15 se ve que el 29% de los encuestados afirmó que a veces cuenta con un ambiente de trabajo que le permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás, el 25% indica casi siempre, el 25% casi nunca y el 21% siempre.

**TABLA 16**

*¿Los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	15%
A veces	10	21%
Casi siempre	16	33%
Siempre	15	31%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

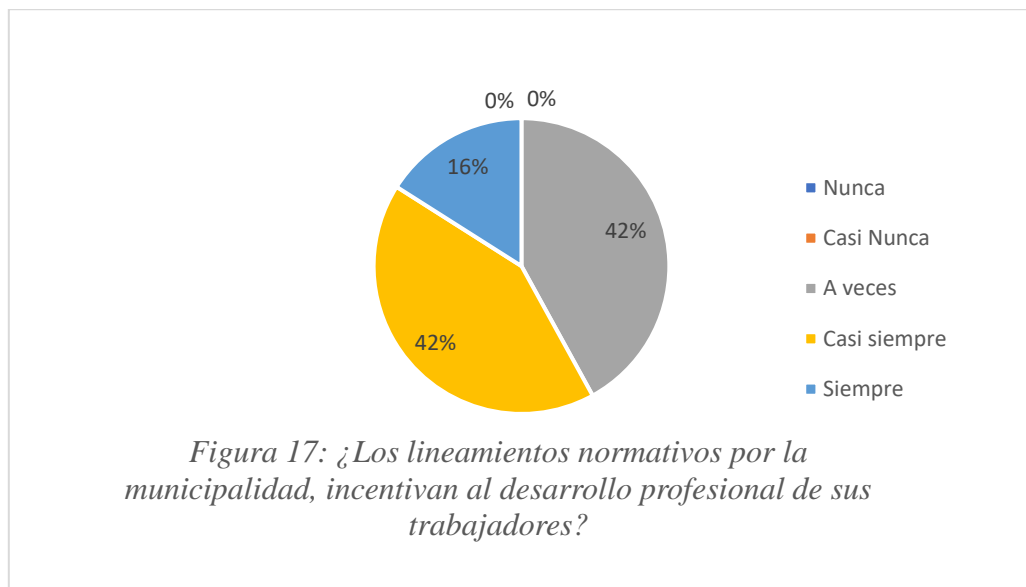
Se observa en la tabla 16, el 33% de los encuestados alegó que siempre los valores de la municipalidad le ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores el 31% dice siempre, 2el 1% a veces y el 15% casi nunca.

**TABLA 17.**

*¿Los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	20	42%
Casi siempre	20	42%
Siempre	8	16%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETACIÓN:**

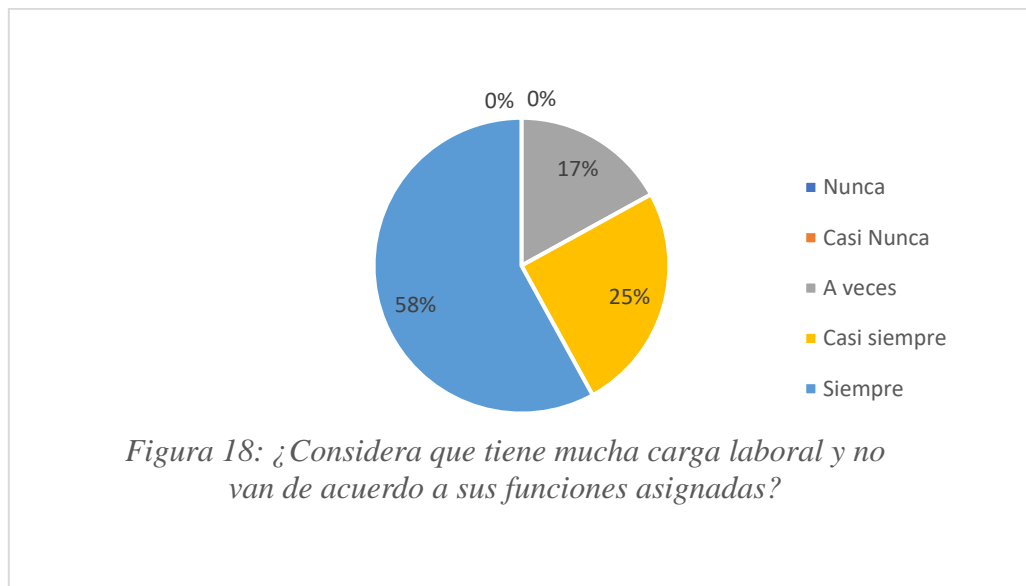
En la tabla 17 se ve que el 42% de los usuarios indico que casi siempre las políticas implantadas por la municipalidad ayudan a desarrollar el mejoramiento continuo de sus trabajadores, el otro 42% a veces y el 16% siempre.

**TABLA 18.**

*¿Considera que tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	17%
Casi siempre	12	25%
Siempre	28	58%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

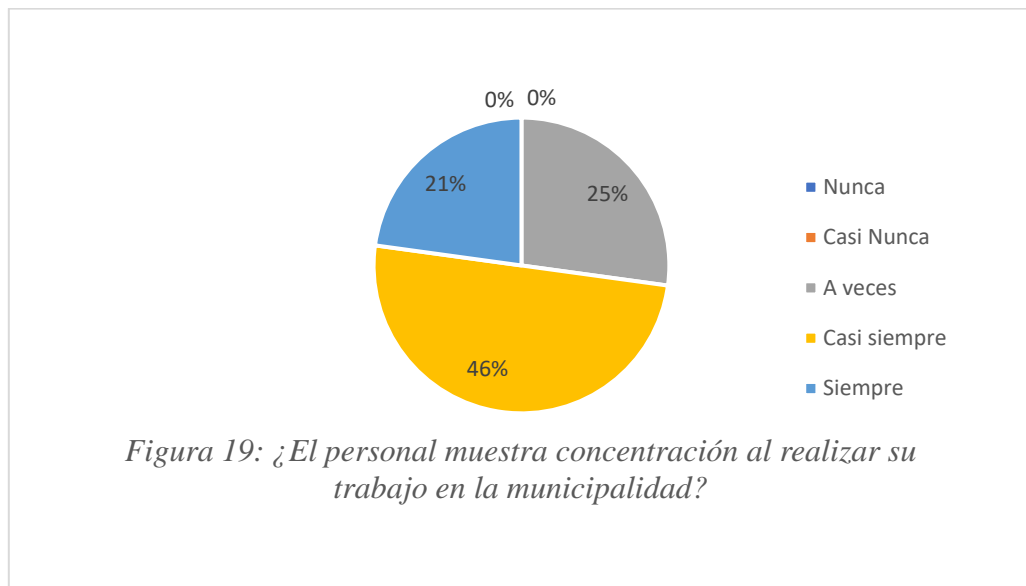
Vemos que en la tabla 18, el 58% de los usuarios considera que siempre tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas, el 25% casi siempre y el 17% a veces.

