



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los
colaboradores en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho
2022

AUTOR:

Santos Mendez, Kevin Magno (ORCID: 0000-0002-4431-0866)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

ATE VITARTE- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el soporte diario, el esfuerzo que realizan por permitirme estudiar una carrera y poder tener una herramienta de sustento para el futuro.

Agradecimiento

A Dios por apoyarme en el proyecto que me propongo y a mis padres por ser ese motivo que me permite desarrollarme cada día y poder lograr mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	18
Tabla 2 Validez de expertos – Liderazgo transformacional.....	19
Tabla 3 Validez de expertos – Comportamiento organizacional.....	19
Tabla 4 Nombre de los expertos.....	19
Tabla 5 Nivel de confiabilidad general.....	20
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo Transformacional.....	20
Tabla 7 Alfa de Cronbach de la variable Comportamiento Organizacional.....	22
Tabla 8 Variable 1. Liderazgo Transformacional.....	30
Tabla 9 Variable 2. Comportamiento organizacional.....	23
Tabla 10 Dimensión 1. influencia idealizada.....	25
Tabla 11 Dimensión 2. Motivación inspiracional.....	26
Tabla 12 Dimensión 3. Estimulación intelectual.....	28
Tabla 13 Dimensión 4. Consideración individual.....	29
Tabla 14 Resultados de la prueba de Normalidad.....	31
Tabla 15 Prueba de hipótesis general.....	32
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre la Influencia idealizada y el comportamiento organizacional.....	34
Tabla 17 Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional.....	35
Tabla 18 Prueba de hipótesis correlacional entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional.....	37
Tabla 19 Prueba de hipótesis correlacional entre consideración individualizada y el comportamiento organizacional.....	39

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional	22
Figura 2 Distribución de frecuencias de la variable comportamiento organizacional	24
Figura 3 Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada.	25
Figura 4 Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional	27
Figura 5 Distribución de frecuencias de la dimensión estimulación intelectual	28
Figura 6 Distribución de frecuencias de la dimensión consideración individual	30

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial De Huanta, Ayacucho 2022”, cuyo objetivo general fue analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, el nivel del estudio fue correlacional, además de corte transversal y el diseño no experimental, asimismo de población finita compuesta por 292 colaboradores donde se consideró como muestra a 167 colaboradores. La encuesta fue la técnica empleada en la investigación, además del instrumento para la recopilación de los datos fue el cuestionario y con una escala tipo Likert, la cual se le dio validación mediante el alfa de Cronbach arrojando como resultado 0,782 que significa que la confiabilidad es marcada. Se aplicó estadística en la cual se hizo el procesamiento de información recopilada, finalmente se concluyó que existe una correlación positiva alta del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022, con un coeficiente de correlación Spearman = 0,728.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, influencia idealizada, motivación inspiracional.

Abstract

The present research work entitled "transformational leadership and organizational behavior of the Collaborators in the Provincial Municipality of Huanta, Ayacucho 2022", whose general objective was to analyze the relationship between transformational leadership and the organizational behavior of the collaborators in the Provincial Municipality of Huanta, Ayacucho 2022. The research was of an applied type, quantitative approach, the level of the study was correlational, in addition to cross-sectional and non-experimental design, as well as a finite population composed of 292 collaborators where 167 collaborators were considered as a sample. The survey was the technique used in the investigation, in addition to the instrument for data collection was the questionnaire and with a Likert-type scale, which was validated by Cronbach's alpha, yielding 0.782 as a result, which means that the reliability is checked. Statistics were applied in which the collected information was processed, finally it was concluded that there is a high positive correlation of transformational leadership and the organizational behavior of the collaborators in the Provincial Municipality of Huanta, Ayacucho 2022, with a Spearman correlation coefficient = 0.728.

Keywords: Transformational leadership, organizational behavior, idealized influence, inspirational motivation.

I. INTRODUCCIÓN

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

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

A nivel local se observa una problemática sobre la rotación de jefes además de la preocupación y angustia de los subordinados que al tener malos líderes no tienen el comportamiento ni el liderazgo adecuado en las áreas y en la organización y la efectividad en sus labores, asimismo las quejas del personal, la mala efectividad en las funciones y el incumplimiento del perfil de los nuevos colaboradores que generan el disgusto de las autoridades, población en general, la Contraloría general de la república y la prensa que en todo momento realiza seguimientos e investigaciones con resultados nada agradables.

