



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la
Municipalidad del Rímac 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Acosta Quiroga, Leslie Carol (ORCID: 0000-0002-2223-4858)
Campos Damian, Emerson Harry (ORCID: 0000-0001-8550-941X)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi madre y abuelita quienes me inculcaron siempre la valentía y perseverancia, fueron son y siempre serán mi fortaleza.

Leslie A.

A mis padres por su amor, trabajo y ser el pilar fundamental en todos estos años de esfuerzo, siendo seres incondicionales para mí.

Emerson C.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme culminar mis estudios, a mi abuelita, padres, hermano, padrastro, familia y amigos por su apoyo, a la Universidad César Vallejo y a mi tutor por la formación profesional.

Leslie A.

Esta tesis no hubiera sido posible sin el apoyo, de Dios por sus bendiciones y por dar la fuerza para continuar. Finalmente agradecer al Municipio Distrital del Rímac por permitir realizar el presente estudio.

Emerson C.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Fuente poblacional por Personal Estable y Contribuyentes.</i>	24
Tabla 2. <i>Juicio de expertos</i>	25
Tabla 3. <i>Coeficiente de confiabilidad</i>	26
Tabla 4. <i>Prueba de confiabilidad</i>	27
Tabla 5. <i>Frecuencia de la Variable 1 Liderazgo Organizacional</i>	30
Tabla 6. <i>Frecuencia de Dimensión Liderazgo Estratégico</i>	31
Tabla 7. <i>Frecuencia de Dimensión Toma de Decisiones</i>	32
Tabla 8. <i>Frecuencia de Dimensión Comunicación</i>	33
Tabla 9. <i>Frecuencia de Dimensión Procesos de la Innovación</i>	34
Tabla 10. <i>Frecuencia de la Variable 2 Comportamiento Laboral</i>	35
Tabla 11. <i>Frecuencia de Dimensión Ambiente Organizacional</i>	36
Tabla 12. <i>Frecuencia de Dimensión Aprendizaje</i>	37
Tabla 13. <i>Frecuencia de Dimensión Actitud</i>	38
Tabla 14. <i>Frecuencia de Dimensión Cultura Organizacional</i>	39
Tabla 15. <i>Coeficiente de correlación por Rango de Spearman</i>	40
Tabla 16. <i>Prueba de normalidad de las Variables y dimensiones</i>	41
Tabla 17. <i>Correlación Liderazgo Organizacional y Comportamiento Laboral</i>	43
Tabla 18. <i>Correlación de Liderazgo estratégico y Comportamiento laboral</i>	44
Tabla 19. <i>Correlación de toma decisiones y comportamiento laboral</i>	45
Tabla 20. <i>Correlación de Comunicación y Comportamiento laboral</i>	46
Tabla 21. <i>Correlación de Procesos de la innovación y Comportamiento laboral</i>	47

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Liderazgo Organizacional</i>	30
Figura 2. <i>Liderazgo Estratégico</i>	31
Figura 3. <i>Toma de Decisiones</i>	32
Figura 4. <i>Comunicación</i>	33
Figura 5. <i>Procesos de la Innovación</i>	34
Figura 6. <i>Comportamiento Laboral</i>	35
Figura 7. <i>Ambiente Organizacional</i>	36
Figura 8. <i>Aprendizaje</i>	37
Figura 9. <i>Actitud</i>	38
Figura 10. <i>Cultura Organizacional</i>	39

Resumen

En cuanto a la investigación realizada contó con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Este trabajo incluyó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 100 colaboradores de la institución (Municipalidad del Rímac) ya que la investigación empleó el método censal se aplicó al 100% de la población; entre los cuales se encontraron personal estable (276, 728), CAS y contribuyentes, asimismo para recolectar los datos se empleó la encuesta a través del cuestionario; se hizo uso del Alpha de Cronbach en cuanto a la confiabilidad para ambas variables, cuyo resultado fue; 0,970, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 26), empleando el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un resultado de Rho. 0.779. Se determinó que existe correlación positiva muy fuerte entre Liderazgo Organizacional y Comportamiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Palabras Clave: Liderazgo organizacional, comportamiento y eficacia.

Abstract

As for the research carried out had the objective of determining the relationship between organizational leadership and labor behavior of the workers of the Municipality of Rímac 2021. This work included a quantitative approach, of an applied type, with a correlational descriptive level, a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 100 collaborators of the institution (Rímac Municipality) since the research used the census method, it was applied to 100% of the population; among which stable staff (276, 728), CAS and taxpayers were found, also to collect the data the survey was used through the questionnaire; Cronbach's Alpha was used in terms of reliability for both variables, whose result was; 0.970, data processing was performed with SPSS software (version 26), using Spearman's correlation coefficient, obtaining a Rho result. 0.779. It was determined that there is a very strong positive correlation between Organizational Leadership and Labor Behavior of the workers of the Municipality of Rímac 2021.

Keywords: Organizational leadership, behavior and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A propósito, a nivel mundial debido al COVID 19 muchas empresas cerraron dejando a colaboradores sin empleo, pero hubo una que lideró por su visión, con comportamiento resiliente, es el caso de Amazon, el empoderado en comercio electrónico, concluyó el 2020 ganando 21.331 millones de dólares (17.700 millones de euros), duplicando casi la ganancia del año anterior, como resultado de compras on line y como respuesta a la situación del momento (portal virtual el confidencial 2020). También, se puede verificar que la crisis económica a nivel mundial tiene poder sobre el estrés, ya que debido a estas situaciones los individuos están sujetos a más horas laborales, menos salario e incluso pérdida de sus empleos. Astorquiza A. Castillo M. & Gómez A. (2020 p.193).

También cabe señalar que la OMS (Suiza) fue censurada por su liderazgo disfuncional, y su incapacidad para una respuesta global contra la COVID-19, al exponer bases de reconstrucción económica y social, resultando según los expertos como una organización muy diplomática y demasiado lenta en su toma de decisiones según Navarro, B. (2021: p.4).

Con respecto al nivel nacional en el Perú es notable la carencia de liderazgo, el comportamiento de los trabajadores es limitado a actividades básicas por falta de motivación y estímulos, no hay innovación en los procesos, especialmente en el sector público ya que hay protocolos y la entrega de respuestas a tramites es prolongado. Por eso la interacción entre individuos y organizaciones debe ser considerado por los gerentes según Griffin R, Phillips J y Gully S (2017: p.6). En la Municipalidad del Rímac se cuenta con recurso humano capacitado, pero hay carencia de liderazgo en las gerencias, jefaturas, etc. para potenciar las habilidades del personal. Lo complicado es que, no todo líder posee un cargo de alta jerarquía y no todo funcionario (presidente, gerente, jefe, director) es líder, afirma Chiavenato I. (2016: p.336).

También a nivel local en la Municipalidad del Rímac se observó que se cuenta con deficiente liderazgo especialmente en los hábitos, escasa efectividad y carente iniciativa, Toda innovación dentro de la organización significa modificar actividades del día a día, comportamientos y costumbres. Chiavenato I. (2016: p.418).

Asimismo, hay deficiencia en cuanto al personal, ya que destaca escasa capacitación, deficiente organización, entre las habilidades sociales nombran a la destreza de dar solución a una disyuntiva o dificultad sistemáticamente afirma Llanos M. (2016: p.54). Los colaboradores dentro de la organización se convierten en elemento importante de la misma, lo que necesita un tratamiento más como elemento, sino como persona humana, es decir como un individuo con vivencias, necesidades, intereses, los que se deben considerar para elaborar motivaciones necesarias, con el fin de lograr los objetivos. Maldonado J. (2017 p.141). A la vez, el entorno y las exigencias por parte de la empresa y el ambiente organizacional son considerados como atenuantes para el estrés. Astorquiza A. Castillo M. & Gómez A. (2020: p.5).

En efecto, con una estructuración inadecuada de los equipos, esto implica un aprendizaje pobre, bajo desarrollo organizacional, con escaso compromiso organizacional, hay desgaste profesional, ósea, “a más compromiso e identificación con la organización, sentirán menor desgaste profesional”. Barroso, Santos & Patrón (2019: p.18).

A su vez con un inadecuado comportamiento laboral y ausencia de ambiente organizacional, no obtienen conocimiento y por ende no adoptan el aprendizaje en equipo, también la aplicación de ética en los procesos es importante para una buena toma de decisiones con percepción objetiva, esta puede ser favorable o no en cuanto al entorno, tal vez alguien no esté haciendo algo inmoral o ilegal con una mala actitud, pero su proceder podría arrumar al equipo. Maxwell J. (2019: p.14). Por cierto, entre las causales del estrés podemos encontrar, falta de respaldo de los jefes, gerentes o compañeros, sumados a la falta de oportunidad de promociones y recompensas, ya que estas pueden ser detonantes de dicha reacción. Astorquiza A. Castillo M. & Gómez A (2020 p. 190).

Al mismo tiempo, la actitud, no evidencia compromiso con el trabajo, sin capacidad de adaptación, a la vez la cultura organizacional es imperfecta ya que no expande las habilidades sociales, omiten reglas, con resistencia al cambio. Un líder crea estrategias precisas y motiva comunicando ideas precisas en la organización y al exterior. Guimerá A. (2018: p.40).

De igual manera la Justificación que respalda este trabajo de investigación es que servirá de soporte, como base informativa a investigaciones posteriores de

temas relacionados con los resultados de las variables liderazgo organizacional y comportamiento laboral. La investigación realizada en este trabajo servirá de herramienta a futuros jefes, gerentes o encargados en instituciones públicas para reconocer las debilidades de los procedimientos y respalda las fortalezas de los mismos; de este modo repotenciar la performance en los resultados del POI (Plan Operativo Institucional) ya que estos son laborados en base a metas.

Por lo que, se refiere a la investigación la justificación teórica admite que, se tiene como fin colaborar para una buena toma de decisiones de aquellas personas que encabezan, tales como jefes, gerentes, supervisores o encargados de áreas. Para esto se eligió una serie de teorías y conceptos; estos a su vez resaltan la importancia del liderazgo organizacional como el comportamiento laboral a los que, últimamente se les ha brindado más interés a las hipótesis expuestas por autores, puesto que se ha notado en estos tiempos que ambos tienen poder sobre los resultados de los colaboradores y/o empleados del Municipio del Rímac.

En efecto cabe señalar que, en la justificación practica detalla que el objetivo del presente trabajo es instaurar el dominio del liderazgo organizacional y comportamiento laboral en colaboradores, con esta investigación se reforzó la perspectiva en al ámbito laboral, de este modo se podrá implementar otros.

A su vez el trabajo se justifica metodológicamente en base a encuestas que nos facilitó identificar debilidades en el comportamiento laboral y de esa manera potenció al liderazgo organizacional en colaboradores del municipio en modalidad pragmática.

También, es relevante tomar en cuenta los procesos de innovación en las entidades públicas, ya que las personas que las encabezan no siempre son visionarios, por lo que siempre encontraremos que las instituciones que trascienden son todas aquellas que cuentan con apertura a los cambios; estos a su vez en bien de una mejora continua, y tomando en cuenta en primer lugar a sus contribuyentes internos como externos.

Además, el comportamiento laboral cada vez está tomando mayor relación, pero este a su vez debe ser motivado, paramétrico y fiscalizado. Trabajar en un lugar agradable es óptimo para los resultados, las funciones, el rendimiento, el comportamiento laboral y el liderazgo organizacional deben ser como engranajes que se muevan al mismo ritmo y de este modo forman parte de un todo.

En otro punto, debido a la situación problemática (trámites, permisos y licencias), se consideró la evaluación del comportamiento organizacional, ya que, si persisten en la institución, conllevan a serias dificultades en el entorno institucional, por lo que, es conveniente profundizar el estudio se propone plantear las interrogantes del estudio tomando como general la siguiente ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Organizacional y el Comportamiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rímac, 2021?

Asimismo, se plantean las preguntas específicas del problema:

¿Cómo se relaciona el liderazgo estratégico y el comportamiento laboral de los trabajadores?, ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y el comportamiento laboral de los trabajadores?, ¿Cómo se relaciona la comunicación y el comportamiento laboral de los trabajadores?, ¿Cómo se relaciona el proceso de la innovación y el comportamiento laboral de los trabajadores?

Al respecto del objetivo general se propone que para el presente estudio sea lo siguiente: Determinar la relación del liderazgo organizacional y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Rímac, 2021.

Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el comportamiento laboral de los trabajadores, determinar la relación entre toma de decisiones y el comportamiento laboral de los trabajadores, determinar la relación entre la comunicación y el comportamiento laboral de los trabajadores. determinar la relación entre el proceso de innovación y el comportamiento laboral de los trabajadores.

Con referencia a la hipótesis general se propone de la siguiente manera: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac, 2021.

Dentro de las hipótesis específicas se tienen:

Existe relación significativa entre liderazgo estratégico el comportamiento laboral de los trabajadores, existe relación significativa entre la toma de decisiones y el comportamiento laboral de los trabajadores, existe relación significativa entre la comunicación y el comportamiento laboral de los trabajadores. existe relación significativa entre el proceso de innovación y el comportamiento laboral de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Si nombramos a los antecedentes Internacionales consideramos que;

De igual forma Castaño J. (2018), en su trabajo compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente, con el fin de determinar la influencia de liderazgo en el desgaste profesional y compromiso organizacional, su metodología fue cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional, comparativo y explicativo empleó el alfa de Cronbach con puntuaciones aceptables >0.7 . En las respuestas obtenidas, destacaron el $Rho=0.963$, y en la más baja de $rho=0.582$ mostrándose aceptable. En desgaste profesional $Rho=0.608$, aunque en despersonalización $rho=0.524$ significando que el comportamiento es relativamente bajo, contó con una población de 511 personas; concluyó que el liderazgo transformacional marca de forma significativa en el desgaste profesional y compromiso.

Según Gonzales J. (2017), en su investigación titulado: “El liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”, tuvo como objeto investigar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores. Su metodología mixta, es decir, cuantitativo y cualitativo, exploratorio, descriptiva y correlacional, con una población de 50 colaboradores (encuestados). Mostrando que 17 colaboradores correspondiente al 34% sintió conformidad con el liderazgo, y 33 correspondiente al 66% mencionaron que el liderazgo conduce parcialmente. A lo que se aceptó la hipótesis chi cuadrado Xc^2 con valor = 0,254. Concluyó señalando que hay liderazgo deficiente, el cual perjudica la comunicación entre autoridades de forma interpersonal, recomendó reforzar el liderazgo para que la supervisión implante sistemas mejorados.

De acuerdo a Rodríguez E. (2016) elaboró el liderazgo y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa Agua Vital O2 del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua., tuvo como fin investigar la incidencia del liderazgo en el clima laboral de los colaboradores. Su metodología fue desarrollada por un enfoque mixto cuali-cuantitativo, con nivel exploratorio, descriptiva y correlacional, con 65 trabajadores de población (encuestados). Por lo tanto, los resultados obtenidos determinan existencia de correlación en ambas variables. Además, con significación de = 0.05,

y para el cálculo chi - cuadrado, con un valor = 0,205. concluyendo que el liderazgo si incide en el clima laboral, afectado mayormente por la actitud que perciben los trabajadores, proveniente del gerente. A lo que recomendó cambiar las actitudes y comportamiento hacia los demás.

Entonces, Rosales G. (2020), desarrolló la investigación: El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, su fin fue evaluar el clima organizacional de la institución y su influencia en la satisfacción laboral de sus colaboradores administrativos, en su método incluyó el enfoque cuantitativo y cualitativo, también la investigación fue exploratoria, descriptivo, correlacional y transversal, contando con una población de 202 servidores por medio de la encuesta. Los resultados determinaron que hubo un menor nivel con un coeficiente de Spearman de 0,870. En consecuencia, el autor concluyó que el clima organizacional tiene autoridad en la satisfacción laboral, siendo necesario se tomen medidas para mejorar el clima organizacional y de este modo la satisfacción laboral incremente y se encuentre dentro de la media común.

Con referencia a Santana M. (2018), desarrolló el trabajo comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato, tuvo como objeto determinar la relación entre comportamiento organizacional y manejo de conflictos. Empleó metodología cuantitativa, correlacional, no experimental y descriptiva, con 150 profesionales y colaboradores en su población. Los resultados determinaron Rho de Spearman = 0,710. El autor concluyó al clima organizacional entre 40 a 59 puntos (riesgo). Asimismo, sugirió para alcanzar los objetivos planteados, debería contar con profesionales de salud que consideren las políticas con el objetivo de interceptar y laborar tomando como prioridad el comportamiento organizacional.

Entre los antecedentes nacionales tomamos en cuenta de manera que Ascencio G. (2018) elaboró su investigación liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Regash-Sihuas-2018. Su propósito fue poder establecer la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral. Su metodología tuvo nivel descriptivo, aplicado, correlacional, transversal, no experimental, 23 trabajadores fueron tomados para estudio (población), Por lo cual analizaron el liderazgo organizacional, por lo que, a través de la encuesta, presentó

61% (nivel regular) y el desempeño laboral presento 65% (nivel regular) empleo el $Rho =$ de 0.573 con significancia de $0,000 < 0.05$. El autor concluye destacando existencia de correlación positiva moderada entre las dos variables, considerando necesario implementar acciones para fortalecer el liderazgo organizacional e incrementar la eficacia en el desempeño.

En igual modo Chirinos K. (2021) creó la investigación El liderazgo empresarial y comportamiento organizacional en la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020 con el objeto de definir relación entre liderazgo empresarial y comportamiento organizacional de los trabajadores, en la metodología hizo uso del método cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Tuvo población integrada de 96 trabajadores, se empleó el cuestionario, así mismo obtuvo en resultado de hipótesis general $Rho = 0.833$, lo que implica correlación positiva considerable y en cuanto a la significancia, se observó que el resultado es menor al p valor (0.05), por lo que acepta la hipótesis alterna.

En ese mismo sentido, concluyó que el liderazgo empresarial se relaciona con el comportamiento organizacional. y que las variables de liderazgo empresarial y sus dimensiones liderazgo de cultura, liderazgo estratégico, liderazgo de equipos, se relacionan con el comportamiento organizacional de la empresa de publicidad.