**TABLA 19.**

*¿El personal muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	25%
Casi siempre	22	46%
Siempre	14	29%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

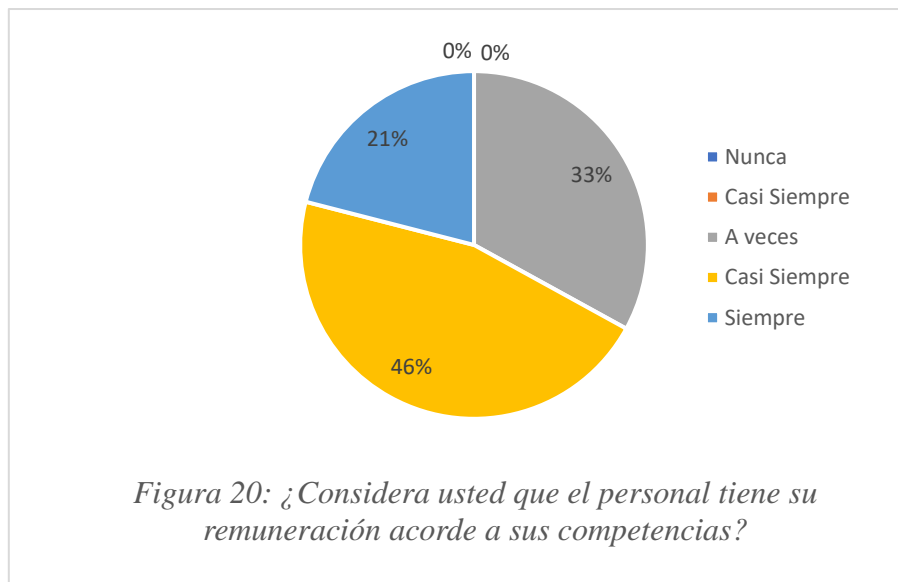
Se refleja en la tabla 19, que el 46% de los encuestados vio que el personal casi siempre muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad, el 29% a siempre, el 25% a veces.

**TABLA 20.**

*¿Considera usted que el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	16	33%
Casi Siempre	22	46%
Siempre	10	21%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

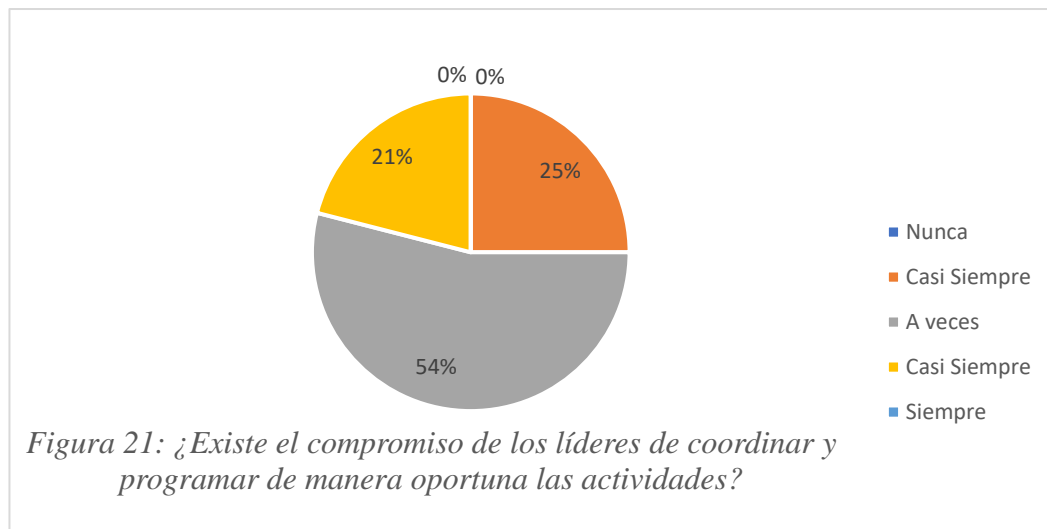
Tabla 20, se ve que el 46% considera que casi siempre el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias, el 33% a veces y el 21% siempre.

**TABLA 21.**

*¿Existe el compromiso de los líderes de coordinar y programar de manera oportuna las actividades?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Siempre	12	25%
A veces	26	54%
Casi Siempre	10	21%
Siempre	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

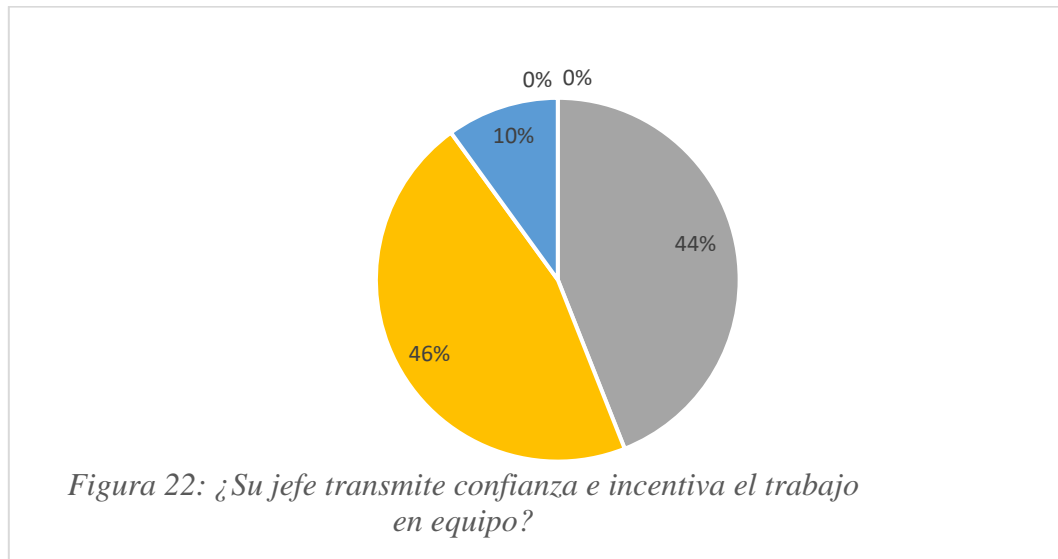
Tabla 21, notamos que el 54% del personal indica que a veces la municipalidad está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador, mientras un 25% afirma que casi siempre y el 21% casi siempre lo dice que está.