En consecuencias todo este clima de inseguridad genera un desmedido comportamiento que afecta de manera directa a los intereses de la institución, la desmotivación y la producción indudablemente se ven afectada.

Mediante el siguiente trabajo de investigación se llega al siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022?

Asimismo, respecto al problema general se tienen cuatro problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022?
- ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022?
- ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022?
- ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022?

La justificación teórica del trabajo es poder aportar información del liderazgo transformacional en relación con el comportamiento laboral en gobiernos locales mediante este trabajo, asimismo de poder explicar la problemática que genera una mala estrategia de liderazgo en organismos locales que en la actualidad suman un gran número en el país.

La justificación social del presente trabajo de investigación permitió el conocimiento de la población huantina respecto a la problemática que sucede en la municipalidad y que es de preocupación para la sociedad, asimismo hacer saber las recomendaciones para que las personas puedan tener conocimiento las salidas que se le pueda dar a esta problemática.

La justificación práctica de este trabajo de investigación es aportar a la práctica de las nuevas soluciones respecto a las decisiones que posteriormente se tomarán dentro del presente trabajo.

La justificación metodológica del presente trabajo de investigación se emplea el uso de instrumentos como el cuestionario que permite poder obtener información mediante preguntas acerca de nuestras variables según las dimensiones, en ese sentido poder determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta.

El objetivo general es: Analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Asimismo, los objetivos específicos a considerar son:

- Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

La hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Asimismo respecto a la hipótesis general se presentan cuatro hipótesis específicas:

- Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.
- Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentó los siguientes antecedentes internacionales, tenemos a Murillo (2020) en su trabajo de investigación “Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios” realizada en la ciudad de Bogotá. Tuvo como objetivo describir los índices generales entre el clima organizacional y la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional. El tipo de investigación fue descriptivo. Se contó con la participación de 685 usuarios que tienen relación directa con el Club. Como resultado se tuvo una correlación alta $r = 0,78$, $p < 0,01$ entre los estilos de liderazgo. Se concluyó la mayor significancia del liderazgo transformacional, por ello la organización está en la obligación de formar líderes que puedan tener un alto grado de influencia respecto a los trabajadores en la cual puedan combinar los aspectos de ambos tipos de liderazgo.

Raman et al. (2015) en su artículo “Relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión del Conocimiento en la Empresa Alban Sabet”. Desarrollada en la ciudad de Hamedan, Irán, por ello el objetivo del artículo fue determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento, además la investigación fue aplicada, se utilizó como tipo de instrumento el cuestionario y como complemento de información la encuesta. El análisis de los datos fue aplicado mediante estadístico descriptivo, asimismo la muestra estuvo constituida por 47 colaboradores de la empresa Alban Sabet Company. Luego del análisis se evidenció una correlación positiva de manera considerable de la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional considerando el Rho Spearman de $0,784$, $p=0,000$. Lo cual indica que existe correlación directa entre ambas variables. Al terminar la investigación concluyó con la existencia de relación directa de las variables puestas en estudio.

Eroje et al. (2019) en su artículo “La relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en universidades seleccionadas de la Universidad King Khalid, Abha, Saudi Arabia”. Desarrollada en Arabia Saudita. Como objetivo tuvo examinar la relación que entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Fue una investigación correlacional, cuantitativa y transversal, asimismo se tuvo como muestra a 150 docentes universitarios. Se diseñó un cuestionario, la cual se aplicó directamente a los docentes parte de la

muestra. Se tuvo como resultado una relación positiva débil entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral con un Rho Spearman = 0,386, lo cual indica una relación directa entre ambas variables. Se concluyó que liderazgo transformacional y las dimensiones de la satisfacción laboral tienen una correlación positiva débil.