Por otra parte, Human E. (2018) elaboró el trabajo comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali 2018, tuvo como objeto determinar relación existente entre comportamiento organizacional y productividad en trabajadores, la metodología fue tipo aplicada, descriptivo, cuantitativo, correlacional, no experimental transversal, contó con 45 trabajadores encuestados (población); obtuvo Rho de Spearman de $= 0,878$ comportamiento organizacional (variable) y $Rho = 0,831$ productividad (variable). Destacó una rho de Spearman $r = 0.955$. Por lo tanto, el autor concluyó que resalta la importancia de fiscalizar la situación de la productividad y el comportamiento organizacional (sistemáticamente) para afrontar los conflictos e inconvenientes de la empresa.

Con respecto a Segura M. (2019) desarrolló la tesis denominada como desempeño profesional y el comportamiento laboral de docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019 y tuvo de objetivo determinar relación entre desempeño profesional y comportamiento laboral, según metodología se ha

utilizado diseño descriptivo-correlacional, tipo de estudio no experimental, y cuantitativa. Se consideró a 30 docentes en la población; los resultados obtenidos fueron $Rho = r^* = 0,287$ lo que señala que desempeño profesional posee vínculo directo con el comportamiento laboral en la unidad educativa. El autor concluyo enfatizando nexo significativo entre variables determinando un nivel poco eficiente-regular con 33.3%. Por lo que recomendó monitorear los trabajos pedagógicos que permita evaluar las actitudes de comportamiento laboral.

De la misma manera Tofiño M. (2019), en la investigación gestión de recursos humanos y comportamiento laboral de los colaboradores del Hotel Jazmín, Lince-2019. Conto con un objetivo, determinar la relación en gestión de recursos humanos y comportamiento laboral. La metodología empleada fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, diseño no experimental, participaron 46 colaboradores (población) quienes fueron encuestados. Los resultados se obtendieron evidenciaron que se empleó el Alpha de Cronbach para gestión de recursos y comportamiento laboral, con un resultado de $Rho = 0,812$ y $0,822$. para conocer la correlación de Spearman, obteniendo un resultado de $Rho. 0.765$ y $Rho.0.757$. El autor concluyó que cambiaría el comportamiento laboral con un optima sistema de gestionar los recursos y eficientemente.

Por parte de los reportes científicos nombramos en bases a, Díaz E. & Díaz K. (2021), realizaron la investigación competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una Institución de Educación Superior de México, tuvo como objeto examinar la relación de liderazgo en coordinadores y el nexo con la efectividad. La metodología desarrollada fue cuantitativa, descriptiva y de alcance correlacional, estuvo conformada por 82 colaboradores de muestra, a través de un cuestionario multifactorial, para que las competencias de 12 coordinadores fueran examinadas. Los resultados demuestran que la regresión fue estadístico significativo ($F (6.75) = 5.664$, $p < 0.001$) (alfa de Cronbach > 0.65), el coeficiente de correlación de Pearson (R), el porcentaje de variación explicada $R^2 = 0.819$ y R^2 ajustada = 0.804 y el p-valor (≤ 0.05). concluyó indicando que para incrementar su efectividad organizacional es necesario impulsar el liderazgo.

Por su parte Gioconda N. (2017), y su investigación Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del

Cantón Daule Provincia de Guayas Ecuador-2017, fue determinar relación, como incide liderazgo directivo y evaluación del desempeño. El método tuvo enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional, no experimental, integrado por 80 docentes (población). Se obtuvo como respuesta $Rho=0,783$ nivel de significancia de $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazando hipótesis nula. Concluyo señalando que el 37,5% consideró existencia de escasa evolución de liderazgo directivo en la I.E. a la vez el 50% sostiene existencia de moderado desarrollo y 12,5% asume existencia de un alto desarrollo.

De modo que, Niño L. & Parra L. (2019) en su trabajo de indagación estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral, con el fin de fijar relación entre liderazgo y satisfacción laboral, la metodología fue descriptiva, correlacional, cuantitativo, de corte transversal, tuvo 147 guardias de seguridad (muestra), para fiscalizar incluyó 36 jefes (población), usaron ficha de datos, aplicaron tres cuestionarios, en los resultados destacaron, liderazgo transformacional con 44.3 % (predominante), liderazgo transaccional con 37.7 %.

En ese mismo sentido se confirmó nexo entre Liderazgo transformacional y satisfacción laboral donde logra un resultado de (0.461), satisfacción con la supervisión (0.656), satisfacción con las prestaciones recibidas (0.595) y satisfacción con la participación (0.656). Concluyendo que, el liderazgo participativo, carismático y transformador es relevante en la satisfacción laboral.

Con respecto a la definición conceptual de la variable X liderazgo organizacional, Chiavenato I. (2016: p. 335) observa que el liderazgo es una pieza clave y fundamental que, de no existir en las organizaciones, estas naufragarían en la incertidumbre e inestabilidad; la acción de liderar propone procedimientos consignas, organización, fiscalización y delegación que permiten darse paso a la competitividad trascendiendo y de este modo lograr llegar al éxito.

En lo relativo a Rozo A., Flores A., & Gutiérrez, C. (2019: p.2) nombra al liderazgo como pieza fundamental para la dirección, ya que este ejerce fuerza en las acciones dentro de la organización, es un fin del personal, ya que es un elemento de las estrategias y una fortaleza en el ámbito laboral. Incluso la dirección y el liderazgo son integrantes de un proceso global, con funciones autóctonas que son complementadas, mientras que la dirección se enfoca hacia donde se procederá

planificando, organizando y controlando el factor humano, logístico y tecnológico; el liderazgo por su parte influirá sobre los colaboradores para que se identifiquen con las metas y objetivos, desarrollando más destrezas.

En consecuencia, en la definición operacional de la variable X liderazgo organizacional se empleará de instrumento el cuestionario y de técnica la encuesta, el resumen se procesará en el SPSS versión 26, interpretando los resultados; Además se utilizarán otros métodos de análisis estadístico.

En relación a la dimensión 1, Arocha J. (2016: p.36), refiere al liderazgo estratégico como un método visionario; es decir contar con la capacidad de tomar decisiones anteponiéndose, respaldando las fortalezas e identificando las debilidades; para que de este modo tener mayor impacto en su proceso de innovación.

En lo relativo a, Urrego L. (2020: p.5) consigna al liderazgo estratégico como el poder que posee un individuo de generar cambio, brindando una buena dirección e influenciando generando impacto sobre las organizaciones (fortalezas),abriendo paso a lo nuevo, es decir innovando de forma dinámica.

Por cierto, Arocha J. (2016: p.41-42), define a los hábitos como acción que se adquiere para la ejecución de procesos de forma repetida para el logro de metas en común a nivel organización. Por otro lado, Lerner T. (2020: p.2) explica que comúnmente los hábitos son actividades que se hacen cotidianamente, y se caracterizan por su resistencia al cambio, científicamente el concepto de hábito es más específico y estrecha ya que este nace a raíz de una relación, estímulo-respuesta. El estímulo es un contexto ambiental o una señal sensorial familiar, que después dará una acción de respuesta sin considerar el valor del resultado de la acción y/o sin tener en cuenta el resultado esperado de esa acción.

Adicionalmente, Arocha J. (2016: p.43), señala a la efectividad como la actividad de realizar las labores de la empresa, brindando resultados para la obtención de objetivos, haciendo que su cumpla la misión de la organización.

A propósito, Arocha J. (2016: p.53), explica que las competencias del liderazgo tienen nexo con el aprendizaje, lo que refiere obtener mayor conocimiento contando con una conducta que cambia en pro de llegar a metas trazadas (individuo-organización).

Por lo que se refiere a, Arocha J. (2016: p.56), percibe que la iniciativa es una característica que poseen los líderes para anteponerse a situaciones, con una óptima toma de decisiones.

En otro punto Arocha J. (2016: p.67), conceptúa al perfil del líder estratégico como grupo de habilidades que posee un individuo para persuadir, motivar, potenciar las capacidades y valores en bien de la organización, tomando decisiones con visión. En efecto para los autores Norzailan, Z., Yusof, S., & Othman, R., (2016: p.1). señalaron que el líder estratégico es aquel quien toma las decisiones y aplica sus habilidades como un pensador estratégico y por así implementarlas a su organización obteniendo el éxito.

Referente a, Arocha J. (2016: p.90), enfatiza que la negociación es el proceso previo a la aceptación de propuestas en el cual se debe tener conocimiento del tema, de los pro y contras de esta misma, mayormente empleadas en proyectos, transacciones y metas a mediano o largo plazo.

En otro aspecto, Padilla R. (2019: p.2) refiere a la negociación como la actividad empleada para la obtención de un beneficio, no obstante, muchas de las personas que lo realizan desconocen la forma de obtener una buena negociación, tampoco establecer sus prioridades de forma clara, en dicho proceso. a pesar que se concluya de forma equitativa, ambas partes deben tomar en cuenta todos los atributos existentes para ambos.

También Arocha J. (2016: p.80), indica a las habilidades administrativas como pieza clave para desarrollar destrezas dentro de la organización, sumando dinamismo, con capacitación, teniendo efecto en la dirección, en miras de innovar. Igualmente, Kyayemagye, F., & Kintu, D., señalaron que las habilidades administrativas van de la mano con los estilos de liderazgo, es decir que las habilidades adoptadas son para convertirse en administrador, por lo tanto, el líder es quien proporciona dirección. (2020: p.94).

En cuanto a, Aguiar & Pinzón (2017: p 21-22) puntualiza a la habilidad como la actitud que se adopta en conjunto con la destreza para desempeñar labores o tareas específicas, dentro de una organización, ya sean físicas o intelectuales.

Acerca de la dimensión 2 Arocha J. (2016: p.85), considera a la toma de decisiones como una parte no fácil, ya que para realizar dicha acción se debe estar en tranquilidad, ver los puntos a favor y en contra, evaluar bien la situación. Esta

acción se aplica a todos los ámbitos, ya sea a nivel empresarial, social familiar, personal, etc.; a fin de obtener una mejora continua, logro o meta ya sea a corto o largo plazo.

Por lo que afecta a, Rodríguez Y. & Pinto M. (2018: p.12), la toma de decisiones tiene un vínculo estrecho con la información ya que este es empleado de forma estratégica, a nivel organizacional para incrementar la certeza al tomar una decisión, se debe contar con destrezas, procedimientos y conocimientos que respalden a las personas que decidan el futuro de la organización.

Sobre Arocha J. (2016: p.89), evoca a la resolución de problemas a la asociación de una disyuntiva presente al desarrollar normalmente una tarea, por medio de ella es posible recolectar información que respalde para la resolución o implementación de las posibles opciones de resolución, ya sea grupal o individual. Tanto que, adquirimos conocimiento o enseñanza de momentos o situaciones, es así que permite plantear cambios, mejoras o transformaciones del medio donde se interactúa.

Referente a, Ñaña C. (2018: p.26-27), califica a la ética en la toma de decisiones a algo que, acontece como consecuencia de una circunstancia, mejor dicho si hay disyuntiva entre situación actual de las cosas y una situación deseable, lo que se debe considerar opciones de accionar paralelos, para decidir, previamente debe contar con información que será evaluada e interpretada, ya que estos elementos tienen diferentes procedencias, y se requiere que de forma imparcial y objetiva se opte por la mejor opción teniendo presente a la ética (los valores y principios como persona y organización).

En relación a Aguiar & Pinzón (2017: p.25), distingue que el entorno en la toma de decisiones tiene inferencia, ya que esta muestra la realidad, para proceder con esta acción ya que se debe contar con suficiente información y conocimiento para obtener mejores predicciones de resultados.

En lo que añade Arocha J. (2016: p.102), connota a la percepción del entorno como el sentimiento que se hace presente al dar un vistazo al entorno, y esta a su vez puede ser positiva o negativa.

Concerniente a, Arocha J. (2016: p.105), establece que priorizar es tomar en cuenta situaciones de mayor importancia o que deban ser atendidas con prontitud,

esto aplica para situaciones, acciones o decisiones ya que estos se presentarán y habrá los que se podrán prolongar como los que no.

Con referencia a, Arocha J. (2016: p.72), sugiere que el líder facilitador es quien con mucha destreza dentro de la organización genera un ambiente colaborativo, maneja los conflictos y cultiva la comunicación fluida que permite el progreso de acciones dentro de la organización, creando equipos

En lo que concierne a, Aguiar & Pinzón (2017: p.27), designa al estrés a la acción que experimenta el individuo al estar sujeto a requerimientos difíciles de cumplir o acciones extraordinarias que generan tensión. Resulta que, Bada O., Salas Rosa M., & Castillo E., & Arroyo E., & Carbonell C. (2020: p.5) el estrés causado en el trabajo se estima como problema psicológico y físico, que se caracteriza por agotamiento al observarse desde fuera que influye a la salud de forma pública y global.

En lo que corresponde a la dimensión 3, Arocha J. (2016: p.111), advierte que la comunicación es un intercambio de información, ideas, sentimientos, etc.; entre el emisor y receptor, creando lenguajes verbales o no verbales.

Además, Arocha J. (2016: p.99), recalca que el realismo es la manera más simple de visualizar las cosas o situaciones, presentándolas tal y como son, de forma explícita y exacta, sin ningún tipo de alteración.

Así pues, Arocha J. (2016: p.113), puntualiza que la gestión del conflicto es la forma de ejercer un control sobre la organización y sus integrantes, ya que debido a la diversidad de personalidades y caracteres que se encontraran, traerán diversas perspectivas, el punto es que estas diferencias no lleguen a un conflicto extremo.

Igualmente, Arocha J. (2016: p.116), precisa que para el ser humano es una complicación relacionarse e interactuar, es por esa razón que en las organizaciones se esfuerzan por contar con una comunicación efectiva, ya que esta será clara, específica y concreta, para cumplimiento de objetivos.

Al mismo tiempo Arocha J. (2016: p.119), contempla que reconocimiento de las emociones es la capacidad de los individuos de reconocer, modificar, controlar y aprender de sus sentimientos, como de su entorno, a lo que se le conoce como inteligencia emocional.

Así mismo Guimerá A. (2018: p.40), demarca el liderazgo estratégico y la comunicación implica que por estrategia todo líder visionario tendrá muy presente

la comunicación clara y precisa para su entorno, especialmente con el personal a cargo, a su vez para transmitir a sus superiores.

A continuación, Aguilar & Pinzón (2017: p.22), concluye a la personalidad como un conjunto de características en el actuar del individuo, que lo caracteriza y diferencia del resto haciéndolo único.

En síntesis, Arocha J. (2016: p.58), diagnostica al coaching, como la capacidad que tienen los líderes para estar pendiente de las necesidades de los colaboradores y de este modo medir sus capacidades y conocimientos para de este modo repotenciarlos mediante capacitaciones y entrenamientos.

En cuanto a la dimensión 4 Arocha J. (2016: p.125), expresa que para ser competitivos los procesos de la innovación son sumamente relevante, estos a su vez son arduos: porque estos implican tecnología, factor económico, ámbito social. Posee relación estrecha con el cumplimiento de metas, generando plazas laborales y de este modo enriquece localidad de vida, es el cambio de toda mejora ya que por ello los resultados con llevaría al progreso y al bienestar de toda organización y así satisfacer las necesidades de sus colaboradores.

En otras palabras, Arocha J. (2016: p.75), presenta al líder transformacional como la persona que incita y estimula a su entorno en la organización, con la finalidad de lograr lo establecido (metas) y de este modo alcanzar el resultado esperado.

Por otro lado, según Pasovska, S. y Miceski, T. (2018: p.236), el líder transformacional se focaliza en el bien común mostrando la confianza y respetando los intereses de sus seguidores o miembros que conforman la empresa, como también como un modelo a seguir en donde son guiados y dirigidos.

Dicho de otra manera, Sánchez I. (2017: p.23), resalta que hay diferencia entre dirección y liderazgo, pero también puede existir similitudes, a pesar que no se da siempre, un director puede ser líder, pero no siempre un líder puede ejercer la dirección, motivo por el cual debe limitarse a pesar de contar con la visión.

Vale la pena decir que, Guimerá A. (2018: p.40), relata que el liderazgo institucional abarca el liderazgo estratégico, pero a nivel global, como institución y que estos permiten identificar los problemas o dificultades para implementar procesos de mejora continua para de este modo lograr objetivos y metas institucionales.

Hay que destacar que, Maxwell J. (2016: p.56), determina al éxito como el punto de llegada, después de haber pasado por un proceso de evaluación decisión y acción, en un proyecto u emprendimiento ya sea personal o a nivel organización. Referente a Maxwell (2016: p.303), destaca la importancia del trabajo en equipo ya que este es altamente requerido por las organizaciones, a su vez ayuda a las destrezas sociales de cada individuo e incrementa la motivación y creatividad.

En lo que concierne McEwan D., Ruissen G., Eys M., Zumbo B., & Beauchamp M. (2017: p.2), conceptúa al T en E, como grupo integrado por individuos con el fin de lograr y aportar ideas a medida que esto ayudara al desarrollo y crecimiento de la organización.

Entre otros Ayovi J. (2019: p.61-62) destaca que el trabajo en equipo permite visualizar los resultados de forma eficiente y eficaz, ya que es un tipo de gestión que va de forma muy cercana al liderazgo, ya que de no ser de este modo solo estaríamos hablando de un grupo de trabajo con respuestas, pero de periodos prolongados.

Por una parte, Arocha J. (2016: p.62), atribuye que el equilibrio emocional es cuando van de la mano cuerpo y mente para de este modo emitir respuestas de forma idónea al entorno; esto se logra a través de vivencias, ya que estas permiten la maduración emocional y por ende el equilibrio.

Ahora bien, Arocha J. (2016: p.134), denomina que la osadía para hacer negocios es la ausencia del temor a la innovación, ya que esto cuenta con un margen de riesgo, mayormente son los líderes quienes optan esta postura osada, ya que analizan para tener una mejor visión.

Según Chiavenato I. (2016: p. 6), plantea que la definición conceptual de la variable Y comportamiento laboral es la conducta de los individuos en las organizaciones que permite brindar opiniones y conocimiento de sus miembros.