**TABLA 22.**

*¿Su jefe transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	21	44%
Casi Siempre	22	46%
Siempre	5	10%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

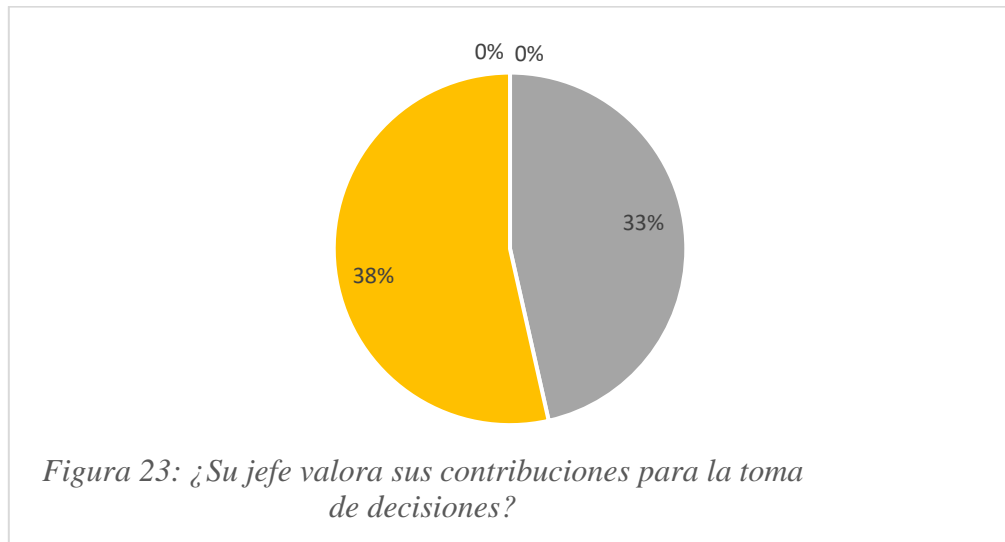
Tabla 22, se ve que el 46% de trabajadores indican que su jefe casi siempre transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo un 44% afirman que a veces y el 10% que siempre.

**TABLA 23.**

*¿Su jefe valora sus contribuciones para la toma de decisiones?*

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	16	33%
Casi Siempre	18	38%
Siempre	14	29%
TOTAL	48	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



**INTERPRETANDO:**

Tabla 23, se ve que el 38% del personal alega que su jefe casi siempre valora sus contribuciones para la toma de decisiones, mientras un 33% sostienen que a veces y el 29% que siempre.

**Tabla 24:**

**Correlación entre liderazgo y comportamiento organizacional.**

		<b>Liderazgo</b>	<b>Comportamiento organizacional.</b>
Rho de Spearman	<b>Liderazgo</b>	Coef. de cor.	1,000
			0,804*
		Sig. (bilateral)	.
		N	48
	<b>Comportamiento organizacional</b>	Coef. de cor.	0,804*
			1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	48

\*\* . con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Con nivel de confianza a un 95%

V signif.:  $\alpha = 0.05$

Muestra la tabla 24, una considerable correlación positiva ya que el resultado fue de .804 por el Rho Spearman, con una significancia de  $p=0,000 < 0,05$ . Donde nos ratifica que existe una significativa relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional.

#### 4. Análisis y Discusión

##### **Analizar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo – 2023.**

Muestra la tabla 24, una considerable correlación positiva ya que el resultado fue de .804 por el Rho Spearman, con una significancia de  $p=0,000 < 0,05$ . Donde nos ratifica que existe una significativa relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional. Esto nos connota que va depender mucho del tipo de liderazgo que ejerza una organización para establecer un adecuado comportamiento organizacional con el fin de alcanzar sus objetivos. Citando a **Dionicio (2021)**, donde tuvo como objetivo conocer la relación que hay entre Comportamiento Organizacional y Liderazgo del personal administrativo en una Municipalidad, pudo que hay correlación entre la variable de comportamiento organizacional mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman donde se observó que existe una relación moderada y positiva con el liderazgo transformacional (Rho = 0.460) y relaciones positivas, de la variable comportamiento organizacional. Mientras **Tello (2022)**, concluye que el liderazgo tiene una influencia significativa en el comportamiento organizacional. Este hallazgo se sustenta en los resultados obtenidos en la Prueba de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.567, representando una relación positiva de intensidad moderada, y un nivel de significancia de  $p = 0.00$ , menor a (0.05). De la misma forma **Huayaney (2021)**, en sus resultados revelaron que existe una relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el componente normativo del comportamiento organizacional. La correlación lineal positiva fue de  $r_s = 0.208$  con un valor de  $p = 0.014$ . Se pudo ver que los trabajadores representados por el 90.6% de la muestra presenta una actitud indiferente hacia los tres estilos de liderazgo, sin embargo, el 15.9% tiene una actitud favorable hacia el estilo democrático.