Suratno (2018) en su artículo “La relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de vida laboral de enfermería en el hospital”, desarrollada en Makassar, Indonesia, en ese sentido el objetivo que determinaron fue la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la calidad de vida laboral. El estudio uso un enfoque transversal, la información fue recopiló mediante un cuestionario, complementando a ello la una encuesta en marco de la técnica, la población estuvo conformado por cinco hospitales regionales de la ciudad de Makassar con el criterio de tener más de un año laborando dentro del hospital, en ese sentido se encuestó a 542 trabajadores. Se tuvo como resultado la determinante la relación significativa de las variables seleccionadas puestas como parte del estudio de la calidad de vida laboral con un Rho Spearman positivo de 0,280 con todas las dimensiones y $p=0,000$. Se concluye con la existencia de una relación positiva baja entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la calidad de vida.

Azhari y Fatimah (2022) en su artículo “Relación del Estilo de Liderazgo Transformacional de la Jefa de Enfermería con la Calidad del Servicio de Excelencia de las Enfermeras de Sala de Internación” desarrollada en Banjarmasin, Indonesia, por ello se fijó como objetivo poder determinar la relación entre el liderazgo transformacional que brindaban los jefes y la calidad de servicio que ofrecían las enfermeras en la sala de pacientes. El estudio que se usó fue cuantitativo, de un enfoque transversal, la población estuvo compuesta por todas las enfermeras que trabajaban en la sala de pacientes hospitalizados con un total de 41 enfermeras, además de un muestreo no probabilístico. Como resultado se indicó la veracidad de la relación de una relación perteneciente a la relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional del jefe de la sala y la calidad de servicio que brindaban las enfermeras, con un Rho Spearman = 0,806 y valor de $p=0,000$. Finalmente, se evidencia la conclusión del estudio, relación de grado significativo de las dos variables puestas en estudio

En ese sentido, en los antecedentes nacionales se consideraron a Salcedo (2021) evidencia en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020”. En este trabajo como parte del objetivo propuesto de los investigadores se determinó encontrar la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral. Además de la investigación de tipo descriptiva tomando en cuenta el enfoque cuantitativo, basándose en el nivel correlacional y un diseño no experimental con corte transversal. El presente trabajo aportó para poder tener claro las ideas sobre algunos conceptos de la variable liderazgo transformacional. Como resultado se estableció la correlación de nivel positivo alto por la correlación de Pearson 0,979 y $p = 0,000$ que evidencia relación directa entre las variables de estudio de la investigación. Finalmente se concluye la existencia de correlación de las dimensiones con las de desempeño laboral.

Gonzales e Iparraguirre (2020) en su tesis “Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. El porvenir – 2019” el objetivo fue determinar aquella relación de las variables liderazgo transformacional y el clima organizativo. Investigación fue transversal y correlacional. Teniendo en cuenta que el muestreo debió ser no probabilístico, ya que la población de profesores dentro la institución educativa fue de sesenta. Como resultado se tuvo un coeficiente de Pearson de 0,991 y $p = 0,000$; $p < 0,05$, en tal sentido se pudo evidenciar verídicamente la relación de manera alta, además directa de las variables identificadas y puestas en estudio.

Aguilar (2019) evidencia en su investigación “Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019” por ello se fijó como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y la variable compromiso organizacional, estudio no experimental de enfoque cuantitativo, además se consideró el diseño correlacional transversal. Como resultado se tuvo una relación directa en las dos variables, con Rho Spearman = 0,872 que significa una relación significativa alta. Este trabajo concluyó con la determinación de la existencia de la relación antes sostenida en una hipótesis de las variables.

Luperdi (2018) menciona en “Liderazgo transformacional y gestión pedagógico en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador”, estudió que pudo determinar relación del liderazgo transformacional y gestión pedagógica. De estudio no experimental, asimismo correlacional y basándose en el corte transversal. Además, la muestra se constituyó por 72 docentes. Como resultado se tuvo una relación alta con Rho Spearman = 0,656. Se concluyó la existencia de relación significativa entre las dos variables puestas en estudio.

Meléndez (2018) evidencia en su investigación “Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.L. TDA San Borja – 2018”. Según lo propuesto por el investigador fue poder determinar la relación del comportamiento organizacional y satisfacción laboral. De tipo de investigación seleccionada fue experimental transversal de diseño descriptivo correlacional. La muestra se constituyó de 20 empleados. Como resultado se tuvo Rho de Spearman 0,976 y un $p=0,000$ menor al nivel $\alpha=0,05$. Se concluyó que existe una relación alta entre las variables que se sometieron en estudio.