En lo que respecta a la definición operacional se utilizará la encuesta de instrumento, y se aplicara el cuestionario, cuyos resultados se procesaran en el SPSS versión 26, cuyos resultados se interpretan; Además se utilizarán otros métodos de análisis estadístico.

Por otra parte, en la dimensión 1 Maldonado J. (2017: p.172), aprecia que el ambiente organizacional como el ambiente interno está relacionado con el

desempeño laboral, la productividad, y la satisfacción de sus colaboradores, esto quiere decir que, si en una empresa no hay un ambiente organizacional positivo, los colaboradores no podrán desempeñar sus actividades con eficiencia o eficacia.

No obstante Llanos M. (2016: p.47), cataloga a la eficacia como el hecho de llegar a las metas optimizando los recursos de la organización. En lo que corresponde a Rahmawati, A., Haerni S., Taba, M., & Hamid, N. (2016: p.205), detallan que la eficacia es un rol adicional que a su vez tiene un rol muy importante dentro de la organización con fin de mejorar el desempeño.

A la vez, George R., Laborí R., Bermúdez L. & González I. (2017: p.3) estipula que eficacia significa el fin que se pretende obtener, sujeto a circunstancias idóneas que respalden este resultado.

Por tanto, Chiavenato I. (2016: p.66), connota a la disciplina a la actividad o labor que se realiza bajo designación, de un superior a un subordinado. Dicho de otra manera, Adlya, S., Yusuf, A., & Effendi, M., (2020: p.1) asegura que la disciplina es el control e impulso de las emociones de un comportamiento. Por otro lado, cabe mencionar, que es la actitud de voluntad de una persona para ejecutar las reglas en el trabajo. Hariyono, U.S, Sopyan, Y., Akib, H., Haris., Paraga, S., & Tumanan, A. (2019: p.475).

Cabe decir que, Chiavenato I. (2016: p.43), consigna a la ética como el indicador entre lo correcto y lo incorrecto, es la agrupación de principios y valores morales.

En base a, Espinoza E. & Calva D. (2020: p.3) la ética se encuentra en todos los aspectos de la vida, y sirve para regular el actuar y proceder dentro de los parámetros de valores y principios morales, esta ha existido desde que a historia inició y depende de las reglas que impone la sociedad.

En tal sentido, Idalberto Chiavenato (2016: p.48), aclara que la responsabilidad social es aquella que adopta una organización alcanzando metas propias de la misma.

Por consiguiente, Chiavenato I. (2016: p.462), destaca a la formulación de estrategias con una lluvia de opciones planteando por la mejor, en bien de la organización, estas son generadas en base a información y requerimientos del caso que será atendido.

En relación con, Chiavenato I. (2016: p.398), evidencia a la colaboración como la actividad que puede realizarse conjuntamente entre dos a más personas, también nivel organización, para el cumplimiento de metas, objetivos o tareas.

En lo que atañe a, Chiavenato I. (2016: p.434), detalla a la evaluación del cambio al proceso de verificación o comprobación en la aplicación de procesos o técnicas nuevas.

En otro punto, Chiavenato I. (2016: p.276), llama a la estructura del grupo al orden que adquieren dentro de una agrupación, ya sea de forma simple por nombres o a mayor magnitud como en organizaciones por jerarquías.

En consecuencia, Chiavenato I. (2016: p.154) como dimensión 2, manifiesta, al aprendizaje como el desarrollo de la persona, de cómo el individuo construye conocimientos y experiencias en base a la recolección de información y datos, obteniendo resultados significativos.

Cabe mencionar que, Maldonado J. (2017: p.145), distingue a la pericia como la destreza que se obtiene después de un entrenamiento, es decir el conocimiento o experiencia adquirida para desarrollar de forma idónea diversas actividades.

A todo esto, Maldonado J. (2017: p.209), menciona al desarrollo organizacional como el progreso o expansión a nivel organización, ya sea en cuanto a procesos, tecnología, servicios u otros. Seguidamente, Doroshuk, H. define que el desarrollo organizacional puede ser considerado como gestión de cambios, en donde direcciona un desarrollo a su totalidad y a su vez mostrando un enfoque evolutivo en la organización. (2019: p. 61-62). Mientras, Baughen, A., Oswick, C., & Oswick, R. (2020: p.1), para estos autores consideran que es efectividad organizacional centrándose en la eficacia y llevando al éxito la organización.

Al respecto, Chiavenato I. (2016: p.166), juzga que el dominio personal es una doctrina basada en generar conocimiento para lograr lo que se desea ya sea a nivel personal, profesional o laboral.

En lo relativo a, Chiavenato I (2016: p.148), fija al conocimiento como el aprendizaje ya sea de experiencia, capacitaciones o lecciones, también es adquirido a través del tiempo y vivencias.

Por lo que afecta a, Maldonado J. (2017: p.246), nombra al aprendizaje organizacional como la capacidad de desarrollar destrezas, esto puede ser a través de la voluntad, capacitaciones o experiencias, que a su vez permitirán sobre salir o destacar dentro de la organización. En otro punto, Basten, D., & Haamann, T. (2018: p.1), nos explica que es el procedimiento por el que uno adquiere y genera sabiduría útil para ser compartida y fomentar al desarrollo de la organización.

En base a, Chiavenato I (2016: p.160), asevera que el aprendizaje emocional es la habilidad de identificar, entender y ejercer control sobre los sentimientos de una forma moderada.

Es conveniente decir que, para Ahmed I., Hamzah A., & Abdullah M. (2020: p.666), garantiza que son estímulos incondicionados que provocan reacciones emocionales y que a su vez ayudan a adaptarse a una mejor situación.

Con relación a, Chiavenato I. (2016: p.166), plantea que el aprendizaje en equipos, es el proceso de adquirir conocimientos a nivel grupo y que todos reciban y transmitan el mismo mensaje, de este modo al sentirse identificados y en la misma frecuencia armen un equipo de trabajo.

Por cierto, en la dimensión 3 Llanos M. (2016: p.16), valora a la actitud como el actuar de los individuos de manera diversa como respuesta a ciertos estímulos o situaciones. Por consiguiente, estos autores Luttrell, A., & Sawicki, V. considera que la actitud es el patrón de conducta que por lo cual asume un individuo en base al comportamiento habitual y susceptibilidad al cambio. (2020: p.1).

A la vez Maldonado J. (2017: p.53), denota como satisfacción en el trabajo a la percepción positiva del colaborar referente a su centro de labores, esto se debe a diversos factores, puede ser salario o reconocimiento laboral, etc.

En cuanto a, Gopinath R. (2020: p.203-204), hace referencia que la satisfacción en el trabajo es el apego emocional que uno mismo puede tener con su propio trabajo. Es decir que esto conlleva que al empleado se encuentre dichoso con su trabajo creando una estabilidad laboral positiva.

De modo que Maldonado J. (2017: p.188), estipula al compromiso con el trabajo a el grado de identificación que tiene el individuo con sus actividades en su centro de labores.

En otro aspecto Ñaña C. (2018: p.40), confirma al compromiso organizacional, como el reconocimiento de la persona, conjuntamente con la empresa, con respecto a metas y objetivos de forma global. Por concerniente a, Abdulrahman D. (2017: p.79), por consiguiente, Allen & Meyer, considera que comportamiento organizacional es la actitud de un colaborador de lealtad a su organización manteniendo una relación entre ella.

De ahí que, Ñaña C. (2018: p.39), añade al involucramiento en el trabajo, al grado de importancia, interés y apego por las tareas que ejecuta el individuo en el centro de labores.

Por parte de, Maldonado J. (2017: p.43), afirma a la adaptabilidad como destreza de amoldarse de forma flexible y poder responder a las situaciones, afrontándolas de forma óptima. Por último, Boylan, S., & Turner, K., (2017: p. 188), mencionó otro punto sobre la adaptabilidad, que es el cambio de comportamientos propios, la actitud de cómo lo emplea en el entorno organizacional.

Entonces, Chiavenato I. (2016: p.31), aporta que la calidad de vida en el trabajo es todo lo que percibe el trabajador en su entorno, tales como el compañerismo, la confraternidad o lo contrario a estas.

Resulta que, Maldonado J. (2017: p.104), asegura que la motivación es un impulso interior que hace que un individuo realice diversas actividades, ya sea por metas u objetivos personales, profesionales o a nivel organización.

En lo que corresponde a McInerney D. (2019: p.427), nos menciona que la motivación es la conducta que impulsa a realizar una acción positiva para alcanzar metas o un determinado fin.

En lo que concierne a la dimensión 4 encontramos que. Llanos M. (2016: p.13), comprueba que la cultura organizacional, engloba los valores y costumbres que identifican a una empresa y esto permite se diferencie de las demás. Un segundo aspecto, Arumi, MS., Aldrin, N., & Murti, TR. (2019: p.125) que el comportamiento organizacional es el actuar, actitudes con valores que emplea un individuo para lograr los objetivos y encaminar hacia el éxito organizacional y produciendo una satisfacción laboral. En el siguiente punto considerado por Aldrin & Yunanto, (2019: p.125), preciso que la cultura se define cuando un grupo de personas se encuentran en el mismo ambiente y tienen el mismo comportamiento.

Puesto que, Llanos M. (2016: p.44), especifica que la comunicación en las instituciones tiene un papel primordial en las organizaciones y este debe ser directo, simple y preciso, en todos los niveles o jerarquías; ya que esto permitirá el progreso en los procesos.

En el siguiente punto Llanos M. (2016: p.40), garantiza que el talento humano es un requisito que toda organización debe identificar y respaldar, ya que de este modo actúa como un valor agregado en personas comprometidas permitirá que la organización trascienda y destaque de las demás.

Así como, Llanos M (2016: p.53), respalda a la comunicación emocional como la técnica basada en emociones, ya que es persuasiva, permite fidelizar a los clientes logrando ganar su confianza, de este modo la marca, producto o servicio se convierte en indispensable para ellos.

Para ilustrar, Llanos M (2016: p.57), ratifica a las habilidades sociales como talento que poseen los individuos para solucionar disyuntivas, conflictos, o sobre llevar relaciones dentro del entorno, en ocasiones se adquiere y en otros se nace con dicho talento.

En otro orden, Ñaña C. (2018: p.97), visualiza como valores dominantes a los principios que respalda la organización orientada hacia sus colaboradores, mayormente estos son, el servicio o productos que brindan.

Incluso, Ñaña C. (2018: p.97), remarca a las reglas como consignas sobre el comportamiento a seguir dentro de una organización que permitirán la aceptación dentro de la misma.

Por lo que, Ñaña C. (2018: p.98), verifica que, la resistencia al cambio se presenta al contar con perspectivas opuestas, esto también surge por el temor a la incertidumbre o lo nuevo, en ocasiones puede ser positivo ya que tendrán que respaldar varias hipótesis antes de optar por el cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

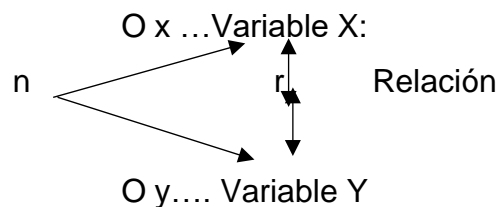
A propósito, el nivel de investigación fue cuantitativo, Cabezas, E. Andrade, D., & Torres, J. (2018: p.19), es incluido para la comprobación de hipótesis, ya que realiza la recolección de datos, afianzándose en el estudio estadístico y medición numérica, y así fijar formas de comportamiento y justificar teorías.

Dicho de otra manera, es del tipo de investigación aplicada, referente a la investigación científica aplicada también conocida como investigación real o probada, su particularidad es que se encuentra muy relacionada con la investigación básica a la misma vez considera los fines prácticos del conocimiento por Alan N., Cortez L., (2018: p.31).

Cabe destacar que, Pimienta J.& De la Orden Hoz A. (2017: p.61), indica que la investigación no experimental se realiza sin manipulación alguna de las variables; decir que el investigador está en la facultad de identificar las causas. Por su parte es transversal porque hace uso de los instrumentos.

El siguiente punto Abdullatif T. (2017: p.111-112), con referencia al diseño transversal nos menciona se trata de recoger datos de un momento a otro de algo que sucede en un tiempo exclusivo.

Se representa de la siguiente forma:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: Liderazgo Organizacional, representa a la variable X

Oy: Comportamiento Laboral, representa a la variable Y

r: Relación, representa nexo o relación entre variables.

Ahora bien, el nivel de investigación fue descriptivo. Por lo tanto, refiere a identificar las características, detalles y particularidades de las variables liderazgo organizacional y comportamiento laboral causales de investigación, concepto sostenido por Vásquez W. (2020: p.27)

Por otra parte, la investigación es de nivel correlacional, vale la pena decir que, el estudio identifica y realiza la medición de dos variables en relación con el fin de un manejo de estadísticos que distinga la correlación. Sánchez H. & Reyes C. & Mejía K. (2018: p.32).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable

En efecto, Sucasaire J. (2021: p.31) señaló que “la variable es una posesión que se puede transformar o variar y de esta manera esta acción nos faculta para la medición u observación”.

Así mismo las variables que se aplicarán en la presente investigación son las siguientes: VX: Liderazgo Organizacional. VY: Comportamiento Laboral

Definición operacional

En efecto se utilizará el instrumento encuesta, y cuestionario que se aplica, cuyo resumen se procesará en el SPSS versión 26, interpretando los resultados; además se utilizarán otros métodos de análisis estadístico.

Variable X: Liderazgo Organizacional (x)

DEFINICION CONCEPTUAL

Según su aporte, Chiavenato I, (2016 p.335) definió al liderazgo como una característica necesaria para las personas que encabezan en las empresas u organizaciones, ya que este permite el progreso de las organizaciones, es de gran impacto para los procesos, poniéndose en práctica de forma eficaz, logra repotenciar y dinamizar a las organizaciones logrando las metas y objetivos.

Variable Y: Comportamiento Laboral (Y)

DEFINICION CONCEPTUAL

A propósito, cabe distinguir que, Chiavenato (2016: p. 6) señaló al comportamiento organizacional como Instrucción académica que estudia el actuar humano en las organizaciones y emergió como grupo interdisciplinario de conocimientos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Igualmente, con referencia a la Población se aplicó a 100 colaboradores según García J, (2016: p.130); indica que es la agrupación de individuos u elementos que poseen en común detalles o particularidades que serena investigados y por ende se observará para el estudio indicado.

En lo concerniente a la Muestra Arias J.& Covinos M. (2021: p.118), estima a la muestra como parte o porcentaje de un todo en la investigación, ósea de la población; que será medio de estudio, y a la vez servirá para elaboración de un pronóstico; cabe destacar que en esta investigación aplicamos el método censal, es decir sin muestra.

En referencia al Muestreo Hernández, Fernández y Baptista (2018: p. 568-570) lo interpretan como una pequeña parte extraída de la muestra o se puede denominar como un sub grupo. Sin embargo, se hizo uso del método censal; debido a que la muestra es la población en su totalidad conformada por el personal estable, CAS y contribuyentes.

Tabla 1.

Fuente poblacional por Personal Estable y Contribuyentes.

Ítems	Población
1.Personal Estable	30
2.Contribuyentes y vecinos	70
Total	100

Fuente: Propia

Con referencia a la tabla N°1 muestra que la fuente correspondiente al personal estable está conformada de una población de 30, mientras que entre contribuyentes y vecinos de la municipalidad está integrado por 70.

El personal estable es verificado en la planilla acorde, no obstante, los contribuyentes y vecinos en el registro de contribuyentes de la municipalidad. Así mismo se ha aplicado la encuesta en dos semanas en el mes de julio del 2021.

También en los criterios de selección se considera la inclusión de todo el personal estable y CAS, del mismo modo a los contribuyentes y se aplica la exclusión de los adultos mayores de 75 años, analfabetos y personal de servicios en modalidad de terceros.

Concerniente a la unidad de análisis: señala al personal estable del régimen laboral 276, los contribuyentes y vecinos, y la municipalidad de Rímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto hay que destacar que para, Arias J. (2020: p.18), la encuesta es un instrumento con series de interrogantes para obtener y reunir datos de investigación que permite estudiar el comportamiento de una o más variables de estudio.

En relación con, la investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos la escala de Likert para las dos variables. Como se visualiza en Matas (2018: p.39) son instrumentos psicométricos donde se encuentra la numeración de ítems y la escala de valorización. De igual forma son: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

Por consiguiente, Baena (2017: p.68), asume que la recolección de datos son instrumentos estandarizados, con apoyo de métodos y técnicas. Algo similar ocurre con los datos logran obtener la medición y documentación para ser válidos y confiables en estudios. Tanto como los ítems e indicadores utilizados son específicos.

En lo que se refiere Arias J. (2020: p.17), manifiesta que la validez es un método o técnica por lo cual mide con efectividades.

En lo que atañe a, Hernández, Fernández & Baptista (2016: p.204), detallan que, un instrumento evalúa y mide la variable de conveniencia, de acuerdo con expertos calificados.

Con respecto a la presente investigación será validado por Juicio de expertos, que estará conformada por 3 docentes de la Universidad Cesar Vallejo. Quienes dieron aceptable y con gran opinión aplicable al instrumento. En lo que corresponde se mostrara la siguiente tabla.

Tabla 2.

Juicio de expertos

Expertos	Opinión
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
Dra. Rosales Domínguez Edith	Aplicable
Dra. Narváez Aranibar Teresa	Aplicable

Fuente: Propia

En consecuencia, a la confiabilidad Hernández (2018: p.98) nos manifiesta que es la constatación de una respuesta, es decir, que si se realiza una prueba repetidas veces y sale el mismo resultado este es confiable.

$$\alpha = \frac{m\bar{r}}{1+\bar{r} \cdot (m-1)} \quad \bar{r} = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k r_i \quad \text{Donde;}$$

Es el promedio de correlaciones entre ítems

m : Es el número de ítems $k = \frac{m(m-1)}{2}$

Interpretación: Es el número de correlaciones no repetidas o no excluidas, asimismo, la determinación del Coeficiente Alfa de Cronbach se ejecuta a partir de la matriz de correlaciones de los ítems correspondientes a las variables y sus dimensiones para lo cual se utilizará del Software Estadístico SPSS. En efecto para lograr que el instrumento tenga confiabilidad.