*Los resultados demuestran que ambas variables están muy vinculadas, ya que en toda organización está demostrado que va depender del liderazgo que tengan los*

*responsables de las diferentes áreas, para contar un buen comportamiento de sus colaboradores, el cual genera un buen ambiente de trabajo, haciendo más fácil la convivencia para perseguir los objetivos.*

### **Identificar el liderazgo que hay en la Municipalidad Distrital de Supe, 2023.**

En la tabla 1, vemos que el 54% del personal indica que la municipalidad casi nunca desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas, en la tabla 4, un 42% dicen que a veces entre líderes y colaboradores se percibe un buen clima laboral, en la tabla 6, solo un 38% afirman que su jefe casi siempre resuelve asertivamente los problemas que se suscitan, en la tabla 10, un 50% sostienen que los líderes a veces comprenden las necesidades de sus trabajadores y en la tabla 11, solo el 42% dicen que su líder casi siempre tiene buena actitud hacia los colaboradores generando un buen desempeño laboral. Según **Barra (2022)**, indica como objetivo determinar el conocimiento y habilidades propias de liderazgo para ejecutar de forma óptima el trabajo en la Municipalidad de la Florida, logró comprender las dinámicas compartidas por algunos equipos y las variaciones que existen, especialmente en lo que respecta al liderazgo y su función fundamental en una entidad burocrática como la municipalidad **Gutiérrez (2021)**, buscó adquirir conocimientos tanto teóricos como prácticos sobre el liderazgo comunitario transformador en individuos jóvenes y adultos en el Municipio de Taraco, con sus resultados apuntó a la implementación de un programa educativo destinado a la capacitación de jóvenes y adultos en el municipio para fortalecer y fomentar el liderazgo comunitario transformador, mejorar la autoestima, promover valores, habilidades en las relaciones sociales, motivación, competencia en la comunicación, destrezas en oratoria, habilidades de toma de decisiones y planificación. En tanto **Huamán (2022)**, sus resultados revelaron que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional, y la participación ciudadana de los colaboradores en una municipalidad. El liderazgo transformacional está altamente correlacionado con la participación ciudadana

debido a que su coeficiente de relación Rho de Spearman es 0,733. Por otro lado, señala **Darsono (2019)**, cuando una organización fracasa, normalmente hacemos atribuciones centradas en una falla de liderazgo.

*Es muy importante mantener un buen nivel de motivación en los trabajadores, ya que de ello dependerá en su comportamiento de su desempeño en sus labores, esto se podrá lograr manteniendo un buen liderazgo, iniciando desde la cabeza de la organización y sus ejecutivos. Notamos también que a los líderes se les otorga estatus, salario y responsabilidad superiores en todas las organizaciones, pero muchas veces no cuentan con esta habilidad.*

### **Detallar los factores que afectan al comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, Pueblo- 2023.**

En la tabla 14, un 54% del personal dice que el incentivo que recibe a veces es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades, en la tabla 17, un 42% sostienen los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores, en la tabla 18, el 58% considera que siempre tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas, en la tabla 22, solo el 46% manifiestan que su jefe casi siempre transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo, en la tabla 23, solo un 38% afirman que su jefe casi siempre valora sus contribuciones para la toma de decisiones. Mientras **Zamarripa et al (2022)**, indican que el comportamiento organizacional es como un diseño de negocio que incentiva a los empleados a mantener un alto nivel de motivación, lo que incide en su productividad al crear productos y servicios de mejor calidad. Según **Paredes y Rivera (2022)**, hizo un estudio similar al nuestro donde sus resultados, determinó que el 90.7% de los encuestados expresó la necesidad de implementar un plan de mejora. Esto se debe a la carencia de un análisis del comportamiento organizacional de los empleados por parte del Gobierno Municipal. Concluye que hay factores del comportamiento organizacional que están impactando negativamente en el rendimiento laboral de los empleados, afectando así su eficiencia, eficacia y

productividad. Mientras **Ospina (2018)**, realizó un estudio similar al nuestro dónde concluye que los empleados tienen dificultades para reconocer las emociones, tanto propias como ajenas, en el entorno de trabajo. observando una falta de motivación por parte de los supervisores hacia la institución.

*Notamos que hay muchos factores que contribuyen a la creación de un ambiente laboral inadecuado, lo que a su vez genera problemas en la comunicación organizacional y se manifiesta en relaciones laborales tensas y conflictivas, esto dependerá mucho del liderazgo que se ejerza en una organización.*

### **Demostrar que el liderazgo repercute en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023.**

En la tabla 3, un 50% del personal afirman que los líderes algunas veces fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad., en la tabla 12, un 38% dicen que los líderes casi siempre muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad, en la tabla 16, solo el 33% sostienen que casi siempre los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad, en la tabla 20, solo el 46% considera que casi siempre el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias. Como afirma **Rivera (2018)**, pudo concluir que los servidores públicos en el área administrativa tienen dificultades en varios aspectos, tales como la identificación de estilos de liderazgo, la gestión de impulsos en situaciones de tensión y la empatía hacia sus compañeros de trabajo. Además, se ha observado que la falta de motivación por parte de los supervisores impacta negativamente en el sentido de pertenencia de los servidores hacia la institución. Según **Ortiz (2018)**, examinó el clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo de un equipo directivo. Pudo identificar problemas de conflictos y la influencia de factores externos que tienen un impacto negativo en los canales de comunicación entre el equipo de dirección. El liderazgo ejercido por el equipo directivo se caracteriza por ser en su mayoría pedagógico y, en ocasiones, democrático. No obstante, esta modalidad de liderazgo no ha propiciado la innovación ni cambios significativos en

los procesos organizativos en aras de mejorar la calidad educativa. De la misma forma **Vivanco (2022)**, en su estudio analizó la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio de una Municipalidad, encontró que el valor de significancia asintótica es igual a 0.000, lo cual es menor que el nivel de significación establecido (0.05). Rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que el comportamiento organizacional guarda una relación significativa con la calidad del servicio proporcionado por la Municipalidad.

*Notamos que el comportamiento organizacional comprende un estudio de temas conductuales en sus integrantes, el poder conocer la personalidad, actitud, percepciones, etc. y el que no pueda reconocer estos factores en conjunto, generan un liderazgo inadecuado y dificultan la colaboración efectiva en el trabajo en equipo.*

## 5. Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

Se confirma que existe una considerable correlación positiva ya que el resultado fue de .804 por el Rho Spearman, con una significancia de  $p=0,000 < 0,05$ . mostrando una significativa relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional, tal como se ve en la tabla 24. Pues se acepta la hipótesis alterna. Para mantener un buen comportamiento de los trabajadores, pues dependerá mucho de sus líderes, sabiendo que muchos no cuentan con esta habilidad.

No hay un buen liderazgo, empezando que no hay buena coordinación entre sus integrantes, esto se ve en la tabla 1, cuando el 54% del personal indica que en la municipalidad casi nunca desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva, repercutiendo en un buen clima laboral y es notorio que los líderes carecen de competencias, como desarrollo de habilidades y destrezas, esto se ve en la tabla 6, cuando solo un 38% afirman que su jefe casi siempre resuelve asertivamente los problemas que se suscitan, y a veces los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores y en la tabla 11, solo el 42% dicen que su líder casi siempre su líder muestra actitud positiva reflejándose un buen desempeño buena.