Seguidamente, se realizó la definición la variable liderazgo transformacional, mediante conceptos abordados en fuentes de información confiable, así como las dimensiones correspondientes.

Según Rojas et al. (2020) refieren que el liderazgo transformacional es la que conlleva al desarrollo de las personas que tienen la intención de buscar la realización satisfactorio de los objetivos que benefician a las organizaciones, además repercute en el buen desarrollo de la misión y la visión que se manejan dentro de la organización. Asimismo, los líderes transformacionales se caracterizan por tener carisma y mente emprendedora, por consiguiente, buscan cambiar las percepciones de los seguidores.

Según Farahnak et al. (2020) mencionan que el liderazgo transformacional es uno de los estilos con mayor estudio por ser muy eficaz para poder hacer frente a tensiones organizacionales y mejorar el rendimiento en general, asimismo los resultados conllevan a la mejora en las actitudes personales de los colaboradores, además involucran el compromiso y el grado de la satisfacción de los colaboradores, por consiguiente la minimización o reducción de actividades que

van en contra y retrasan el cumplimiento de las tareas establecidas según los plazos que los colaboradores y la empresa planteen.

Según Pertúz (2018) menciona que el liderazgo transformacional es en la cual el líder genera motivación mediante la transmisión de ideas y valores que aportan en el buen desempeño de los colaboradores, además del respeto de todas las opiniones y sugerencias que puedan aportar sus seguidores, asimismo es dinámica por la interacción de los seguidores en la realización de actividades en equipo, asumiendo los riesgos que puedan presentarse y el aprovechamiento de nuevas oportunidades.

Según Fernández y Quintero (2017) definen que el liderazgo transformacional es la influencia sobre las otras personas mediante un conjunto de pasos que se tiene que seguir y los influenciados son denominados seguidores, por ello la mutua ayuda que hay entre estos hace posible una mejor realización de actividades e incremento de la percepción y la motivación. Por ello es imprescindible la práctica de este tipo de liderazgo en los diferentes ámbitos y más aún en las empresas.

Según Bass (como se citó en Zapata et al., 2017) menciona que el liderazgo transformacional es la que impulsa al buen desarrollo las labores y al logro de los resultados respecto a lo que antes se había proyectado con el uso de las habilidades de los seguidores que el líder dirige. Está comprendida y diferenciada por cuatro dimensiones importantes las cuales son la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

Según Korejan y Shahbazi (2016) mencionan parte de la finalidad la búsqueda de líderes que puedan crear nuevas ideas y perspectivas que los conlleve a crecer y prosperar en la organización. Además, de desarrollo del compromiso que permita a desarrollar cambios importantes que los mantenga preparados frente a circunstancias en muchos contextos. El líder transformacional busca influenciar en los seguidores para que puedan llegar a considerarlo como un ejemplo, mediante las acciones que realiza logrando que los intereses individuales sean colectivos.

Según Bush (2018) define al liderazgo transformacional como un modelo de liderazgo con interés global al tener un conjunto grande de trabajos de investigación a nivel mundial en el que el líder es la persona que persuade a los seguidores e influye de manera poderosa con el fin de cambiar el comportamiento beneficioso,

por ello se busca que los seguidores puedan perseguir una visión colectiva que en el futuro se puedan conseguir mejores resultados.

Para Top et al. (2020) es un estilo parte de la teoría del liderazgo que funciona como la identificación de un líder con las escaseces de cambio de los individuos que tiene a cargo y comprender los intereses de cada uno de los seguidores con el objetivo de crear una visión acompañado de inspiración, comportamiento positivo y carisma, por ello buscar el logro que se cree un ambiente que los seguidores consideren un contexto adecuado que genere confianza y que las necesidades se reconozcan y consideren.

Según Hoch et al. (2016) definen como aquel proceso en que el líder busca elevar el rendimiento de los seguidores superando los límites de cada uno de ellos, es decir superar las expectativas, por ello como del estilo de liderazgo lo indica es transformar a los seguidores, asimismo los líderes muestran siempre autenticidad y la procreación de manera imprescindible del contexto o ambiente que los seguidores estén en plena confianza y la obtención de seguridad que permite un mejor desenvolvimiento en aspectos que el seguidor realice.