Tabla 3.

Coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Propia

Así mismo se puede observar en la tabla 3 que, el puntaje 1 está señalando como alta confiabilidad y al 0 como no confiable, cabe resaltar que al realizar la prueba varias veces y al reafirmar el resultado, se denomina como confiable.

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	60

Fuente: Propia

Interpretación: Podemos notar en la tabla 4, que se logró un estadístico Alfa de Cronbach de 0.970 de un cuestionario de 60 preguntas, de modo que el instrumento de medición posee un grado de fiabilidad excelente, o alta. Hernández H. & Pascual A. (2018: p.160), citado por George y Malley 2003: p.231.

3.5. Procedimientos

De igual manera, en el procedimiento se asignaron valores a los instrumentos en base a los indicadores, bajo el criterio de expertos, ya validados se procedió con el cuestionario de Google, una vez recolectada la información se empleó la aplicación del estadístico Alfa Cronbach fue 0.970, que refleja un nivel de consistencia interna alta, es decir, obtuvo un valor del 97.0 % de confiabilidad que aporta al total de la escala con 60 ítems relacionadas y analizadas, por lo que respalda su fiabilidad.

Adicionalmente el análisis descriptivo procede a encausar la información, al finalizar la aplicación del cuestionario, a la población, y a su vez en el Software SPSS versión 26, de forma minuciosa se llenó la data en mención, seguidamente se le consignaron los patrones para continuar con la evaluación de la información adquirida; tales como la descripción, clasificación, del mismo modo la estadística descriptiva aplicada proporcionó la obtención y análisis de datos, mediante la construcción de tablas y gráficos.

Hay que tener en cuenta que, en el método inferencial la estadística inferencial es el grupo de procedimientos o formas que inducen a partir de los datos o información proporcionada (muestra) de una población con ciertas características, con probabilidad de error medible.

3.6. Método de análisis de datos

En el siguiente punto, el análisis descriptivo procede al finalizar la aplicación del cuestionario a la población, a lo que se procederá encausar la información a través del software SPSS versión 26, manifestando los datos adquiridos mediante los cuadros, tablas estadísticas, barras o gráficos observados.

Del mismo modo el análisis inferencial señala que para la muestra de la hipótesis, se empleará la correlación por rangos de Spearman, a través del que se verificará dicha hipótesis para proseguir a las conclusiones.

En tal sentido, el método Spearman se ubica entre los no paramétricos que se emplea para determinar la correlación entre dos variables cuantitativas que no cumplen el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores., de modo que, el supuesto no exige una clasificación previa y tampoco la normalidad de la población al que fue extraída.

Además, el coeficiente de correlación por rangos de Spearman es el siguiente:

$$rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{Donde: } D_i = R_{X_i} - R_{Y_i}$$

R_{X_i} : Rango de la variable X

R_{Y_i} : Rango de la variable Y

n : Rango de la variable (X; Y) o tamaño maestral

3.7. Aspectos éticos

Por consiguiente, en la investigación se prioriza la aplicación de valores y principios en base a derechos de autor, por lo que la información referida ha sido manejada de forma correcta, asimismo la preservación de autenticidad; conforme a la peculiaridad de la investigación se consideraron los aspectos éticos que son indispensables cuando se trabajan con personas. En mérito a lo señalado, para el sometimiento a la investigación se contó con la autorización expresa de cada uno de los sujetos de estudio, por lo que se cumplió con el requisito de consentimiento

Informado respectivo, a su vez se procedió con la presentación del permiso a la Municipalidad Distrital del Rímac, tomando en cuenta los criterios coherentes por Hernández et al., (2018: p.400).

La investigación rechaza el plagio porque la ética encabeza nuestro accionar y comportamientos. También los datos estadísticos se emplearon sin ser alterados o modificados.

En ese mismo sentido cabe destacar que la presente investigación se caracteriza por ser desconocida y real, ya que en todos los procesos no se detectó ningún libro, artículo periodístico ni tesis que lleven el mismo título, por lo que para futuras investigaciones este estudio se describe como relevante.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Por otra parte, la estadística de los resultados fue aplicada a 100 personas encuestadas, se formularon interrogantes para cada variable, tanto para Liderazgo Organizacional como para Comportamiento Laboral.

Tabla 5.

Frecuencia de la Variable 1 Liderazgo Organizacional

		Liderazgo Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	15.0	15.0	15.0
	A veces	66	66.0	66.0	81.0
	Casi siempre	16	16.0	16.0	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 1. *Liderazgo Organizacional*

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 5 y figura 1 se observa que la primera variable de liderazgo organizacional, muestra que la frecuencia es el 66.0% de los encuestados, cabe decir que el 66 del total respondieron a veces, mientras 16 encuestados representan 16.0% casi siempre, luego 15 de personas encuestadas representa el 15.0% respondieron casi nunca, y por último 3.0% de los encuestados respondieron siempre.

Tabla 6.

Frecuencia de Dimensión Liderazgo Estratégico

		Liderazgo Estratégico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	21.0	21.0	21.0
	A veces	59	59.0	59.0	80.0
	Casi siempre	16	16.0	16.0	96.0
	Siempre	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 2. Liderazgo Estratégico

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 6 y figura 2 se puede observar que el 59.0% de los encuestados, es decir que 59 participantes respondieron a veces, que hay liderazgo estratégico, como también 21 de los encuestados representan al 21.0% de la muestra respondieron casi nunca, luego 16 de los encuestados representa 16.0% casi siempre y el 4% de los encuestados respondieron siempre en la dimensión investigada, liderazgo organizacional y comportamiento laboral.

Tabla 7.

Frecuencia de Dimensión Toma de Decisiones

		Toma de Decisiones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	21.0	21.0	21.0
	A veces	62	62.0	62.0	83.0
	Casi siempre	12	12.0	12.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 3. *Toma de Decisiones*

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 7 figura 3 se observa que el 62.0% de los encuestados, es decir que 62 respondieron a veces, que hay toma de decisiones, como también 21 de los encuestados representan al 21.0% de la misma respondieron casi nunca, seguido 12 de los encuestados representa 12.0% casi siempre y el 5% de los encuestados respondieron siempre.

Tabla 8.

Frecuencia de Dimensión Comunicación

		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	24	24.0	24.0	27.0
	A veces	54	54.0	54.0	81.0
	Casi siempre	15	15.0	15.0	96.0
	Siempre	4	4.0	4.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Fuente: Propia



Figura 4. Comunicación

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 8 figura 4 sobresale el 54.0% es decir que, 54 del total respondieron a veces, en las que hay comunicación, como 24 que representan al 24.0% respondieron casi nunca, seguido de 15 que representan 15.0% casi siempre seguido el 5% es decir 5 personas y finalmente un 4% conformado por 4 encuestados respondieron siempre, finalmente 3% es decir, 3 personas optaron por nunca.

Tabla 9.

Frecuencia de Dimensión Procesos de la Innovación

		Procesos de la Innovación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	10.0	10.0	10.0
	A veces	49	49.0	49.0	59.0
	Casi siempre	35	35.0	35.0	94.0
	Siempre	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 5. *Procesos de la Innovación*

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 9 figura 5 destaca el 49.0% de los encuestados, es decir, que 49 respondieron a veces, en las que hay procesos de innovación, comotambién 35 representan al 35.0% y respondieron casi siempre, seguido 10 de los encuestados representa 10.0% casi nunca y el 6% ósea 6 de los encuestados respondieron siempre.

Tabla 10.

Frecuencia de la Variable 2 Comportamiento Laboral

		Comportamiento Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	9.0	9.0	9.0
	A veces	62	62.0	62.0	71.0
	Casi siempre	25	25.0	25.0	96.0
	Siempre	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 6. Comportamiento Laboral

Fuente: Propia

Interpretación: En el análisis de la tabla 10 y figura 6 se observa que la segunda variable de comportamiento laboral, muestra que la frecuencia es el 62.0% de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac, cabe decir que el 62 de un todo respondieron a veces, mientras 25 encuestados representan 25.0% casi siempre, luego 9 de personas encuestadas representa el 9.0% respondieron casi nunca, por último 4.0% de los encuestados respondieron siempre, que equivale a 4 participantes.

Tabla 11.

Frecuencia de Dimensión Ambiente Organizacional

		Ambiente Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	12.0	12.0	12.0
	A veces	61	61.0	61.0	73.0
	Casi siempre	20	20.0	20.0	93.0
	Siempre	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 7. Ambiente Organizacional

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 11 figura 7 contemplamos el 61.0% de los encuestados, ósea 61 respondieron que a veces, perciben existe ambiente organizacional, como también 20 equivalente al 20.0% respondieron casi siempre, seguido por 12 encuestados representando un 12.0% casi nunca y el 7% ósea 7 colaboradores respondieron siempre.

Tabla 12.

Frecuencia de Dimensión Aprendizaje

		Aprendizaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	7	7.0	7.0	8.0
	A veces	54	54.0	54.0	62.0
	Casi siempre	33	33.0	33.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 8. Aprendizaje

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 12 figura 8 divisamos un notorio 54.0% de los encuestados, equivalente a 54 encuestas que indicaron que a veces, existe aprendizaje, a su vez 33 igual al 33.0% respondieron casi siempre, seguido por 7 encuestados con un 7.0% respondieron casi nunca, un 5% equivalente a 5 colaboradores respondieron siempre y un 1%, es decir un individuo respondió nunca.

Tabla 13.

Frecuencia de Dimensión Actitud

		Actitud			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	14	14.0	14.0	15.0
	A veces	58	58.0	58.0	73.0
	Casi siempre	22	22.0	22.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 9. Actitud
Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 13 figura 9 apreciamos que 58.0% de los encuestados, es decir 58 participantes indicaron que a veces, existe actitud, a la vez 22 igual al 22.0% respondieron casi siempre, después 14 encuestados representando al 14.0% respondieron casi nunca, un 5% igual a 5 colaboradores respondieron siempre y un 1%, es decir un individuo respondió nunca.

Tabla 14.

Frecuencia de Dimensión Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	14	14.0	14.0	15.0
	A veces	56	56.0	56.0	71.0
	Casi siempre	24	24.0	24.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Propia



Figura 10. *Cultura Organizacional*

Fuente: Propia

Interpretación: En la tabla 14 figura 10 descubrimos que 56.0% igual a 56 participantes remarcaron que a veces, existe cultura organizacional, también 24 igual al 24.0% optaron por casi siempre, seguido de 14 encuestados representando al 14.0% respondieron casi nunca, un 5% igual a 5 colaboradores respondieron siempre y un 1%, es decir un individuo respondió nunca.

4.1 Análisis Inferencial

Tabla 15.

Coeficiente de correlación por Rango de Spearman

ESCALA DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Sampieri

4.2.1 Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Nivel de significancia: 0.05

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza la (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha)
 $p > \alpha$: se acepta (Ho):

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig.}$

Hipótesis de la investigación

En otro punto como dice Arias, J., y Covinos M., (2021: p.39) Citado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), menciono que la hipótesis de investigación es el análisis y estudio en relación a las variables para comprobar o rechazar lo experimentado llegando a estudiar una situación en investigación.

Tabla 16.*Prueba de normalidad de las Variables y dimensiones*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo organizacional (Agrupada)	.353	100	.000	.772	100	.000
Comportamiento laboral (Agrupada)	.350	100	.000	.790	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Propia

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	,111	100	,004	,965	100	,009
Liderazgo estratégico	,115	100	,002	,970	100	,022
Toma de decisiones	,126	100	,000	,956	100	,002
Comunicación	,125	100	,001	,961	100	,004
Procesos de la innovación	,108	100	,006	,981	100	,159
COMPORTEAMIENTO LABORAL	,128	100	,000	,958	100	,003
Ambiente Organizacional	,137	100	,000	,957	100	,003
Aprendizaje	,096	100	,025	,977	100	,080
Actitud	,131	100	,000	,976	100	,065
Cultura Organizacional	,143	100	,000	,967	100	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Propia

Interpretación: De modo que en el análisis de la tabla 16 muestra datos para poder contrastar la hipótesis de normalidad se utilizó la estadística de Kolmogorov-Smirnov, que al valor de Sig. para las variables liderazgo organizacional y Comportamiento Laboral, es = 0.000 ($p < 0.05$), $\alpha = 0,05$. Por ello, se rechaza (H_0) hipótesis nula y se acepta la (H_a), hipótesis alterna, así que, la distribución no es normal, por lo que se utilizará el análisis de Spearman para el procesamiento bajo la prueba no paramétrica.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis

Planteamiento Hipótesis General

Se establecerá el nivel de relación de variables y dimensiones, y se considera la regla de decisión: 0.05 (5%) como nivel de significancia para aceptar y/o rechazar la hipótesis general y específicas, de acuerdo con los siguientes criterios:

Nivel de significancia: 0.05

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza la (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) $p > \alpha$: se acepta (H_0): Calculo de la significancia: $p = \text{Sig.}$

H_a . Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_0 . No existe relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_a : Si existe relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Decisión: $p < 0.05$: se rechaza H_0 y se acepta H_a

$p > 0.05$: se acepta H_0

Tabla 17.

Correlación de Variables: Liderazgo Organizacional y Comportamiento Laboral

Prueba de Correlación: Liderazgo organizacional y Comportamiento laboral

				Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Comportamiento Laboral (Agrupada)
Rho Spearman	de Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de	1.000	.779**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		100	100
	Comportamiento Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de	.779**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		100	100

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

Fuente: Propia

Interpretación: Al respecto de la Tabla 17, muestra la correlación de liderazgo organizacional y comportamiento laboral, aplicando el método Rho Spearman=.779 es decir que el valor de p es 0.000 ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , mostrando un coeficiente de correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

4.2.3 Contrastación de Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo estratégico y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_a : Si existe relación significativa entre liderazgo estratégico y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Decisión:

Si valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta

H_a $p > 0.05$, se acepta H_0

Tabla 18.*Correlación de Liderazgo estratégico y Comportamiento laboral*

				Liderazgo Estratégico (Agrupada)	Comportamiento o Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Liderazgo (Agrupada)	Estratégico	Coeficiente de correlación	1.000	.586**
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	100	100
	Comportamiento Laboral (Agrupada)		Coeficiente de correlación	.586**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	100	100

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

Fuente: Propia

Interpretación: Sobre la Tabla 18, se observa el valor de p es 0.000 ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , si existe relación entre liderazgo estratégico y comportamiento laboral en la Municipalidad del Rímac 2021, con un resultado estadístico en Rho de Spearman = .586, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la toma de decisiones y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_a : Si existe relación significativa entre la toma de decisiones y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Decisión:

Si valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta

H_a $p > 0.05$, se acepta H_0

Tabla 19.

Correlación de toma decisiones y comportamiento laboral

			Toma de Decisiones (Agrupada)	Comportamiento Laboral (Agrupada)
Rho Spearman	de Toma de Decisiones (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Comportamiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Propia

Interpretación: A continuación, en la Tabla 19, prueba el valor de p es 0.000 ($p < 0.05$); por lo que demuestra si existe relación entre toma decisiones y comportamiento laboral con un resultado del Rho de Spearman = .551, considerando un nivel positivo considerable.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre comunicación y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_a: Si existe relación significativa entre comunicación y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Decisión:

Si valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a $p > 0.05$, se acepta H_0

Tabla 20.

Correlación de Comunicación y Comportamiento laboral

		Comunicación (Agrupada)	Comportamien to Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Comunicación	1.000	.643**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	100	100
Comportamiento (Agrupada)	Laboral	.643**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	100	100

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

Fuente: Propia

Interpretación: En efecto la Tabla 20, hace referente al valor de p es 0.000 ($p < 0.05$); por lo que rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; con un Rho de Spearman = 0.643 correlación positiva considerable, entonces existe relación entre la comunicación y comportamiento laboral de la Municipalidad del Rímac 2021.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación significativa entre procesos de innovación y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

H_a : Si existe relación significativa entre procesos de innovación y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021.

Decisión:

Si valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a

$p > 0.05$, se acepta H_0

Tabla 21.*Correlación de Procesos de la innovación y Comportamiento laboral*

		Procesos de la Innovación (Agrupada)	Comportamiento Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Procesos de la Innovación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de 1.000
			.679**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100
Comportamiento Laboral (Agrupada)	Comportamiento Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de .679**
			1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

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

Fuente: Propia

Interpretación: En lo que concierne a la Tabla 21, demuestra que siendo el valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; con un $Rho = 0.679$ existe relación entre procesos de innovación y comportamiento laboral de manera que hay una correlación positiva considerable, aceptando la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al estudio se desarrolla la identificación de la realidad problemática, así como la hipótesis es aceptada, también se muestra la existencia de una relación significativa entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral, del mismo modo se ha ratificado los objetivos y resultados del estudio; analizando los problemas de investigación, precedentes, libros virtuales, tesis, revistas, entre otros como métodos, procedimientos y conclusiones, de dicho modo se localizan aspectos importantes; lográndose resultados por la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para confirmar la confiabilidad y la validez.

Por consiguiente, en lo que concierne a la discusión por objetivos, tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Adicionalmente, se planteó cuatro objetivos específicos, como primer objetivo establecer la relación entre liderazgo estratégico y comportamiento laboral de los trabajadores, de segundo objetivo específico fue establecer la relación entre la toma de decisiones y el comportamiento laboral, de tercer objetivo específico establecer la relación entre la comunicación y el comportamiento laboral y por último el cuarto objetivo específico fue establecer la relación entre el proceso de innovación y el comportamiento laboral en la entidad.

A continuación, se planteó la investigación, con un 95% de probabilidad, y margen de error de 5%, con un valor $p < 0.000$ de confianza, $\alpha = 0.05$, de confianza; de tal forma que la población es mayor a 50, es decir 100 trabajadores, siendo empleado el método censal, ya que la muestra es la totalidad de la población. Los resultados con el Rho de Spearman = 0.779, para ambas variables liderazgo organizacional y comportamiento laboral, igualmente para sus dimensiones liderazgo estratégico, toma de decisiones, comunicación, procesos de innovación y sus indicadores perfil estratégico percepción del entorno, gestión de conflicto, entre otros con un Rho = 0.779. tal como se muestra en la tabla N°15 el baremo y en la tabla N°17 la comparación.