El comportamiento no es óptimo del personal, ya que se sienten desmotivados y desvalorados, tal como se ve en la tabla 14, cuando un 54% dice que el incentivo que recibe a veces es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades, los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores, en la tabla 18, el 58% considera que siempre tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas, generando un estrés, ya que no se incentiva el trabajo en equipo y peor aún solo el 38% afirma que su jefe casi siempre valora sus contribuciones para la toma de decisiones, esto se ve en la tabla 23.

Hay muchos factores del liderazgo que repercuten en el comportamiento de los trabajadores, como el incentivar a que el personal sea creativo, esto se ve en la tabla 3, cuando un 50% lo afirman. El incumplimiento de las políticas en beneficio del trabajador, por parte de los jefes, tal como se ve en la tabla 12, cuando solo un 38% dicen que casi siempre muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad, ya que no están de acuerdo a las remuneraciones que se otorgan a otros y peor aún en la tabla 16, solo el 33% sostienen que casi siempre los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad.

## **Recomendaciones**

Se recomienda al área de RRHH, asigne un presupuesto para capacitaciones para los responsables de las diferentes áreas, en temas de liderazgo, el cual busque mejorar un mejor comportamiento en sus integrantes de sus áreas respectivas. Hacer un análisis situacional y monitoreo del medio laboral en que se encuentran los trabajadores de la municipalidad, así como revisar sus políticas para mejorarlas en beneficio de ambas partes.

Hacer reuniones periódicas, practicando el liderazgo transformacional, con el fin de tener una efectiva comunicación, sobre las actividades a desarrollar, buscando el aporte de cada integrante el cual se sienta valorado. Hacer talleres de interacción entre jefes y personal, donde se muestre que hay preocupación de las necesidades del trabajador. Hacer una encuesta para saber el liderazgo que tiene su jefe y pueda ser corregido al transformacional.

Diseñar nuevas políticas de incentivo, que busquen beneficiar al trabajador, que estos sean respetados, coordinar con sus integrantes sobre la distribución de la carga laboral de manera justa y equitativas según a las competencias, fomentar el trabajo en equipo e incentivar y motivar que sus contribuciones o aportes es muy importante para la toma de decisiones.

El área de recursos humanos debe revisar y evaluar los currículos de los trabajadores para asignarles según corresponda sus remuneraciones, este debe estar acorde a las escalas establecidas por la municipalidad. Los líderes deben mostrar sus valores éticos y que están comprometidos con el crecimiento de sus colaboradores y el logro de los objetivos de la municipalidad.

## 6. Referencias bibliográficas

- Agurto, J. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4928/JUAN%20EMER%20AGURTO%20GOMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alberola, J. (2019). *Qué es el autocontrol: definición y técnicas*. <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-autocontrol-definicion-y-tecnicas-4710.html>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4), 89-122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract)
- Alonso, A. (2021). *¿Qué es la conducta?* <https://www.psyciencia.com/que-es-la-conducta/>
- Alvarado, L. (2017). *Comportamiento Organizacional* (2a ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. [https://books.google.com.ec/books?id=ezxKEAAQBAJ&printsec=copyright&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=ezxKEAAQBAJ&printsec=copyright&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)
- Aquino, M., & Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodología de la investigación*. Editorial Maipue. <https://es.scribd.com/book/478377047/Proyectos-y-metodologia-de-la-investigacion>
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo Y Comportamiento Organizacional*. ALFAOMEGA ESAN. <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>

- Ayllón, J. (2018). *Comportamiento organizacional*. Universidad Nacional del Callao. [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4010/Ayllon%20Saboya\\_IF\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4010/Ayllon%20Saboya_IF_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barra, J. (2022). *Liderazgo organizacional en lo público : visualizando la realidad de la Municipalidad de La Florida, ¿continuidad o cambio?* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193902/Tesis%20-%20JOS%20c3%89%20BARRA%20SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5(1). <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Bolaño, M., & Gallardo, A. (2020). *Comportamiento organizacional ciudadano de los pescadores del Municipio de puerto Colombia*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7110>
- Canales, M., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carrasco, C., & García, R. (2021). *Comportamiento Organizacional e Imagen Corporativa en la Municipalidad Distrital de Iguain Ayacucho 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2953/T037\\_70799678\\_COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL%20E%20IMAGEN%20CORPORATIVA%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20IGUAIN%20AYACUCHO%202020%20-%20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2953/T037_70799678_COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL%20E%20IMAGEN%20CORPORATIVA%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20IGUAIN%20AYACUCHO%202020%20-%20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, XXXIX(1), 92-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872010>

- Cornejo, R. (2022). *La gestión de las emociones*.  
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/01/gestion-de-emociones/>
- Cruz, L. (2020). *Liderazgo y legitimidad en las organizaciones*. Cuadernos de Investigación FCA.  
[https://publishing.fca.unam.mx/index.php?id\\_product=113&rewrite=liderazgo-y-legitimidad-en-las-organizaciones&controller=product](https://publishing.fca.unam.mx/index.php?id_product=113&rewrite=liderazgo-y-legitimidad-en-las-organizaciones&controller=product)
- Darsono, N. (2019). *Organizational Behavior and Public Management*. [Tesis de maestría, Padjadjaran University].  
[https://www.academia.edu/39572434/Summary\\_of\\_the\\_Organizational\\_Behavior\\_and\\_Public\\_Management\\_Book](https://www.academia.edu/39572434/Summary_of_the_Organizational_Behavior_and_Public_Management_Book)
- Delgado, D., & Torres, E. (2016). Caracterización de la Cultura Organizacional Dominante en las Empresas Familiares de Servicios de Ciudad Victoria Tamaulipas. *Management Review*, 1(3).  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5822188.pdf>
- Dionicio, J. (2021). *Comportamiento organizacional y liderazgo en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, en el año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84826/Dionicio\\_CJA-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84826/Dionicio_CJA-SD.pdf)
- Editorial, E.. (2022). *Actividad*. <https://concepto.de/actividad/>.
- Fajardo, Y., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Conurrencias Latinoamericanas*, 11(20).  
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Falcon, R. (2022). *Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeñolaboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80478/Falcon\\_MR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80478/Falcon_MR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