Purwanto et al. (2021) infieren como el compromiso a partir del líder con el capital humano que trae consigo la creación de las relaciones que incrementen la moral y la motivación de los seguidores la cual estará definido de la magnitud o el grado en el que un líder pueda influir en sus seguidores. Además, al aplicarse este tipo de liderazgo se obtendrán resultados como el rendimiento más allá de lo esperado, compromiso con la visión empresarial, la admiración y lealtad hacia los líderes.

Buil et al. (2018) sostienen como parte de los estilos de las tipologías de liderazgo con mayor eficacia para que posibilite fomentar la existencia de un positivo comportamiento organizacional de los empleados dentro y fuera de la organización, además del incremento de la motivación y rendimiento, superando las expectativas que previamente se tenía.

Simultáneamente, se definieron los conceptos respecto a cada dimensión de la variable puesta en estudio del liderazgo transformacional.

Según Bass (como se citó en López et al., 2017) considera que por parte el líder para una conclusión de obtener la influencia ideal es en marco de la capacidad de que un líder transmita confianza, entusiasmo y respeto a las personas que dirige,

además de que los seguidores que tiene lo puedan considerar como un ejemplo al que se tiene que seguir y copiar las actitudes que este demuestra además del alto grado de estimulación de energía, asimismo la inteligencia emocional juega un rol importante, ya que el líder está en la capacidad de poder manejarla satisfactoriamente.

Salvo y Cisternas (2021) mencionan que la influencia idealizada es el nivel de compromiso que va acompañado de la confianza del capital humano y social de todos los colaboradores que conforman un proyecto, asimismo influye para la promoción del trabajo colaborativo. Además, el líder es considerado como un ejemplo o modelo al que le puede seguir por las características y acciones que realiza, por genera admiración y respeto por los subordinados.

Según Bass (como se citó en López et al., 2017) menciona que la motivación inspiracional consiste que la capacidad del aumento de entusiasmo y optimismo, por consiguiente, se tendrán resultados de motivación y el estímulo para una mejor visión que genere atracción para los seguidores que pueda generar una perspectiva hacia el futuro sobre lo que se quiere lograr en el sentido del desempeño real de los colaboradores y con ello el reconocimiento de las necesidades de la organización.

Mejía (como se citó en Ávila, 2019) menciona que la motivación inspiracional es aquella capacidad que tiene un líder para poder influenciar en la productividad del capital humano, además la capacidad de motivación y convencimiento de las cualidades, habilidades que posean y las apliquen dentro del ambiente laboral. Asimismo, incita al compromiso con la visión de la organización para que puedan ser perseguidas de manera colectiva y compartidas.

Según Bass (como se citó en López et al., 2017) considera que la estimulación intelectual considera en la totalidad el marco que posibilita la solución de un conjunto de problemas mediante el uso de la racionalidad e inteligencia con el apoyo de sus seguidores y motivándolos a que puedan ellos mismos tener la confianza y la posibilidad de poder solucionar los problemas sin la necesidad de presencia del líder, en ese sentido significa el reforzamiento del aprendizaje de los subordinados y la búsqueda de distintas maneras de poder solucionar un problema que en el futuro les permita tener con facilidad la solución que en ciertos casos no es fácil de encontrarlas.

Para Díaz et al. (2019) refieren es la estimulación que se les da por parte de los líderes a los seguidores a pensar en nuevas maneras de resolver los problemas, es decir desarrollar en los seguidores la creatividad e innovación, además del empoderamiento que estimula al seguidor a tener la capacidad de tener a cargo actividades que supera los propios límites, por consiguiente el empoderamiento juega un rol imprescindible, ya que conduce a superación de los límites de capacidades, es decir impulsa al capital humano al convencimiento de la disposición del logro metas que previamente resultaban dudosas y difíciles de controlar.

Según Bass (como se citó en López et al., 2017) menciona que la consideración individualizada es la comprensión del líder respecto a las necesidades de las personas que lo siguen individualmente, en ese sentido se logra el conocimiento de las habilidades de cada uno de los miembros que el líder dirige para de esa manera saber las debilidades y las fortalezas que luego serán aprovechadas para el buen desenvolvimiento, asimismo para el aprendizaje de los errores que cometan para el futuro.