En ese mismo sentido, existe correlación positiva muy fuerte para las dos variables. Pese al comportamiento laboral sus dimensiones, ambiente organizacional, aprendizaje, actitud, cultura organizacional y sus indicadores responsabilidad social, compromiso organizacional, comunicación entre otras.

Posteriormente, se observa en la dimensión liderazgo organizacional un 0.779, lo que permitirá que la gestión de conflictos resuelva disputas y mejore la convivencia con los demás en el ámbito laboral, y en tanto en el comportamiento laboral con 0.779, pretenderá que la conducta de los colaboradores tenga resultados eficaces.

En lo que concierne, a la dimensión de liderazgo estratégico existe una correlación positiva considerable ya que obtuvo un rho 0.586, determinando que las habilidades administrativas ayudan a gestionar y monitorear los servicios del cliente, por otro lado, la toma de decisiones en el comportamiento laboral tuvo un rho 0.551, siendo una correlación positiva considerable que debe priorizar las obras municipales y aportar estrategias para el desarrollo local y de dicha forma asegurar la participación en el progreso.

De este modo, en lo ya mencionado se denotó en las dimensiones comunicación 0.643, ya que la comunicación efectiva respaldará la trasmisión de información como debate o diálogo de interacción, requerida en la Municipalidad y en el comportamiento laboral, a su vez el proceso de innovación con 0,679, es requerido para el buen funcionamiento tecnológico y un grato servicio para la mejora continua, ambas con correlación positiva considerable.

En lo relativo al contexto anterior, el autor Human M. (2018), en sus resultados evidencia que el comportamiento organizacional y la productividad tiene una relación significativa ($p < 0.05$) y un $Rho = 0.831$. En consecuencia, concluyó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Resalta que se debe afrontar los conflictos manteniendo la calma y manejando adecuadamente los inconvenientes, de este modo contribuir al alcance de objetivos en cuanto al comportamiento laboral. También, para las variables de liderazgo organizacional y comportamiento laboral obtuvieron rho de Spearman 0.779 como se muestra en la tabla 17 en comparación de baremo en la tabla 15 mostrando con un coeficiente de correlación positiva muy fuerte, esto ayudara que el líder se comprometa con sus colaboradores orientándolos para una organización más efectiva.

Por parte del autor Chirinos K. (2021), en sus resultados evidencia que el liderazgo empresarial y comportamiento organizacional tienen una relación significativa ($p < 0.05$) y un $Rho = 0.833$. Concluyó señalando que existe un nivel de correlación positiva considerable entre las variables. De modo que, asemejándose cercanía para la variable de comportamiento laboral con una $rho = 0.679$ que muestra en la tabla 21 de comparación al baremo. Por lo tanto, existe una correlación positiva considerable entre procesos de innovación y comportamiento laboral, en efecto se debería implementar acciones para mejorar el liderazgo y la efectividad en el comportamiento cumpliendo con los objetivos planteados.

En otro punto, para el autor Santana M. (2018), sus resultados evidencian el comportamiento organizacional para el manejo de conflictos con una correlación significativa ($p < 0.05$) y un $Rho = 0.710$. Hay que destacar que para la comunicación y comportamiento laboral representa una $rho = 0.643$ que evidencia en la tabla 20 a comparación de la tabla 15. Por consiguiente, se concluyó que existe correlación positiva considerable tanto como Santana y para la dimensión de comunicación con la segunda variable de comportamiento laboral. De tal modo, que el investigador priorizará la comunicación efectiva del entorno para la resolución de conflictos y de esta manera optimizar el funcionamiento de la organización en cuanto al comportamiento.

A continuación, el autor Ascencio G. (2018), manifiesta que el liderazgo organizacional y desempeño laboral, tiene relación significativa ($p < 0.05$) y un $Rho = 0.573$. Así pues, por lo que se refiere el indagador concluyó que existe correlación positiva moderada en las variables. Haciendo hincapié que deberá implementar acciones para fortalecer el liderazgo organizacional teniendo una actitud positiva, potenciando las habilidades y confianza en el equipo. Al igual que, se demuestra que liderazgo estratégico y comportamiento laboral obtuvieron $rho = 0.586$, cabe decir que se encuentra en un rango de positiva considerable, siendo así explica que es necesario la presencia de líderes para facilitar la toma de decisiones y de tal manera que instruye procesos hacia el logro de objetivos.

A propósito de la hipótesis, la investigación planteó con un 95 % de probabilidad, y margen de error de 5 %, con un valor $p < 0.000$ de confianza, $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$), Es decir que, la hipótesis planteada expone que existe una correlación significativa entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Además, las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el comportamiento laboral, b) Existe relación significativa entre liderazgo estratégico y el comportamiento laboral, c) Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el comportamiento laboral, d) Existe relación significativa entre la comunicación y el comportamiento laboral, e) Existe relación significativa entre el procesos de innovación y el comportamiento laboral de la Municipalidad.

Debido a esto, la investigación es similar a lo manifestado por Tofiño (2019), cuyos resultados muestran la relación entre la gestión de recursos humanos y comportamiento laboral con un Rho Spearman $= 0,765$ y p valor de 0.000 que es menor a 0.05 . Por conveniente, la hipótesis formulada por el investigador es aceptada y la hipótesis nula es rechazada. El contrapunto de esta investigación es que ambos estudios consideran que existe correlación positiva muy fuerte y se consideran similares, cabe decir que sus resultados son las relaciones interpersonales, empleando estrategias para lograr mejoras continuas y crecer satisfactoriamente a nivel organización en conjunto con los trabajadores.

Seguido, citaron de modo similar la investigación de Gonzales, (2017), quien determina la relación entre liderazgo y clima organizacional; y obtuvo el grado de correlación de 0.254 , $p = 0.000$ ($p < 0,05$); por otro lado Rodríguez, (2016), estableció el liderazgo y el comportamiento laboral con un grado de correlación de χ^2 , y un valor $= 0,205$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$); finalmente Ascencio, (2018), determinando relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral demostrando un grado de correlación de 0.573 . Donde señala que liderazgo organizacional implemente programas de capacitación para reforzar las habilidades, de tal forma que el mentor es quien guie, respalde y oriente.

A su vez cabe mencionar que, en nuestro trabajo obtuvimos para liderazgo organizacional y comportamiento laboral, un resultado equivalente a $\alpha = 0.000$ ($p < 0.05$), $\alpha = 0,05$ donde se encuentra relación entre ambas variables, lo que requiere presencia de liderazgo organizacional e iniciativa para la mejora en los hábitos.

En lo que se refiere a la discusión por métodos se encuentra semejanza entre nuestro trabajo (2021), estos métodos ayudaron a obtener resultados positivos, cabe decir fueron eficiente. De igual forma para estos investigadores como Human M. & Santana D. (2018), certifican que emplearon metodologías permitiendo obtener resultados. Hay que destacar que aplicamos el enfoque cuantitativo para clasificar e identificar las cifras numéricas en los procesos de estudio, nivel descriptivo que se refiere a identificar las características, detalles y particularidades de las variables, y correlacional ya que se evalúa el grado de relación existente, de tipo aplicada, diseño no experimental ya que no se altera los datos obtenidos, con un corte transversal ya que es sobre una población y con un periodo definido.

Por otro lado, contrariamente notamos que Rodríguez E. (2016) y Gonzales J. (2017), aplicaron el método mixto, es decir emplearon cuantitativo y cualitativo en sus investigaciones, aportando mayor información, por contar con dichos enfoques.

A continuación, en lo que respecta la discusión por teorías, tendremos en cuenta a las variables liderazgo organizacional y comportamiento laboral, ya que se recurrió a diversos autores, entre los cuales destacan los siguientes:

En lo expuesto, por Gonzales J. (2017: p.22-23), en su aporte nombra al liderazgo como la destreza de persuadir al entorno para que laboren con fervor y lleguen a las metas establecidas. Se puede decir lo que une al grupo es el factor humano e impulsa hacia sus fines. Todas las consignas de la organización, tales como planificación, toma de decisiones, no son posibles hasta que algún individuo con perfil de líder promueva la capacidad de entusiasmo en los colaboradores y sea direccionado hacia sus metas. Vale la pena decir, que el factor humano está enfocado en resolver y dar soluciones principalmente brindando estrategias, ya que le permitirá alcanzar su competitividad, asimismo generar la productividad logrando los objetivos organizacionales.

En efecto, en esta investigación se consideró el concepto base de Rodríguez E. (2016) que refiere al liderazgo como relación existente entre individuos con perfil de líderes y sus seguidores, que rigen cierta influencia y que aspiran obtener resultados logrando cambios verdaderos que hacen notar las intenciones en las que coinciden (p.49). Se precisa que el liderazgo cambiante conducirá la organización de manera que ayude interpretar la nueva coyuntura impulsando cambios en el entorno para afrontar el triunfo y elevar el nivel motivacional y desempeño junto a sus colaboradores obteniendo nuevos retos.

Por su parte, Chirinos K. (2021: p.14) quien destaca e indica que el comportamiento organizacional es la agrupación de personas que tiene una entidad con el fin de buscar y obtener un crecimiento perseverante, con mejora de logro y éxito. En ese mismo sentido, Segura M. (2019: p.9) detalla que es la conducta disciplinaria del trabajador en consecuencia a sus actitudes laborales del entorno. En tal sentido, habrá una mayor satisfacción y mejorará la calidad de vida en el trabajo.

Finalmente, el autor Tofiño M. (2019: p.35), establece que el comportamiento laboral es la evaluación del actuar de las personas y grupos que interactúan dentro de las organizaciones, es decir se inclina hacia el efecto que ejercen los individuos en torno a las organizaciones o viceversa. Vale decir que el colaborador genera ayuda para medir sus resultados a base de su adaptabilidad en la organización reforzando de calidad de talento humano.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021, con un coeficiente de correlación $\rho = 0.779$ y una significancia de $0,000 < 0.05$, es decir, existe una correlación positiva muy fuerte, relacionando el liderazgo organizacional, así como estratégico y sus hábitos, a la vez varían según la aplicación de los mismos; tales como la efectividad, competencias del liderazgo, iniciativa, perfil del líder estratégico, negociación y habilidad.
2. Se determinó que existe una relación significativa positiva considerable entre liderazgo estratégico y comportamiento laboral en la entidad, referente a las correlaciones del Rho de Spearman = 0.586 mostrando como resultado un valor $p = 0.000$ que es menor al 0.05 (5%). Es decir, adopta un rol relevante en la resolución de problemas del tráfico en vías, al igual que la aplicación de ética en la toma de decisiones, también el líder facilitador que aplique acciones para evitar el estrés por inseguridad en la zona histórica.
3. Se determinó que existe relación significativa entre toma de decisiones y comportamiento laboral en la entidad, en cuanto a las correlaciones de Spearman se obtuvo resultado con un valor $p = 0.000$ que es menor al 0.05 (5%) siendo el nivel de correlación positiva considerable ($\rho = 0.551$). Por lo que se requiere contar con un líder facilitador que priorice obras, observe con atención el entorno, considerando la percepción del mismo, para una buena toma de decisiones, lo que brindará la resolución de problemas.
4. Se determinó que existe relación significativa entre comunicación y comportamiento laboral en la Municipalidad. Por lo tanto, las correlaciones de Spearman dieron como resultado un valor $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con una prueba estadística de Rho = 0.643 siendo un nivel de correlación positiva considerable. Es relevante considerar la realidad en la ejecución de programas sociales, la aplicación de comunicación efectiva, reconociendo las emociones en base a la personalidad y según los resultados aplicar un coaching que maneje la gestión de conflicto y ejecute un idóneo liderazgo estratégico a través de la comunicación fluida y clara.

5. Se determinó que existe relación entre el proceso de innovación y el comportamiento laboral en la Municipalidad. Por cuanto, las correlaciones de Spearman dieron como resultado un valor $p = 0.000$ que es menor al 0.05 (5%), siendo un nivel de correlación positiva considerable con un $Rho = 0.679$. Destacando que deberá encabezar un individuo con perfil de líder transformacional, de alcance a nivel institucional, asimismo reconozca la diferencia entre dirección y liderazgo, repotenciando la importancia del trabajo en equipo y el equilibrio emocional, ya que de esta manera generará osadía para negociar y éxito en las obras a ejecutar.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Señor alcalde: mejorar la comunicación del entorno para un buen manejo de liderazgo organizacional, empleando nuevas estrategias que los ayude arrojar resultados positivos y así reforzar el potencial humano perfeccionando el óptimo desarrollo de las actividades, logrando las alineaciones objetivas y estratégicos para la mejora continua en la entidad pública.
2. Se sugiere que el líder estratégico realice dinámicas a nivel organizacional (capacitaciones, talleres, etc.), para la obtención de mejoras en resolución de problemas, actuando como un agente de cambio, a su vez la aplicación de ética en la toma de decisiones, en pro del mejor desempeño del entorno, generando iniciativa en los líderes y de este modo prioricen las obras.
3. Se propone implementar nuevos conocimientos teniendo una meta clara, identificando y analizando los problemas a tiempo, que ayudara en el proceso de toma de decisiones, en la resolución de problemas, a la vez promover la ética en el comportamiento laboral, influyendo en los trabajadores (futuros líderes), cambiar la percepción de forma positiva a favor de la institución y sus integrantes.
4. Se recomienda integrar estrategias que mejoren la comunicación interna prosperando una buena interacción social y respeto entre los jefes y subordinados de cada área, realizando reuniones con el equipo de trabajo y dar solución a la gestión de conflicto, a través de una comunicación clara y con un coaching que respalde las mejoras continuas.
5. Finalmente se aconseja que la entidad pública integre líderes transformacionales, idóneo para guiar cualquier área municipal y repotenciar los procesos de innovación con trabajo en equipo, ya que de este modo obtendrá éxito en las obras, adquiriendo equilibrio en los procesos y mayor capacidad de liderazgo.

REFERENCIAS

- Abudullatif T. (2017) The factors influencing innovative work behavior among academicians in Iraq University Utara Malaysia. (p. 111-112) Obtenido de https://etd.uum.edu.my/7377/1/s96055_01.pdf
- Abdulrahman D. (2017) Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. International. *Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88, DOI: 10.1080/01900692.2015.1072217
- Adlya, S., Yusuf, A., & Effendi, M., (2020), The Contribution of Self-control to Students Discipline, *Journal of Counseling and Educational Technology* 3 (1), 1-5. DOI: <https://doi.org/10.32698/0791>
- Ahmed, I., Hamzah, A. B., & Abdullah, M. N. L. Y. B. (2020). Effect of Social and Emotional Learning Approach on Students' Social-Emotional Competence. International. *Journal of Instruction*, 13(4), 663-676. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13441a>
- Aguiar R. y Pinzón L. (2017). Liderazgo y Comportamiento Organizacional Editorial Trillas México (p.21-22) Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323809022_Liderazgo_y_comportamiento_organizacional/download
- Alan N., & Cortez L., (2018) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica (p.31) Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLaInvestiacionCientifica.pdf>
- Amorós E. (2016), Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas Derechos Reservados USAT - Escuela de Economía Chiclayo. Lambayeque. Perú Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/indice.htm>
- Arias J. (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica. Primera ed. (p.18) Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro%20(1).pdf)

- Arias J., & Covinos M., (2021) Diseño y Metodología de la Investigación. (p.39)
 Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arocha J. (2016) Liderazgo Estratégico más allá de los hábitos efectivos Editorial INVER-E-GROUP VENEZUELA C.A Maracaibo – Venezuela (p.36)
 Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317290622_LIDERAZGO_ESTRATEGICO_MAS_ALLA_DE_LOS_HABITOS_EFECTIVOS/link/59307c2c0f7e9beee761eccc/download
- Arumi, MS., Aldrin, N., & Murti, TR., (2019) Effect Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8 (4), 124-132. DOI: <http://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
<http://core.ac.uk/download/pdf/230937067.pdf>
- Ascencio A. (2018) Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_db6ae7e03a242ea7edf8f42d00f5d441
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19135>
- Ayovi J. (2019) Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones (p. 61-62)
 DOI:10.23857/fipcaec.v4i10.39
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Baena G. (2017: 23) 3ra edición ebook 2017 Metodología de la investigación serie integral por competencias, grupo Editorial patria México.
- Basten, D., & Haamann, T. (2018) Approaches for organizational learning: A literatura review. *Sage Open*, 8(3), 1-20.
<https://doi.org/10.1177/2158244018794224>
- Baughen, Andrew, Oswick Cliff, & Oswick Rosie (2020), Rethinking Organizational effectiveness as a central premise of organizational development: beyond narrow organizational interest and towards broader an more moving interventions, *Taylor & Francis Online. Change management Journal*, 20(4), 333-341. <https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1746684>

- Boylan, SA. & Turner, KA. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment, *Journal of Leadership Educational*, 16 (2), 183-198. DOI: 10.12806/V16/I2/T2 https://journalofleadershiped.org/wp-content/uploads/2019/03/16_2_boylan.pdf
- Cabezas E, & Andrade, D., & Torres, J. (2018: p.19) Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Castaño Benjumea, Juan Carlos. (2018). "Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia". (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/60717>
- Chiavenato I. (2016) Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones Segunda Edición Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Chirinos K. (2019) El Liderazgo Empresarial y Comportamiento Organizacional en la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020 (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA) Universidad Cesar Vallejo Lima Perú Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Díaz G. y Díaz L. (2021) Competencias de Liderazgo y Efectividad Organizacional de los Coordinadores Académicos en una Institución de Educación Superior de México. Recuperada de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v33/1870-3925-regsoc-33e1412.pdf>
- Doroshuk, H. (2019), Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian energy company), *Sciendo*,23(1), 61-74. ORCID: 0000-0002-0340-7514. DOI: <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0004>
- Espinoza Freire, E. E., & Calva Nagua, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

García J. (2016: p.130) Metodología de la Investigación para Administradores.