- Fernández, J., Llamas, F., & Gutiérrez, M. (2019). Creatividad: Revisión del concepto. *REIDOCREA*, 9, 467-483. <https://www.ugr.es/~reidocrea/8-37.pdf>
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo*, 5(2), 169-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566330>
- Franco, I., & Alvarado, J. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>
- Fuentes, L., Hermenegildo, M., Medina, F., & Valencia, M. (2023). Liderazgo en el comportamiento organizacional. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 11(22), 133-135. <https://doi.org/10.29057/icsa.v11i22.10973>
- Galiani, D., & Terlato, A. (2020). *Desde la inteligencia emocional al liderazgo empático*. Universidad del Cema. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/768.pdf>
- Gordon, J. (17 de agosto de 2023). *Organizational Commitment - Explained*. [https://thebusinessprofessor.com/en\\_US/management-leadership-organizational-behavior/organizational-commitment-explained](https://thebusinessprofessor.com/en_US/management-leadership-organizational-behavior/organizational-commitment-explained)
- Guillermo, E. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochamarca, Oyón, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4743/EVELYN%20SOLANYEE%20GUILLERMO%20TRANCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gutierrez, W. (2021). *Liderazgo comunitario transformador en jóvenes y adultos del Municipio de Taraco*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andres]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28616/PG-1432.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herkes, J., Churruca, K., Ellis, L., & Braithwaite, J. (2019). How people fit in at work: systematic review of the association between person–organisation and person–group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ Open*, 9(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamán, D. (2022). *Liderazgo y participación ciudadana en una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo], Lima - Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81789/Huam%0c3%a1n\\_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81789/Huam%0c3%a1n_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huayaney, L. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71931/Huayaney\\_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71931/Huayaney_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iturrioz, J. (2017). *El liderazgo en el siglo XXI: Coaching, equipos, clientes y resultados*. Gestión 2000. [https://books.google.com.pe/books/about/El\\_liderazgo\\_en\\_el\\_siglo\\_XXI.html?id=0TCTDQAAQBAJ&source=kp\\_book\\_description&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/El_liderazgo_en_el_siglo_XXI.html?id=0TCTDQAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y)
- Laica, V. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Publico del poder ciudadano "Benjamín Zeledón*

- Rodríguez" ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/>
- López, J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80274/L%c3%b3pez\\_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80274/L%c3%b3pez_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad, 11*(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mendoza. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Mendoza, J. (2020). *Liderazgo y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Huaura – 2019.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4153/MENDOZA%20GUILLEN%20JESUS%20ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, P., Vladivia, D., Palacios, V., & Romero, D. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

- Ortiz, R. (2018). Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – 2018 Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Repositorio institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Ospina, K. (2018). *La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del área administrativa Gad Municipal Santiago de Pillaro en la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28607/1/82300017620%20Ospina%20Osorno%20Kely%20Daniela.pdf>
- Panduro, A. (2020). *El liderazgo y la gestión de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4701/UNU\\_ADMINISTRACION\\_2020\\_T\\_ANNIE-PANDURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4701/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_ANNIE-PANDURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, K. & Rivera, A. (2022). *"Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Riobamba, periodo 2019"*. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17662>
- Parodi, P. (2020). *El liderazgo organizacional y su impacto en la productividad del área de operaciones de la empresa BCP en el periodo 2019*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/936/PATRICIA%20PARODI.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)



- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). ADDISON-WESLEY. <https://www.casadellibro.com/libro-comportamiento-organizacional-17-ed/9786073239851/5612581>
- Santamaría, H., & Sánchez, R. (2012). Creatividad y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios: estudio transversal de asociación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(2), 284-298. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80624462012.pdf>
- Santana, M. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28300/1/38%20GTH.pdf>
- Suárez, I., Tinajero, M., & Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*, 7(24), 1-8. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., . . . Fahlevi, M. (2020). Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. *Sys Rev Pharm*, 11(10). <https://acortar.link/LtMSYI>
- Tello, E. (2022). *Liderazgo y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Oyón*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6586/TESIS%20TELLO%20ALVINO%20ELIZABETH%20GISELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thanh, N., & Quang, N. V. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>

- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Ángel, J., Quiroz, E., . . . Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Vivanco, R. (2022). *Comportamiento organizacional y la calidad de servicio en la municipalidad distrital de Huaura - 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5938/ROSARIO%20KATHERINE%20VIVANCO%20PALOMINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zamarripa, J., Vega, M., & Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(20), 224–245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

# **ANEXOS**

**Anexo 1:**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN -VARIABLE LIDERAZGO**

V.1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo	Según Alcázar (2020) es la capacidad que tiene una persona de influir en los demás para que puedan alcanzar sus objetivos con el fin de evitar los costos asociados a la rotación y el ausentismo.	La variable liderazgo será medida mediante una escala Likert de tipo ordinal, cuyas dimensiones la conforman: comunicación efectiva, gestión de conflictos, control emocional y empatía.	Comunicación efectiva	Escucha activa	1. En la municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas.
				Coordinación	2. Existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores de la municipalidad.
				Creatividad	3. Los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad.
			Gestión de conflictos	Clima laboral	4. Entre líderes y colaboradores se percibe un buen clima laboral.
				Comportamiento	5. Los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos.
				Asertividad	6. Su líder resuelve asertivamente los problemas que se suscitan.
			Control emocional	Gestión de emociones	7. Considera que su jefe sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas.
				Conductas	8. Las conductas de los líderes muestran una conducta acorde a los valores que se imparte en la municipalidad.
				Autocontrol	9. Su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo.
			Empatía	Comprensión	10. Los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores.
				Actitud	11. Considera que su líder muestra actitud positiva reflejándose un buen desempeño laboral.
				Respeto	12. Los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad.

## MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

V.2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Comportamiento organizacional	El comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación del conocimiento sobre cómo funcionan las personas (tanto individualmente como en grupos) en las organizaciones. Su propósito es identificar formas para que actúen de manera más efectiva (Ayllón, 2018).	La variable comportamiento organizacional será medida mediante una escala Likert de tipo ordinal, cuyas dimensiones la conforman: motivación, cultura organizacional, estrés laboral y trabajo en equipo.	Motivación	Motivación intrínseca	1. Se siente autorrealizado con las actividades que realiza en la municipalidad.
				Motivación extrínseca	2. El incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades.
			Cultura organizacional	Entorno físico	3. En el ambiente de trabajo existe compañerismo donde están dispuestos a colaborar.
				Valores	4. Los líderes fomentan y practican los valores impartidos por la municipalidad.
				Políticas	5. Los lineamientos normativos por la municipalidad, incentivan al desarrollo profesional de sus trabajadores.
			Estrés laboral	Exceso de trabajo	6. Considera que tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas.
				Distracción	7. El personal muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad.
				Remuneración	8. Considera usted que el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias.
			Trabajo en equipo	Compromiso	9. Existe el compromiso de los líderes de coordinar y programar de manera oportuna las actividades.
				Confianza mutua	10. Su jefe transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo.
				Apoyo interno	11. Su jefe valora sus contribuciones para la toma de decisiones.

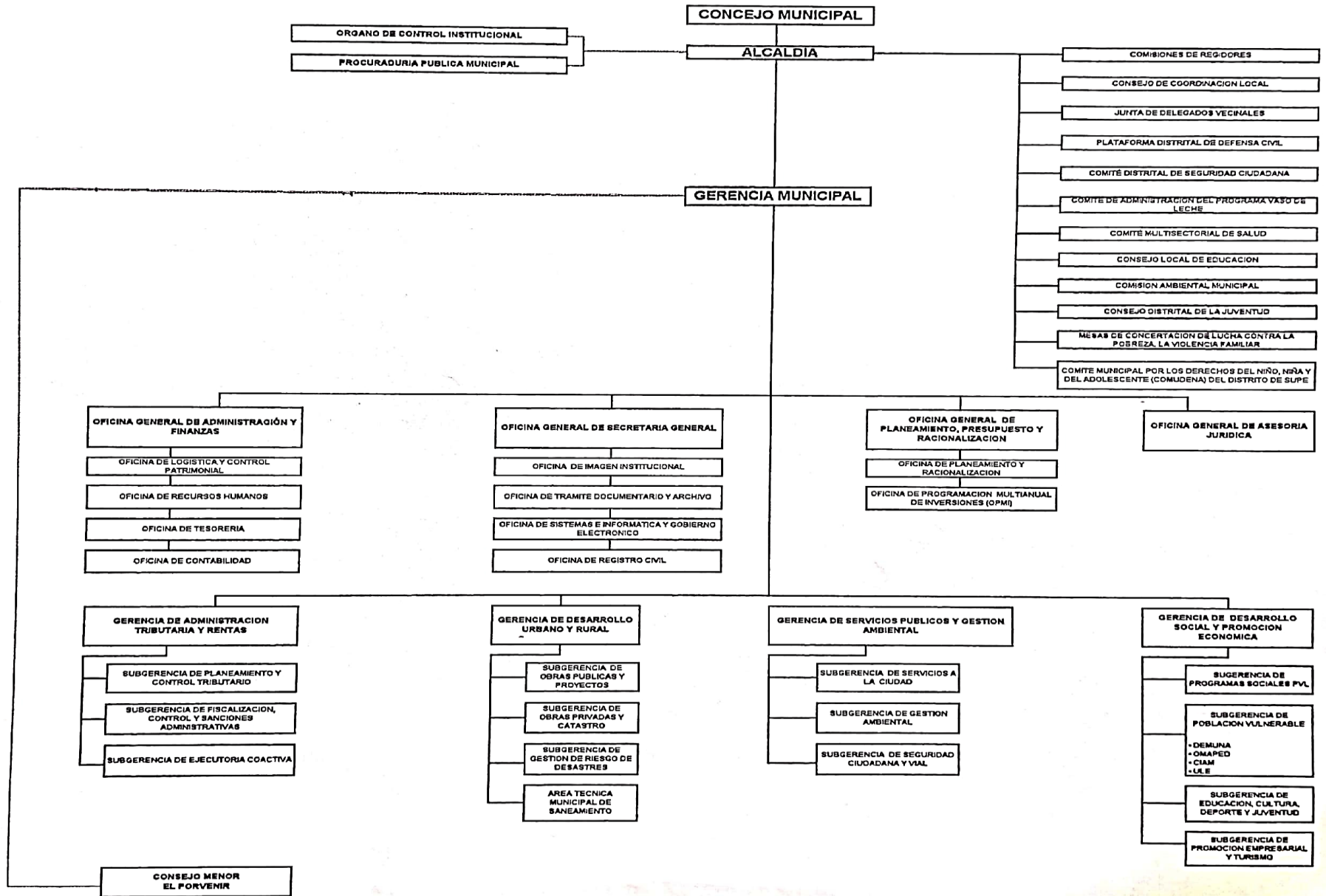
**Anexo2:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
Liderazgo y comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023	<b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023?	<b>Objetivo general</b> Analizar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe – 2023.  <b>Objetivos Específicos</b>  1. Identificar el nivel del liderazgo que hay en la Municipalidad Distrital de Supe, 2023. 2. Detallar el nivel de comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe- 2023. 3. Demostrar que el liderazgo repercute en el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023.	<b>Hipótesis general</b> El liderazgo se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023.	Liderazgo <b>Dimensiones:</b> Comunicación efectiva Gestión de conflictos Control emocional Empatía  Comportamiento organizacional <b>Dimensiones:</b> Motivación Cultura organizacional Estrés laboral Trabajo en equipo	<b>Tipo:</b> Descriptiva – correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población muestral</b> 48 trabajadores  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario  Validación y Confiabilidad

Anexo 3:

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE



## Anexo 4



### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

#### Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

#### ENCUESTA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE – 2023.

Estoy realizando una investigación científica, referente a “Liderazgo y Comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe, 2023”. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

#### PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

##### A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino  Masculino

##### B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso, seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	<b>VARIABLE: LIDERAZGO</b>	<b>Escala</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>						
1	La municipalidad desarrolla capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva y se realice adecuadamente las actividades encomendadas.					
2	Existe una adecuada coordinación entre los directivos y trabajadores de la municipalidad.					
3	Los líderes fomentan creatividad entre los trabajadores de la municipalidad.					
<b>GESTIÓN DE CONFLICTOS</b>						
4	Existe un buen clima laboral entre líderes y colaboradores de la municipalidad.					
5	Los líderes de la municipalidad demuestran un comportamiento adecuado al asumir riesgos.					
6	Su jefe resuelve asertivamente los problemas que se suscitan.					
<b>CONTROL EMOCIONAL</b>						
7	Considera que su jefe sabe controlar sus emociones, cuando hay conflictos entre las demás áreas.					
8	Las conductas de los líderes están en relación con los valores de la municipalidad.					
9	Su jefe maneja eficientemente el autocontrol de su área a su cargo.					
<b>EMPATÍA</b>						
10	Los líderes comprenden las necesidades de sus trabajadores.					
11	Su líder tiene buena actitud hacia los colaboradores generando un buen desempeño laboral.					
12	Los líderes muestran respeto hacia las políticas dadas por la municipalidad.					
<b>VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>MOTIVACIÓN</b>						
13	Se siente autorrealizado con las actividades que realiza en la municipalidad.					
14	El incentivo que recibe es de acuerdo con el nivel de sus conocimientos y actividades.					