Recuperado de:

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-Dlhigo.pdf>

George y Mallery (2003, p. 231), Validación de instrumento de investigación disponible. [https://www.google.com/search?q=George+y+Mallery+\(2003%2C+p.+231\)%2C&og=George+y+Mallery+\(2003%2C+p.+231\)%2C&aqs=chrome..69i57.799j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=George+y+Mallery+(2003%2C+p.+231)%2C&og=George+y+Mallery+(2003%2C+p.+231)%2C&aqs=chrome..69i57.799j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8);

George QRS, Laborí RR, Bermúdez MLA, et al. Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. RIC. 2017;96(6):1153-1163.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revinfcie/ric-2017/ric176r.pdf>

Gioconda D. Liderazgo Directivo y Evaluación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia d Guayas Ecuador-2017. Recuperado de:

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/0file:///C:/Users/Usuario/Desktop/tesis%20buscadas%2027-08-21%20para%20antecedentes/ANTECEDENTES%20INTERNACIONALES/Gioconda%202017%20Liderazgo%20directivo%20y%20evaluacion%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20la%20institucion%20educativa%20nueva%20aurora%20del%20Canton%20Ecuador.pdf>

Griffin R, Phillips J y Gully S (2017: p.6), Comportamiento Organizacional Administración de personas y organizaciones Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Col. Cruz Manca, Santa Fe Recuperado de

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/usu/Mis%20documentos/Downloads/Griffin%20issuu.pdf>

Guimerá A. (2018: p. 40) El Liderazgo Estratégico una aproximación interdisciplinar Editorial. Ministerio de Defensa España. Argentina. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/721385.pdf>

Gonzales J. (2017) El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>

Gopinath, R. (2020). Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Employees at Sago Companies in Salem District: Relationship Study. *Adalya Journal*. 9(6), 203-217. <https://doi.org/10.37896/aj9.6/023>

Hariyono, U. S., Sopyan, Y., Akib, H., Haris, H., Paraga, S., & Tumanan, A. (2019, April), Work Discipline of Employees at the Office of Cooperatives and UKM in Makassar City, *International Conference on Advanced Multidisciplinary Research (ICAMR 2018)*, Atlantis Press. Vol. 227, No. (1), pp.475-478. <https://doi.org/10.2991/icamr-18.2019.114>

Hernández, Fernández & Baptista (2016: p.204) Metodología de la investigación científica Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández H. & Pascual A. (2018) Validación de un Instrumento de Investigación para el Diseño de una Metodología de Autoevaluación del Sistema de Gestión Ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, Vol. 9, Núm. 1, p.160. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.22490/21456453.2186file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeInvestigacionParaElDise-6383705.pdf>

Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis A, Moreno (2018: p.98) Metodología de la Investigación Científica https://www.google.com/search?q=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+&sxsrf=ALeKk001CH9HLJ1Ijs8T1yI4Z8tdEyd7Iw%3A1629151734851&source=hp&ei=9uEaYf7WMePS1sQP1vinoAQ&iflsig=AINFCbYAAAAAYRrwBk5UOjN8n7ThZlwDVjV1G9XQNcpB&oq=Hern%C3%A1ndez%2C+Ramos%2C+Placencia%2C+Indacochea%2C+Quimis+A%2C+Moreno+%282018%3A+p.87%29+&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2I6EAM6BwgjEOoCECdQrLoBWKy6AWDxxAFoAnAAeACAAaoCiAGqApIBAZItMZgBAKABAqABAbABCg&sclient=gws-wiz&ved=0ahUKEwj-gcGTx7byAhVjqZUCHVb8CUQQ4dUDCAc&uact=5

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>

Hernández Sampieri, R. Mendoza, C. (2018: p. 39) *Metodología de la Investigación, por las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Educación. México.

Human E. (2018), Comportamiento Organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L Ucayali 2018. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración, finanzas y negocios globales Universidad Privada Telesup) Lima Perú Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/>

Kyayemage, F., Kintu, D. Head Teachers' Administrative Skills and Curriculum Management in Universal Secondary Education Schools in Kiruhura District Uganda. *Teacher Education and Curriculum Studies*. Vol 5, N° 3, 2020 pp.94-106. doi: 1011648/j.tecs.20200503.16

Lerner TN. Interfacing behavioral and neural circuit models for habit formation. *J Neuro Res*. 2020; 98:1031–1045.
<https://doi.org/10.1002/jnr.24581>

Luttrell, A., Sawicki, V. (2020) Attitude strength: Distinguishing predictors versus defining features. *Wiley Online Librery*. 14 (8), 1-16.
<https://doi.org/10.1111/spc3.12555>

Llanos M. (2016: p.13). La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana Edición Universidad ECOTEC Samborondón - Ecuador Recuperado de
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Maldonado J. (2017: p. 209) Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional Recopilado de
https://www.academia.edu/34600879/COMPORTAMIENTO_DESARROLLO_Y_CAMBIO_ORGANIZACIONAL

McEwan, D., Ruissen, G., Eys M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017: p.2) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled

- Interventions. *PLoS ONE*, 12 (1), 1-23.: e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- McInerney, D. (2019: p. 427) Motivation. *Educational Psychology*, 39(4), 427 – 429, DOI: 10.1080/01443410.2019.1600774 <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1600774>
- Matas, A. (2018: p.39). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión Likert –Type Scale Format Design: State of Art. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 20(1). Recuperado de <https://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/1347/1613>:
- Maxwell J. (2016: p.14) Liderazgo Lo que todo líder necesita saber Grupo Nelson Nashville México DF, Rio de Janeiro Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/ns0ssnv>
- Navarro, B. (2021: p. 4) El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. Documento de Opinión IEEE 14/2021. http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEEO14_2021_B_EANAV_LidPan.pdf
- Norzailan Zumalia, Yusof Shazlinda, & Othman Rozhan (2016), Developing Strategic Leadership Competencies, *Journal of Advanced Management Science*, Vol.4, No.1, 66-71. doi: 10.12720/joams.4.1.66-71 <http://www.joams.com/uploadfile/2014/1008/20141008051224975.pdf>
- Niño Abella, L. I. y Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 99-111 <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Ñaña C. (2018: p. 97), Comportamiento Organizacional. Edición Universidad Continental Huancayo Perú Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Padilla-Parot, Ricardo. (2019). NO SOMOS EFICIENTES CUANDO SE TRATA DE NEGOCIAR. APROXIMANDO BREVEMENTE A LOS ABOGADOS A UN PROCESO EFECTIVO DE NEGOCIACIÓN. *Revista chilena de derecho privado*, (33), 119-139. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722019000100119>

- Pasovska, S. y Miceski, T. (2018). The impact of transformational leadership in improvement of the organizational capability. *International Journal for Innovation Education and Research*, 6 (2), 235-246
<http://doi.org/10.31686/ijer.vol6.iss2.957> <http://ijer.net/ijer/article/view/957>
- Pimienta J. & De la Orden Hoz A. (2017: p.61) Metodología de la Investigación. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Pimienta%202017-Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%203ra%20ed.pdf>
<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1268>
- Portal El Confidencial; https://www.elconfidencial.com/empresas/2021-02-02/amazon-duplica-beneficios-2020-cierra-conganancias_2933696/#:~:text=El%20gigante%20del%20comercio%20electr%C3%B3nico,la%20pandemia%20de%20covid%2D19.
- Rahmawati, A., Haerani, S., Taba, M., & Hamid, N. (2016). Measures of Organizational Effectiveness: Public Sector Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 5 (2), 203-214
<10.21013/jmss.v5.n2.p1> <http://dx.doi.org/10.21013/jmss.v5.n2.p1>
- Rodríguez, C. (2016) El Liderazgo y El Clima Laboral de los trabajadores de la Empresa Agua Vital O2 del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.
Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23563/1/Evelyn%20Gabriela%20Rodr%C3%adquez%20Celi.pdf>
- Rodríguez-Cruz, Y.; Pinto, M. Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. Transinformação, v. 30, n. 1, p. 51-64, 2018.
<https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Rosales Quijano Geovanna Mishell (2020) El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área Administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, (tesis para la obtención del Título de Psicólogo Industrial)
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>
- Rozo-Sánchez, A. Flórez-Garay C. Gutiérrez-Suárez, “Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica”, Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 2, pp. 62-67, 2019.

<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K., (2018) Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, I. (2017: p.23) Estilos de dirección y en las Organizaciones Editorial Universidad del Valle, 2009 Cali, Colombia. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10312/3/Estilos%20de%20direccion%20y%20liderazgo.pdf>

Santana, D. (2018) Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la Ciudad de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28300/1/38%20GTH.pdf>

Segura, R. (2020) Desempeño Profesional y el Comportamiento Laboral de Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62736/Segura_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sucasaire, J. (2021: p.31) Estadística Descriptiva para Trabajos de Investigación. Primer ed. Recuperado de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%20c3%adstica_descriptiva_para_trabajos_de_investigaci%20c3%b3n.pdf

Tofiño, M. (2019) Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Laboral de los colaboradores del Hotel Jazmín, Lince-2019. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/997/1/TOFI%20c3%91O%20CUARESMA%20MONICA%20YUDIT.pdf>

Urrego L. (2020: p. 5) Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior Recopilado de: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>

Vásquez, w. (2020: p.27) Metodología de la Investigación – Manual del estudiante. Recuperado de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia: Liderazgo organizacional y Comportamiento laboral

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
P.G: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo organizacional y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021?	O.G: Determinar la relación del Liderazgo organizacional y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	H.G: Existe relación significativa entre Liderazgo organizacional y Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	V1: Liderazgo Organizacional D1: Liderazgo Estratégico D.2: Toma de Decisiones D.3: Comunicación D.4: Procesos de Innovación	Tipo: Aplicada Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo -Correlacional Diseño: no experimental Corte: Transversal Población: 100 Técnica: Encuestas Instrumento: Cuestionario M = censal V₁ = Liderazgo Organizacional V₂ = Comportamiento Laboral r = Coeficiente de relación entre las variables
Problemas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
P.E.1. ¿Cómo se relaciona el Liderazgo estratégico y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021?	O.E.1: Determinar la relación entre Liderazgo estratégico y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	H.E.1: Existe relación significativa entre Liderazgo estratégico y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021		
P.E.2. ¿Cómo se relaciona la Toma de decisiones y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021?	O.E.2: Determinar la relación entre Toma de decisiones y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	H.E.2: Existe relación significativa entre la Toma de decisiones y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021		
P.E.3. ¿Cómo se relaciona la Comunicación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021?	O.E.3: Determinar la relación entre la Comunicación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	H.E.3: Existe relación significativa entre la Comunicación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	V2: Comportamiento Laboral D1: Ambiente Organizacional D.2: Aprendizaje	
P.E.4. ¿Cómo se relaciona el Proceso de la innovación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021?	O.E.4: Determinar la relación entre el Proceso de innovación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	H.E.4: Existe relación significativa entre el Proceso de innovación y el Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021	D.3: Actitud D4: Cultura Organizacional	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables
Operacionalización de la variable Liderazgo Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición Ordinal
Chiavenato (2016: p. 335) El tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones. La razón es muy sencilla: las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección.	Se utilizará el instrumento encuesta, y cuestionario que se aplica, cuyo resumen se procesará en el SPS versión 24, interpretando los resultados; Además se utilizarán otros métodos de análisis estadístico.	Liderazgo estratégico	Hábitos de cumplimiento horario de trabajo	P1	Likert El cuestionario está compuesto por 30 ítems de opción múltiple	Nunca = 1 Muy pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Efectividad respuesta a consultas tributarios	P2		
			Competencias de liderazgo en operativo de seguridad ciudadana	P3		
			Iniciativa mejora a video vigilancia	P4		
			Perfil del Líder Estratégico	P5		
			Negociación para el mejoramiento de mototaxistas en Samuel Alcázar.	P6		
			Habilidades administrativas específicas en rentas	P7		
			Habilidad	P8		
		Toma de decisiones	Resolución de problemas del tráfico en vías	P9		
			La ética en la toma de decisiones	P10		
			El entorno en la toma de decisiones	P11		
			Percepción del entorno	P12		
			Priorización de obras Municipales	P13		
			Líder facilitador	P14		
			Estrés por inseguridad en zona histórica	P15		
		Comunicación	Realidad en la ejecución de programas sociales	P16		
			Gestión de conflicto	P17		
			Comunicación efectiva	P18		
			Reconocimiento de las emociones	P19		
			El liderazgo estratégico y la comunicación	P20		
			Personalidad	P21		
			Coaching	P22		
		Procesos de la innovación	Líder transformacional	P23		
			Diferencia de dirección y liderazgo	P24		
			Liderazgo institucional	P25		
			Éxito por obras ejecutadas	P26		
			Importancia del trabajo en Equipo	P27, P28.		
			Equilibrio emocional	P29		
			Osadía para hacer negocios	P30		

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 03: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Comportamiento Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición Ordinal
Según Chiavenato (2016: p. 6) El comportamiento organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.	Se utilizará el instrumento encuesta, y cuestionario que se aplica, cuyos resultados se procesaran en el SPS versión 24, cuyos resultados se interpretan; Además se utilizaran otros métodos de análisis estadístico.	Ambiente Organizacional	Eficacia en ejecución de obras	P31	Likert El cuestionario está compuesto por 30 ítems de opción múltiple	Nunca = 1 Muy pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Disciplina de protocolo en la ejecución de multas	P32		
			Ética en procesos de contratación	P33		
			Responsabilidad social	P34		
			Formulación de la Estrategia	P35		
			Colaboración	P36		
			Evaluación del cambio avenida Tacna	P37		
			Estructura del equipo	P38		
		Aprendizaje	Pericia	P39		
			Desarrollo organizacional	P40		
			Dominio personal	P41		
			Conocimiento	P42		
			Aprendizaje organizacional	P43		
			Aprendizaje emocional	P44		
		Actitud	Aprendizaje en equipo	P45		
			Satisfacción en el trabajo	P46		
			Compromiso con el trabajo	P47, P48		
			Compromiso organizacional	P49		
			Involucramiento en el trabajo	P50		
			Adaptabilidad	P51		
			Calidad de vida en el trabajo	P52		
		Cultura Organizacional	Motivación	P53		
			Comunicación en las instituciones	P54		
			Talento humano	P55		
			Comunicación emocional	P56		
			Habilidades sociales	P57		
			Valores dominantes	P58		
			Reglas	P59		
		Resistencia al Cambio	P60			

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N°04: Instrumento de recolección de datos
Aplicación del Instrumento Liderazgo organizacional

Estimados: Mediante el presente estamos realizando el cuestionario que pertenece a una investigación para la recopilación de datos con el fin de determinar la relación de Liderazgo organizacional y Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Por tal motivo se solicita que conteste con la mayor sinceridad posible leer y marcar con un aspa (x) según corresponda. Recuerde, no hay respuesta buenas o malas. Se agradece su participación.

Escala de valoración

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N° ítem	VARIABLE X	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIONES 1: Liderazgo Estratégico					
1	¿En su opinión los hábitos de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac se relacionan con los objetivos de la organización?					
2	¿Usted cree que los trabajadores de la Municipalidad del Rímac responden con efectividad a las consultas tributarias?					
3	¿El personal de Seguridad Ciudadana lidera el control de delincuencia en calles y avenidas del distrito?					
4	¿Cree usted que a mayor nivel de iniciativa mayor será el desarrollo en los trabajadores de la Municipalidad?					
5	¿Las estrategias de seguridad aplicadas por el Municipio, han reducido la delincuencia en el distrito?					
6	¿La negociación para el ordenamiento y distribución de zonas con la asociación de mototaxistas mejoran el tránsito?					
7	¿Se capacita permanentemente al personal, para lograr resultados en el área de rentas?					

8	¿El personal de Trámite Documentario muestra destreza en la recepción de la documentación?					
	DIMENSIONES 2: Toma de Decisiones	N	CN	AV	CS	S
9	¿Se realizan esfuerzos permanentes para resolver problemas de tráfico en la avenida Prolongación Tacna?					
10	¿La autoridad municipal desarrolla la toma de decisiones cuidando la ética?					
11	¿Cree Usted que los funcionarios de la Municipalidad toman decisiones en base a una realidad social?					
12	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad brindan mejor servicio profesional?					
13	¿Considera usted que la autoridad prioriza el beneficio del ciudadano en la ejecución de obras?					
14	¿Los líderes facilitadores tienen mayor participación en el presupuesto participativo?					
15	¿Considera Usted que produce mucho estrés la inseguridad en zonas históricas del Rímac?					
	DIMENSIONES 3: Comunicación	N	CN	AV	CS	S
16	¿La autoridad ejecuta los programas sociales de acuerdo a los planes aprobados?					
17	¿Cree Usted que la Municipalidad mejora la gestión de conflictos al plantear estrategias de solución?					
18	¿Considera que los subjeses de la Municipalidad tienen una comunicación efectiva con sus trabajadores?					
19	¿Cuándo es atendido en Defensa Civil recibe un trato empático?					
20	¿Considera que los trabajadores tengan un líder estratégico que los ayude a surgir y a crecer?					
21	¿Considera que recursos humanos evalúan la personalidad al contratar nuevo personal?					
22	¿En su opinión los trabajadores de Participación ciudadana reciben entrenamiento?					
	DIMENSIONES 4: Procesos de Innovación	N	CN	AV	CS	S

23	¿Cree usted que haya un líder transformacional en su equipo que los ayude a guiar, dirigir y poder conseguir los objetivos?					
24	¿Considera usted que su autoridad dirige con liderazgo?					
25	¿Las obras ejecutadas reflejan el liderazgo institucional?					
26	¿Usted cree que la creación de lozas deportivas ayuda a reducir la delincuencia juvenil?					
27	¿Usted cree que el trabajo en equipo coayuda al cumplimiento de los objetivos?					
28	¿Considera que el progreso de un distrito es trabajo en equipo entre la autoridad y los vecinos?					
29	¿La seguridad ciudadana fortalece el equilibrio emocional de los habitantes del distrito?					
30	¿El emprendedor es favorecido con la simplificación de trámites administrativos para la licencia municipal?					

Aplicación del Instrumento Comportamiento Laboral

Estimados: Mediante el presente estamos realizando el cuestionario que pertenece a una investigación para la recopilación de datos con el fin de determinar la relación de Liderazgo organizacional y Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021. Por tal motivo se solicita que conteste con la mayor sinceridad posible leer y marcar con un aspa (x) según corresponda. Recuerde, no hay respuesta buenas o malas. Se agradece su participación.

Escala de valoración

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N° ítem	VARIABLE Y	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIONES 1: Ambiente Organizacional					
31	¿Considera usted que las obras ejecutadas por la municipalidad fueron eficaces?					
32	¿Considera que los protocolos de prevención no deben faltar en los procesos, operativos o campañas?					
33	¿Considera que los trabajadores y funcionarios laboran bajo las normas y ética de la Municipalidad?					
34	¿El área de sanidad promueve la responsabilidad social en los trabajadores de la Municipalidad?					
35	¿Considera que la formulación de estrategias de los trabajadores ayuda el desarrollo de su labor?					
36	¿Usted Cree que la colaboración de los trabajadores de la municipalidad fue muy útil?					
37	¿La evaluación del cambio muestra la reducción de la delincuencia en la avenida Prolongación Tacna?					
38	¿Considera usted que los trabajadores de la municipalidad cuenten con una estructura del grupo para una optimización?					

	DIMENSIONES 2: Aprendizaje	N	CN	AV	CS	S
39	¿La pericia en simulacros de Defensa Civil permiten mayor control en evacuación de sismos?					
40	¿Usted cree que la productividad en los trabajadores ayuda al desarrollo organizacional?					
41	¿El personal de la Municipalidad efectúa la tarea encomendada con respeto y responsabilidad?					
42	¿Considera Usted que con el conocimiento del recurso humano se aplican mejoras en la Municipalidad?					
43	¿Considera que los trabajadores de la Municipalidad son promovidos por su experiencia y conocimiento?					
44	¿En los operativos usted nota inteligencia emocional por parte de los trabajadores de la institución?					
45	¿Considera que el aprendizaje en equipo conlleva a una mejora continua?					
	DIMENSIONES 3: Actitud	N	CN	AV	CS	S
46	¿Percibe que en el área de caja el personal se siente cómodo con sus labores?					
47	¿Considera que los trabajadores se comprometen con el trabajo de la Municipalidad?					
48	¿Es notable para usted el compromiso de la autoridad con el vecino en bien del distrito?					
49	¿Cree usted que los trabajadores cuenten con el compromiso organizacional en la Municipalidad?					
50	¿Considera que los trabajadores se involucran en el trabajo para el cumplimiento de objetivos?					
51	¿La ejecución de obras se adapta a la necesidad del vecino?					
52	¿Considera que la municipalidad ayuda en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos?					
53	¿Considera a la motivación como pieza importante para el desempeño de los trabajadores?					

	DIMENSIONES 4: Cultura Organizacional					
54	¿Los trabajadores de Defensa Civil de la Municipalidad del Rímac cuentan con una comunicación fluida en la institución?					
55	¿Cree usted que el intelecto de los trabajadores de Comercialización de la Municipalidad del Rímac colabora para alcanzar las metas?					
56	¿La comunicación emocional fortalece el rendimiento de los trabajadores de Participación Ciudadana de la Municipalidad del Rímac?					
57	¿Considera que los trabajadores de Defensa Civil resuelven los inconvenientes en el proceso de trámite de forma rápida?					
58	¿El área de Tesorería es puntual con los pagos a los trabajadores de la Municipalidad del Rímac?					
59	¿Considera usted que las políticas, reglas y normas favorecen en la autonomía de la Institución?					
60	¿Los procesos de trámites y permisos requeridos por el usuario se aprueban con oportunidad?					

Anexo N° 05: Base de datos Liderazgo Organizacional

Excel 2003 interface showing a data table for organizational leadership. The table has columns: Nombre, Tipo, Ancho, Decimales, Etiquetas, Valores, Frecuencia, Columnas, Alisado, Medida, and Rol.

Nombre	Tipo	Ancho	Decimales	Etiquetas	Valores	Frecuencia	Columnas	Alisado	Medida	Rol
P1	Municipal	0	0	1. ¿Es su opinión los hábitos de los trabajadores de la Municipalidad?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P2	Municipal	0	0	2. ¿Utilizan que los trabajadores de la Municipalidad del Pís?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P3	Municipal	0	0	3. ¿El personal de Seguridad Ciudadana tiene la control de delin?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P4	Municipal	0	0	4. ¿Cree usted que a mayor nivel de actividad mayor será el deli?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P5	Municipal	0	0	5. ¿Las estrategias de seguridad aplicadas por el Municipio, han?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P6	Municipal	0	0	6. ¿La capacitación para el entrenamiento y distribución de zonas?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P7	Municipal	0	0	7. ¿Se capacitan permanentemente al personal, para lograr meo?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P8	Municipal	0	0	8. ¿El personal de Trámite Documentario muestra destreza en la?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P9	Municipal	0	0	9. ¿Se realizan esfuerzos permanentes para resolver problemas?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P10	Municipal	0	0	10. ¿La autoridad Municipal desanda la tema de decisiones cu?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P11	Municipal	0	0	11. ¿Cree usted que los funcionarios de la Municipalidad toman?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P12	Municipal	0	0	12. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad lo?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P13	Municipal	0	0	13. ¿Considera usted que la autoridad presta el beneficio del ci?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P14	Municipal	0	0	14. ¿Las labores facilitativas tienen mayor participación en el g?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P15	Municipal	0	0	15. ¿Considera usted que produce mucha entor la inseguridad?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P16	Municipal	0	0	16. ¿La autoridad genera los programas sociales de acuerdo a l?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P17	Municipal	0	0	17. ¿Cree usted que la Municipalidad mejora la gestión de cont?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P18	Municipal	0	0	18. ¿Considera que los hábitos de la Municipalidad tienen eta?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P19	Municipal	0	0	19. ¿Cuando es atendida en Defensa Civil recibe un trato impar?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P20	Municipal	0	0	20. ¿Considera que los trabajadores tienen un líder estratégico?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P21	Municipal	0	0	21. ¿Considera que recursos humanos evalúan la personalidad a?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P22	Municipal	0	0	22. ¿En su opinión los trabajadores de Participación ciudadana r?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P23	Municipal	0	0	23. ¿Cree usted que haya un líder transformacional en su equi?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P24	Municipal	0	0	24. ¿Considera usted que su actividad tenga con liderazgo?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P25	Municipal	0	0	25. ¿Las ideas escuchadas influyen al Muestr instituciones?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada

Excel 2003 interface showing a data table for organizational leadership. The table has columns: Nombre, Tipo, Ancho, Decimales, Etiquetas, Valores, Frecuencia, Columnas, Alisado, Medida, and Rol.

Nombre	Tipo	Ancho	Decimales	Etiquetas	Valores	Frecuencia	Columnas	Alisado	Medida	Rol
P49	Municipal	0	0	49. ¿Cree usted que los trabajadores cumplen con el compromiso?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P50	Municipal	0	0	50. ¿Considera que los trabajadores se involucran en el trabajo p?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P51	Municipal	0	0	51. ¿La ejecución de obras se adapta a la necesidad del vecino?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P52	Municipal	0	0	52. ¿Considera que la municipalidad ayuda en mejorar la calidad?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P53	Municipal	0	0	53. ¿Considera a la motivación como área importante para el de?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P54	Municipal	0	0	54. ¿Los trabajadores de Defensa Civil de la Municipalidad del Pí?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P55	Municipal	0	0	55. ¿Cree usted que el afecto de los trabajadores de Convec?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P56	Municipal	0	0	56. ¿La comunicación emocional fortalece el rendimiento de los?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P57	Municipal	0	0	57. ¿Considera que los trabajadores de Defensa Civil reciben l?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P58	Municipal	0	0	58. ¿El área de Trámite es puntualidad con los pagos a los tra?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P59	Municipal	0	0	59. ¿Considera usted que las políticas, reglas y normas favorec?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
P60	Municipal	0	0	60. ¿Las acciones de trámite y permisos requieren por el usu?	(1, M, NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
Santa	Municipal	0	2		Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanLuis	Municipal	0	2	Liderazgo estratégico	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanTomas	Municipal	0	2	Toma de decisiones	Ninguna	Ninguna	9	Deracha	Escala	Entrada
SanCristó	Municipal	0	2	Comunicación	Ninguna	Ninguna	9	Deracha	Escala	Entrada
SanFru	Municipal	0	2	Proceso de la innovación	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
Varf	Municipal	0	2	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanAnd	Municipal	0	2	Ambiente Organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanAgne	Municipal	0	2	Aprendizaje	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanAct	Municipal	0	2	Actitud	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
SanCati	Municipal	0	2	Cultura Organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
Viv	Municipal	0	2	COMPORTAMIENTO LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
LDE	Municipal	0	2	LIDERAZGO ESTRATEGICO	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
TOMA	Municipal	0	2	TOMA DE DECISIONES	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada

Leite Acadêmico (Contato/Dados) - IBM SPSS Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Visualizar Estatísticas Gráficos Ferramentas Análises Aplicação Variáveis Ajuda

Visualizar 31 de 31 variáveis

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	3	3	4	1	3	2	4	1	2	3	4	4	5	4	3	3	4	2	1	2	3	3
5	4	3	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	3	5	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
7	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
8	5	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	6	4	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5
9	2	2	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	2	4
10	4	3	1	5	5	2	2	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	6	4
11	3	3	3	4	1	4	4	4	1	1	1	3	2	2	5	1	1	1	2	4	1	2	4
12	3	2	1	5	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	5	2	1	2	1	5	1	3	2
13	1	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	5	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	1	1	2	2	3	1	3	3
16	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	5	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3
18	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	4	2	5	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	5	3	3	3	3	5	1	2	2
20	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4
21	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	5	1	5	1	3	4

Visualizar dados Visualizar estatísticas

IBM SPSS Statistics Processor v23.0.0.0 - UNICAMP ON

Leite Acadêmico (Contato/Dados) - IBM SPSS Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Visualizar Estatísticas Gráficos Ferramentas Análises Aplicação Variáveis Ajuda

Visualizar 31 de 31 variáveis

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Soma	SanJdk	SanTema	SanCores	SanProx	SanT
1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180.00	24.00	21.00	21.00	24.00	80
2	3	3	2	2	4	2	5	3	2	2	3	2	2	2	182.00	24.00	18.00	20.00	28.00	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180.00	24.00	21.00	21.00	24.00	90
4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	214.00	25.00	22.00	19.00	30.00	96
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	93.00	15.00	12.00	7.00	17.00	51
6	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	201.00	27.00	21.00	19.00	28.00	96
7	4	3	3	4	2	3	5	3	4	4	2	3	5	3	213.00	24.00	23.00	24.00	32.00	103
8	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	264.00	32.00	32.00	28.00	38.00	133
9	2	2	2	2	1	2	5	3	2	4	2	3	5	3	146.00	15.00	12.00	12.00	26.00	88
10	4	5	3	4	3	5	5	2	3	5	2	4	3	2	219.00	24.00	22.00	26.00	36.00	107
11	3	2	3	3	1	1	3	3	2	4	4	1	3	2	164.00	20.00	16.00	12.00	28.00	78
12	2	1	2	2	1	1	5	2	1	5	2	3	4	2	152.00	18.00	14.00	15.00	24.00	72
13	2	1	2	1	1	1	5	2	1	5	1	3	5	1	122.00	15.00	13.00	9.00	20.00	57
14	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	3	3	180.00	19.00	22.00	20.00	24.00	86
15	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	2	2	3	1	170.00	21.00	15.00	13.00	27.00	78
16	4	3	2	4	4	2	5	3	4	5	3	2	3	2	189.00	22.00	20.00	25.00	27.00	90
17	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	167.00	24.00	19.00	18.00	23.00	85
18	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	190.00	23.00	22.00	22.00	27.00	94
19	3	1	3	3	1	1	5	4	4	4	2	1	3	3	180.00	22.00	17.00	20.00	28.00	88
20	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	188.00	22.00	21.00	22.00	30.00	96
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	184.00	24.00	23.00	21.00	27.00	96
22	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	2	185.00	24.00	20.00	20.00	26.00	90
23	1	5	4	4	1	5	5	1	1	2	4	6	5	1	172.00	13.00	11.00	15.00	30.00	73

Visualizar dados Visualizar estatísticas

IBM SPSS Statistics Processor v23.0.0.0 - UNICAMP ON

Libre Office Calc [Calculo de Datos] - IBM SPSS Statistics Editor de Datos

Archivo Editar Datos Inyecciones Grupos Grupos Aplicaciones Ventanas Ayuda

Visual: 31 de 31 variables

	variables	AGRUP1IDE	AGRUP1OMA	AGRUP1OWU	AGRUP1PROG	AGRUP1VARINDE	AGRUP1RAMB	AGRUP1APPE	AGRUP1ACTI	AGRUP1CILT	AGRUP1VARDEPE
1	3.00	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
2	3.00	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2
3	3.00	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
4	4.00	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
5	2.00	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
6	4.00	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3
7	4.00	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2
8	4.00	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3
9	3.00	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2
10	4.00	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2
11	3.00	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2
12	3.00	1	1	2	2	1	1	4	2	3	3
13	3.00	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3
14	3.00	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3
15	3.00	2	1	2	2	2	2	5	4	3	3
16	3.00	2	2	5	2	2	2	4	4	3	3
17	3.00	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
18	3.00	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4
19	3.00	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3
20	2.00	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
21	3.00	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
22	3.00	2	2	3	2	2	2	5	3	3	3
23	3.00	1	1	3	3	1	2	4	3	3	3

Visual de datos Visual de variables

IBM SPSS Statistics Processor with SAS

Libre Office Calc [Calculo de Datos] - IBM SPSS Statistics Editor de Datos

Archivo Editar Datos Inyecciones Grupos Grupos Aplicaciones Ventanas Ayuda

Visual: 31 de 31 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
79	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
81	3	3	2	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4
82	3	3	4	5	5	5	1	2	5	1	4	4	2	3	3	1	3	2	3	1	1	5	4
83	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	6	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4
84	4	4	2	5	5	5	3	4	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5
85	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	6	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4
86	2	2	3	4	5	4	2	3	5	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	5	3
87	3	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	2	5	3	5	6	5	1	2	5	4
88	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3
89	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	4	3
90	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3
91	2	3	1	4	5	2	3	2	5	4	3	3	3	2	5	3	5	2	3	1	2	5	3
92	3	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	6	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3
93	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	6	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3
94	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	2	1	3	3	4	3	5	3
95	5	4	2	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	6	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5
98	2	1	0	3	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4

Visual de datos Visual de variables

IBM SPSS Statistics Processor with SAS

Excel 2003 - [CarpeteDados1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Visualización Gráficos Windows Grupos Análisis Herramientas Ayuda

108. 142 Vista: 31 de 31 variables

	✓ Var1	✓ SumAmb	✓ SumAere	✓ SumAch	✓ SumCul1	✓ Var2	✓ UDE	✓ TDM	✓ COMU	✓ PROC	✓ vende	✓ ANB	✓ APRE	✓ AGR	✓ CULT
79	83.00	23.00	22.00	24.00	21.00	99.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
80	80.00	24.00	21.00	24.00	21.00	90.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
81	106.00	29.00	29.00	32.00	26.00	116.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
82	86.00	24.00	16.00	16.00	23.00	78.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
83	118.00	34.00	31.00	36.00	29.00	130.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
84	123.00	37.00	33.00	39.00	33.00	141.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	6.00	5.00
85	108.00	28.00	28.00	29.00	24.00	109.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
86	89.00	25.00	25.00	19.00	19.00	88.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00
87	80.00	30.00	25.00	30.00	22.00	107.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
88	40.00	13.00	13.00	14.00	13.00	63.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
89	96.00	25.00	25.00	26.00	22.00	98.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
90	102.00	26.00	23.00	25.00	24.00	98.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
91	98.00	27.00	21.00	22.00	23.00	93.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
92	118.00	38.00	31.00	34.00	27.00	130.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
93	111.00	30.00	30.00	30.00	27.00	117.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
94	104.00	32.00	19.00	22.00	27.00	100.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
95	87.00	28.00	21.00	24.00	20.00	93.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00
96	82.00	24.00	21.00	24.00	21.00	90.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
97	121.00	35.00	27.00	33.00	28.00	124.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
98	60.00	14.00	16.00	14.00	14.00	68.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
99	144.00	40.00	35.00	40.00	35.00	160.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
100	99.00	24.00	24.00	31.00	26.00	105.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
101															

Vista de datos [Vista de variables](#)

IBM SPSS Statistics Processor versión 16.0.1 Lenguaje: CH

Anexo N° 06: Base de datos Comportamiento Laboral

Excel Académico (Consultas) - BM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiquetas	Valores	Posibles	Columnas	Alineación	Medida	Ref.
25	P25	Numerico	8	0	25- ¿Las obras ejecutadas reflejan el mensaje institucional?	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numerico	8	0	26- ¿Usted cree que la creación de zonas deportivas ayuda a red.	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numerico	8	0	27- ¿Usted cree que el trabajo en equipo contribuye al cumplimiento	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numerico	8	0	28- ¿Considera que el progreso de un distrito es trabajo en equi.	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numerico	8	0	29- ¿La seguridad ciudadana fortalece el equilibrio emocional de	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numerico	8	0	30- ¿El emprendedor es favorecido con la simplificación de trámi	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
31	P31	Numerico	8	0	31- ¿Considera usted que los trabajos de la Municipalid.	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
32	P32	Numerico	8	0	32- ¿Considera que los protocolos de prevención no están faltar	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
33	P33	Numerico	8	0	33- ¿Considera que los trabajadores y funcionarios laboran bajo l	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
34	P34	Numerico	8	0	34- ¿El área de cantidad promociona responsabilidad social en lo	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
35	P35	Numerico	8	0	35- ¿Considera que la formulación de estrategias de los trabajad	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
36	P36	Numerico	8	0	36- ¿Usted cree que la colaboración de los trabajadores de la M.	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
37	P37	Numerico	8	0	37- ¿La evaluación del cambio muestra la retroceso de la direc.	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
38	P38	Numerico	8	0	38- ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalid c	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
39	P39	Numerico	8	0	39- ¿La pérdida en servicios de Defensa Civil permiten mayor c	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
40	P40	Numerico	8	0	40- ¿Usted cree que la productividad en los trabajadores ayudo a	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
41	P41	Numerico	8	0	41- ¿El personal de la Municipalidad efectúa los lineas de promocio	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
42	P42	Numerico	8	0	42- ¿Considera usted que con el conocimiento del recurso huma	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
43	P43	Numerico	8	0	43- ¿Considera que los trabajadores de la Municipalidad son pro	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
44	P44	Numerico	8	0	44- ¿En los servicios usted nota inteligencia emocional por par	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
45	P45	Numerico	8	0	45- ¿Considera el aprendizaje en equipo contribuye a una mejora c	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
46	P46	Numerico	8	0	46- ¿Percibe que en el área de caja el personal se siente cómodo	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
47	P47	Numerico	8	0	47- ¿Considera que los trabajadores se comprometen con el trab	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
48	P48	Numerico	8	0	48- ¿Es retador para usted el cumplimiento de la actividad con el	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada
49	P49	Numerico	8	0	49- ¿Cree usted que los trabajadores cumplen con el compromiso	(1, M,NCA)	Ninguna	5	Deracha	Ordinal	Entrada