<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
15	El ambiente de trabajo le permite un comportamiento idóneo para colaborar con los demás.				
16	Los valores de la municipalidad le ayudan a mejorar la conducta de los trabajadores.				
17	Las políticas implantadas por la municipalidad ayudan a desarrollar el mejoramiento continuo de sus trabajadores.				
<b>ESTRÉS LABORAL</b>					
18	Considera que tiene mucha carga laboral y no van de acuerdo a sus funciones asignadas.				
19	El personal muestra concentración al realizar su trabajo en la municipalidad.				
20	Considera usted que el personal tiene su remuneración acorde a sus competencias.				
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
21	La municipalidad está comprometida en coordinar de manera oportuna las actividades programadas para la obtención de mejores resultados de cada trabajador				
22	Su jefe transmite confianza e incentiva el trabajo en equipo.				
23	Su jefe valora sus contribuciones para la toma de decisiones.				

**GRACIAS**

## Apéndice 1

### *Liderazgo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	12

## APÉNDICE 2

### Estadísticas de total de elemento

#### **LIDERAZGO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	39,30	54,678	,664	,865
2	38,90	67,656	,288	,814
3	39,70	62,900	,070	,802
4	39,30	55,122	,751	,874
5	39,90	49,433	,787	,866
6	40,00	57,111	,504	,883
7	39,20	48,400	,883	,860
8	39,70	51,344	,782	,867
9	39,40	48,711	,895	,889
10	39,10	39,20	,504	,814
11	39,80	39,70	,883	,812
12	39,60	54,933	,706	,864

### APENDICE 3

#### *Comportamiento organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	11

### APÉNDICE 4

#### Estadísticas de total de elemento

#### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13	41,10	62,322	-,364	,926
14	39,40	52,044	,584	,866
15	40,70	50,233	,529	,865
16	40,30	44,456	,883	,842
17	40,10	48,544	,691	,857
18	39,90	46,544	,726	,853
19	40,00	46,444	,801	,849
20	40,60	45,822	,685	,855
21	39,90	46,989	,814	,850
22	39,80	46,999	,804	,854
23	40,60	40,044	,820	,844

## Anexo 5

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 13/12/2023      Especialidad: Administradora

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Ruiz Gaspar, Gregoria**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y comportamiento organizacional del personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Supe, 2023”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	75	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Carmen Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de empresas y**  
**negocios MBA**  
**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 10/12/2023      Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Ruiz Gaspar, Gregoria**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y comportamiento organizacional del personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Supe, 2023”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	71	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Pablo Santos Díaz**  
**Maestro en Administración**  
**DNI.32542582**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Gonzáles Chávez

Fecha: 09/12/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Ruiz Gaspar, Gregoria**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y Comportamiento organizacional del personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Supe, 2023”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	75	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**



**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Carlos Gonzàles Chàvez**  
**Doctor en Administración**  
**DNI. 10588687**

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Ruiz Gaspar Gregoria		73873861	grensruizos@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo y Comportamiento Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Supe-2023.			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess/">info.eu-repo/semantics/openAccess/</a> )	<input type="checkbox"/>	
		Acceso restringido <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess/">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess/</a> ) <sup>4</sup>	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	14	02	24

Huella Digital



  
Firma

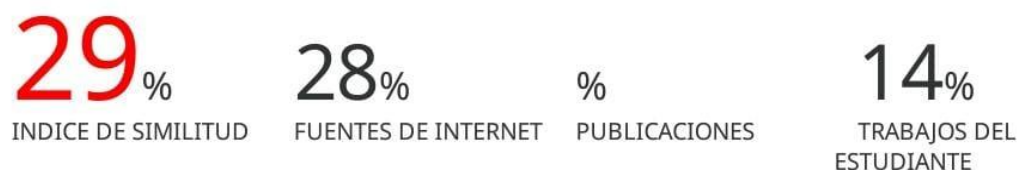
**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2015-SU/REDI-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, inciso 8.2
- Ley N° 30035: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 005-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los derechos de autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley RSE
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEEC (Números 5.2 y 5.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.5 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y sociedades de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadata en sus repositorios institucionales proveyendo al icon de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUDA".

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

# LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE – 2023.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://revista.estudioidea.org">revista.estudioidea.org</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1%

9	<a href="http://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://dspace.esPOCH.edu.ec">dspace.esPOCH.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://es.noordermarketing.com">es.noordermarketing.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad de Chile - CN-038051 Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.dykinson.com">www.dykinson.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Colegio Internacional SEK Quito Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://biblioteca.intec.edu.do">biblioteca.intec.edu.do</a>	

Fuente de Internet

<1 %

31	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Queen's University of Belfast Trabajo del estudiante	<1 %
35	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
37	<a href="http://repositorio.cuc.edu.co">repositorio.cuc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

41	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
45	<a href="http://repositorio.ftpcl.edu.pe">repositorio.ftpcl.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://rraae.cedia.edu.ec">rraae.cedia.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Submitted on 1685426092504 Trabajo del estudiante	<1 %
49	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://www.polodelconocimiento.com">www.polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://es.gizmodo.com">es.gizmodo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://journals.upi-yai.ac.id">journals.upi-yai.ac.id</a>	

---

<b>53</b>	<b>publications.iadb.org</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>54</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>55</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>56</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>57</b>	<b>www.nederman.es</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>58</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<1 %
<b>59</b>	<b>www.timetoast.com</b> Fuente de Internet	<1 %

---