Ver de inicio Ver de variables

BM SPSS Statistics Processor está listo. Unidad 04

Excel Académico (Consultas) - BM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiquetas	Valores	Posibles	Columnas	Alineación	Medida	Ref.
72	TOMA	Numerico	8	2	TOMA DE DECISIONES	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
74	COMU	Numerico	8	2	COMUNICACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
75	PROC	Numerico	8	2	PROCESOS DE LA INNOVACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
76	mensaje	Numerico	8	2	Mensaje organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
77	AMBI	Numerico	8	2	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
78	APRE	Numerico	8	2	APRENDIZAJE	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
79	ACTI	Numerico	8	2	ACTIVIDAD	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
80	CULT	Numerico	8	2	CULTURA ORGANIZACIONAL	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
81	comport	Numerico	8	2	comportamiento laboral	Ninguna	Ninguna	8	Deracha	Escala	Entrada
82	AGRUPUDE	Numerico	8	0	LEDERAZGO ESTRATEGICO (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
83	AGRUPOMA	Numerico	8	0	TOMA DE DECISIONES (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
84	AGRUPCOMU	Numerico	8	0	COMUNICACION (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
85	AGRUPPROC	Numerico	8	0	PROCESOS DE LA INNOVACION (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
86	AGRUPAMBI	Numerico	8	0	Mensaje organizacional (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	14	Deracha	Ordinal	Entrada
87	AGRUPAPRE	Numerico	8	0	AMBIENTE ORGANIZACIONAL (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
88	AGRUPACTI	Numerico	8	0	APRENDIZAJE (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
89	AGRUPCULT	Numerico	8	0	ACTIVIDAD (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
90	AGRUPCOMPORT	Numerico	8	0	CULTURA ORGANIZACIONAL (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	11	Deracha	Ordinal	Entrada
91	AGRUPCOMPORT	Numerico	8	0	comportamiento laboral (Agrupado)	(1, Casi nca)	Ninguna	14	Deracha	Ordinal	Entrada
92											
93											
94											
95											
96											
97											

Ver de inicio Ver de variables

BM SPSS Statistics Processor está listo. Unidad 04

Excel Acadêmico [ContaAnteOuro] - BSI SPSS Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Ver Dados Tabela Estatística Gráfico Modelo Grupos Análises Ferramentas Ajuda

Visualizar 21 de 31 variáveis

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	
1	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5	3	3	3	4	5	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
4	3	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	2	4	4	4
5	1	1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	4	1	2	3	2	4	2	4	1	1	1	1
6	3	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4	6	4	2	2	3	4	4	5	2	3	5	5	5
7	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	6	5	3	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5
8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
9	2	1	3	5	5	5	1	2	1	2	3	2	2	1	2	5	3	1	3	1	4	5	5	5
10	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	6	5	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5
11	2	1	1	5	5	5	2	1	5	1	1	6	3	4	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5
12	1	2	3	5	5	5	1	1	5	2	2	4	2	2	1	5	5	2	5	2	1	5	5	5
13	1	1	2	5	4	4	1	1	5	1	2	6	1	1	2	5	5	1	5	2	1	5	5	5
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	2	1	5	5	5
15	3	2	3	5	5	5	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	1	1	5	5	5
16	2	1	5	5	5	5	1	3	5	3	1	3	3	3	1	4	5	3	3	3	2	5	4	4
17	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	5	5	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	5	5	5
19	2	2	3	5	5	5	5	2	5	3	1	4	3	1	2	3	3	4	5	2	2	5	5	5
20	3	3	5	5	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	1	3	4	4	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4
22	2	2	4	4	5	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23	1	5	4	5	5	5	1	4	5	1	1	6	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1

Visualizar 21 de 31 variáveis

BSI SPSS Statistics Processor em português

Excel Acadêmico [ContaAnteOuro] - BSI SPSS Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Ver Dados Tabela Estatística Gráfico Modelo Grupos Análises Ferramentas Ajuda

Visualizar 21 de 31 variáveis

	Yv1	SunAmb	SunBens	SunBich	SunCxt	Yv2	USG	TOMA	COMU	PROC	veve	AMB	APRE	ACT	CULT
1	90,00	24,00	21,00	24,00	21,00	90,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	91,00	24,00	27,00	24,00	18,00	91,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
3	90,00	24,00	21,00	24,00	21,00	90,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	96,00	32,00	25,00	35,00	36,00	118,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	51,00	16,00	15,00	8,00	13,00	52,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
6	95,00	29,00	26,00	26,00	26,00	106,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
7	103,00	34,00	25,00	27,00	24,00	110,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00
8	132,00	37,00	30,00	35,00	29,00	131,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
9	95,00	15,00	22,00	22,00	22,00	91,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	107,00	25,00	29,00	33,00	31,00	112,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
11	76,00	25,00	23,00	19,00	19,00	86,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
12	72,00	18,00	25,00	17,00	18,00	80,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00
13	57,00	19,00	24,00	15,00	19,00	79,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
14	85,00	26,00	21,00	27,00	21,00	95,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
15	76,00	24,00	24,00	29,00	18,00	94,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
16	92,00	22,00	25,00	28,00	22,00	97,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
17	85,00	22,00	21,00	22,00	17,00	82,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
18	84,00	21,00	21,00	26,00	26,00	96,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
19	88,00	23,00	26,00	22,00	21,00	92,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
20	95,00	24,00	24,00	23,00	22,00	93,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21	95,00	22,00	28,00	25,00	21,00	89,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	90,00	26,00	24,00	25,00	26,00	95,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
23	73,00	27,00	27,00	26,00	19,00	89,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00

Visualizar 21 de 31 variáveis

BSI SPSS Statistics Processor em português

Excel Acadêmico (ContasOndas) - BEM 5000 Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Ver Dados Tabela Gráficos Ajuda

1 11

Visualizar 31 de 31 variáveis

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
79	3	3	3	3	2	1	3	5	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4
82	3	2	2	5	3	3	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	2	4	5	1	3	3
83	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
84	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5
85	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4
86	4	3	5	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	2	2	1	2	2
87	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3
88	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
89	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	3	2	4
91	4	4	3	5	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	5	4	3	3	2	5	3	3	3
92	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	2	2
93	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4
94	3	3	2	5	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	5	2	1	1	5	5	4	3
95	2	3	1	3	2	1	3	5	3	3	1	2	2	3	5	4	3	3	3	2	3	2	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
97	5	5	3	4	6	4	2	5	2	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	2	5
98	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	5	2	2	2	1	2	2	2	2
99	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

Visualizar dados Visualizar variáveis

BEM 5000 Statistics Processor v05.040 - Unidade 04

Excel Acadêmico (ContasOndas) - BEM 5000 Statistics Editor de dados

Arquivo Editar Ver Dados Tabela Gráficos Ajuda

108 142

Visualizar 31 de 31 variáveis

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Soma	DesV	DesT	DesCor	DesPro	Var	
79	3	3	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	172,00	21,00	17,00	19,00	26,00	52	
80	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	180,00	24,00	21,00	21,00	24,00	80	
81	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	221,00	29,00	22,00	25,00	30,00	106	
82	1	1	2	2	1	1	5	3	3	5	4	3	3	2	164,00	21,00	17,00	19,00	29,00	86	
83	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	245,00	29,00	27,00	30,00	32,00	118	
84	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	6	5	4	264,00	31,00	26,00	30,00	33,00	123	
85	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	217,00	28,00	24,00	25,00	31,00	108	
86	2	2	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	2	2	177,00	27,00	22,00	16,00	24,00	89	
87	3	5	4	4	3	2	5	4	2	2	3	2	5	3	205,00	26,00	23,00	17,00	32,00	95	
88	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	99,00	14,00	11,00	7,00	14,00	41	
89	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	196,00	25,00	23,00	21,00	29,00	98
90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	200,00	25,00	23,00	21,00	32,00	102	
91	3	3	3	2	2	2	4	2	3	5	3	3	5	2	191,00	25,00	18,00	20,00	22,00	88	
92	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	248,00	33,00	32,00	24,00	29,00	119	
93	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	238,00	23,00	22,00	26,00	37,00	111	
94	2	2	2	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	3	204,00	29,00	27,00	21,00	27,00	104	
95	3	3	3	3	2	2	5	2	3	2	3	2	3	3	180,00	19,00	19,00	21,00	26,00	87	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	183,00	25,00	21,00	22,00	24,00	92	
97	5	4	3	2	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	245,00	33,00	27,00	27,00	34,00	121	
98	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	118,00	15,00	16,00	13,00	16,00	60	
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	294,00	34,00	35,00	36,00	40,00	144	
100	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	204,00	31,00	23,00	22,00	23,00	95	

Visualizar dados Visualizar variáveis

BEM 5000 Statistics Processor v05.040 - Unidade 04

DIMENSIÓN 3: Actitud																							
46	¿Percibe que en el área de caja el personal se siente cómodo con sus labores?																						
47	¿Considera que los trabajadores se comprometen con el trabajo de la Municipalidad?																						
48	¿Es notable para usted el compromiso de la autoridad con el vecino en bien del distrito?																						
49	¿Cree usted que los trabajadores cuentan con el compromiso organizacional en la Municipalidad?																						
50	¿Considera que los trabajadores se involucran en el trabajo para el cumplimiento de objetivos?																						
51	¿La ejecución de obras se adapta a la necesidad del vecino?																						
52	¿Considera que la municipalidad ayuda en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos?																						
53	¿Considera a la motivación como pieza importante para el desempeño de los trabajadores?																						
DIMENSIÓN 4: Cultura Organizacional																							
54	¿Los trabajadores de Defensa Civil de la Municipalidad del Rímac cuentan con una comunicación fluida en la institución?																						
55	¿Cree usted que el intelecto de los trabajadores de Comercialización de la Municipalidad del Rímac colabora para alcanzar las metas?																						
56	¿La comunicación emocional fortalece el rendimiento de los trabajadores de Participación Ciudadana de la Municipalidad del Rímac?																						
57	¿Considera que los trabajadores de Defensa Civil resuelven los inconvenientes en el proceso de trámite de forma rápida?																						
58	¿El área de Tesorería es puntual con los pagos a los trabajadores de la Municipalidad del Rímac?																						
59	¿Considera usted que las políticas, reglas y normas favorecen en la autonomía de la institución?																						
60	¿Los procesos de trámites y permisos requeridos por el usuario se aprueban con oportunidad?																						



Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDITH G. ROSALES DOMINGUEZ DNI: 23703679

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 15 de JULIO del 2021

EDITH ROSALES DOMINGUEZ
 DNI: 23703679
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

DIMENSIÓN 3: Comunicación																			
16	¿La autoridad ejecuta los programas sociales de acuerdo a los planes aprobados?																		
17	¿Cree Usted que la Municipalidad mejora la gestión de conflictos al plantear estrategias de solución?																		
18	¿Considera que los subchefes de la Municipalidad tienen una comunicación efectiva con sus trabajadores?																		
19	¿Cuándo es atendido en Defensa Civil recibe un trato empático?																		
20	¿Considera que los trabajadores tengan un líder estratégico que los ayude a surgir y a crecer?																		
21	¿Considera que recursos humanos evalúan la personalidad al contratar nuevo personal?																		
22	¿En su opinión los trabajadores de Participación ciudadana reciben entrenamiento?																		
DIMENSIÓN 4: Procesos de la Innovación																			
23	¿Cree usted que haya un líder transformacional en su equipo que los ayude a guiar, dirigir y poder conseguir los objetivos?																		
24	¿Considera usted que su autoridad dirige con liderazgo?																		
25	¿Las obras ejecutadas reflejan el liderazgo institucional?																		
26	¿Usted cree que la creación de lozas deportivas ayuda a reducir la delincuencia juvenil?																		
27	¿Usted cree que el trabajo en equipo coayuda al cumplimiento de los objetivos?																		
28	¿Considera que el progreso de un distrito es trabajo en equipo entre la autoridad y los vecinos?																		
29	¿La seguridad ciudadana fortalece el equilibrio emocional de los habitantes del distrito?																		
30	¿El emprendedor es favorecido con la simplificación de trámites administrativos para la licencia municipal?																		



Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

SAN JUAN DE LURIGANCHO 20 DE AGOSTO DEL 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dra TERESA NARVAEZ ARANIBAR
 DNI 10122038
 Firma del Experto Informante:
 INVESTIGADORA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	U	A	M	M	U	A	M	M	U	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente Organizacional													
31	¿Considera usted que las obras ejecutadas por la Municipalidad fueron eficaces?													
32	¿Considera que los protocolos de prevención no deben faltar en los procesos, operativos o campañas?													
33	¿Considera que los trabajadores y funcionarios laboran bajo las normas y ética de la Municipalidad?													
34	¿El área de sanidad promueve la responsabilidad social en los trabajadores de la Municipalidad?													
35	¿Considera que la formulación de estrategias de los trabajadores ayuda el desarrollo de su labor?													
36	¿Usted Cree que la colaboración de los trabajadores de la Municipalidad fue muy útil?													
37	¿La evaluación del cambio muestra la reducción de la delincuencia en la avenida Prolongación Tacna?													
38	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad cuentan con una estructura del grupo para una optimización?													
	DIMENSIÓN 2: Aprendizaje													
39	¿La pericia en simulacros de Defensa Civil permiten mayor control en evacuación de sismos?													
40	¿Usted cree que la productividad en los trabajadores ayuda al desarrollo organizacional?													
41	¿El personal de la Municipalidad efectúa la tarea encomendada con respeto y responsabilidad?													
42	¿Considera Usted que con el conocimiento del recurso humano se aplican mejoras en la Municipalidad?													
43	¿Considera que los trabajadores de la Municipalidad son promovidos por su experiencia y conocimiento?													
44	¿En los operativos usted nota inteligencia emocional por parte de los trabajadores de la institución?													
45	¿Considera que el aprendizaje en equipo conlleva a una mejora continua?													

Anexo N° 08: Autorización de la Entidad

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y
HOMBRES"

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

Lima, 02 de agosto de 2021

Señor

Pedro Guillermo Rosario Tueros

Alcalde de la Municipalidad Distrital del Rímac

Presente. -

LESLIE CAROL ACOSTA QUIROGA con DNI: 40085143 Y EMERSON HARRY CAMPOS DAMIAN con DNI: 45770514, señalando ambos domiciliado real Calle 5 N°835 Urbanización La Florida, distrito del Rímac, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que habiendo culminado nuestros estudios universitarios en Administración y realizando el trabajo de investigación titulado: *Liderazgo Organizacional y Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac, 2021-ESCUELA DE POSGRADO* (tesis para optar el grado de licenciados en administración) y siendo la fecha programada para la sustentación de Título para el mes de agosto del presente año.

Recurrimos a su Despacho a fin de solicitarle una autorización para la realización de la encuesta, la misma que es necesario ser llenada por los trabajadores, para efectos de presentación de nuestro trabajo de Investigación; con el fin de definir la relación existente entre el Liderazgo Organizacional y Comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac.

Cabe recalcar Sr, alcalde que dicha encuesta es de vital importancia para nuestro Trabajo de Investigación y obtención de Título; por lo cual necesitamos contar con la mejor disposición de su Despacho, para la realización de la encuesta.

Que, para ese efecto, le adjunto el link de la encuesta virtual y el formato en físico, para que usted tenga bien disponer la modalidad conveniente.

Que para cualquier coordinación consignamos el número de celular 997221461 y correo leslicarol@mail.com

Conocedores de su alto espíritu de colaboración para con los profesionales de su distrito nos permitimos acudir a usted para su apoyo de nuestra encuesta, adjuntándole nuestro formulario de encuesta a efecto que sea llenado por los trabajadores de su Corporativo.

Agradeciendo de antemano la atención que brinda a la presente, nos despedimos de usted, no expresarle nuestros sentimientos de especial consideración y deferente estima.

Atentamente.




Leslie Carol Acosta Quiroga
DNI N° 40085143



Emerson Harry Campos Damián
DNI N° 45770514

Anexo N° 09: Carta de Presentación

24/12/21 0:06 Registro Mesa de Partes - leslicar06@gmail.com - Gmail



Redactar

Recibidos 2

Destacados

Postpuestos

Importantes

Enviados

Borradores 21

Categorías


Social 34


Mov


Nueva reunión


Únase a una reunión

Hangouts

 Leslie

 Jack Cousins

 J Grayson

 Edwin poma campos

MESA DE PARTES


Registro Mesa de Partes Recibidos x

Municipalidad del Rímac <mesadepartes@munirimac.gob.pe>
para mí

[Inglés](#) [español](#) [Traducir mensaje](#)

Estimados señor(a), LESLIE CAROL ACOSTA QUIROGA:

Le informamos que se registro correctamente su documento en la p
El código de su documento es:
01928-2021-08-01.

 **Leslie Acosta** <leslicar06@gmail.com>
para haryecd30

----- Forwarded message -----
De: **Municipalidad del Rímac** <mesadepartes@munirimac.gob.pe>
Date: dom., 1 de ago. de 2021 22:05
Subject: Registro Mesa de Partes
To: test <leslicar06@gmail.com>