Según Duran et al. (2019) mencionan que la consideración individual es el enfoque e importancia de los seguidores, reconociendo las necesidades no solo de manera individual respecto al crecimiento individual, sino también el desarrollo de manera colectiva que estimule a los seguidores a sentir que existe interés en ellos y no solo son cuestiones laborales que excluya los aspectos personales.

Asimismo, se realizó la definición de la variable comportamiento organizacional y cada dimensión que la constituye.

Según Chiavenato (como se citó en Ñaña, 2017), refiere que existen tres niveles dentro del comportamiento organizacional y están comprendidas en la macroperspectiva que rige el comportamiento en la organización en general, perspectiva intermedia respecto al comportamiento de los grupos y equipos, finalmente la microperspectiva que trata del comportamiento individual de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Hernández et al. (2018) definen al comportamiento organizacional siendo participes de la conducta que se realizan los individuos parte del capital humano personas dentro de las organizaciones la cual tiene el fin de poder aportar a la ayuda entre los compañeros de trabajo y obtenido un adecuado clima dentro de la

empresa. Por ello, es importante el conocimiento de las distintas conductas que los empleados puedan emitir dentro de las organizaciones y poder diferenciarlas con la búsqueda de soluciones.

Según Robbins (como se citó en Briones y Cedeño, 2018) menciona que el comportamiento organizacional viene a ser una ciencia que está constituida por una agrupación de conocimientos e interactúa con otras disciplinas y que estudia de manera individual, grupal y estructural a la organización, es decir estudia todo lo que los colaboradores realizan dentro de las organizaciones y como es que influye en el desempeño laboral.

Según Wagner y Hollenbeck (2020) define como la manera de comprensión, explicación y el cambio del comportamiento del capital humano respecto al contexto organizacional, asimismo se basa en los comportamientos de manera observables como la operatividad en equipos, los diálogos en reuniones, comportamiento de individuos dentro de los grupos y el comportamiento a nivel organizacional. Por ello, con el tiempo se ha desarrollado una serie de subcampos como el comportamiento micro organizacional, meso organizacional y macro organizacional.

Según Xu y Lv (2018) mencionan que el comportamiento organizacional adecuado es la correspondencia que muestran los colaboradores hacia una organización luego de recibir tratos beneficiosos por parte de las organizaciones mediante las oportunidades de desarrollo, los incentivos y las recompensas que con ello se logre una interacción positiva con la organización, sin embargo sucede lo contrario cuando la organización no les brinda las condiciones adecuadas y existe una mínima preocupación por las necesidades de los empleados, en ese sentido es imprescindible que las organizaciones brinden una mayor atención e interés por los colaboradores.

Según Fehr et al. (2019) mencionan que el comportamiento organizacional tiene una implicancia para la permanencia de los colaboradores en las organizaciones, es decir si el comportamiento es poco ético existe la posibilidad de ser despedidos o recibir algún tipo de castigo por acciones como mentir, robar, tergiversación de información y encubrimientos, sin embargo sucede lo contrario cuando el comportamiento es ético, porque son percibidos como líderes y con mayores oportunidades de desarrollo.

Según Urinov (2020) menciona que el comportamiento organizacional es un concepto conductual de gestión poniendo énfasis en la cultura corporativa por la implicancia que tiene con en el comportamiento de los colaboradores y como resultado el logro de la eficacia, en ese sentido es necesario otorgar condiciones adecuadas para el desarrollo de los colaboradores, además resaltar que para tener una base sólida del comportamiento organizativo es necesario darle importancia al capital intelectual que incluso cuando la tecnología esté muy avanzada, se requerirá la presencia del capital humano en los procesos de las organizaciones.

Según Li et al. (2019) mencionan que el comportamiento organizacional es el comportamiento que demuestran los colaboradores en un entorno organizativo y además está influenciado por los aspectos y decisiones que toman los gerentes como perspectivas de crecimiento de los colaboradores que sean beneficiosos, en ese sentido poder lograr la eficiencia de los colaboradores en todas las actividades en contextos organizativos.

Según Engkus (2017) Mencionan que el comportamiento organizacional es la interacción que existe entre los humanos dentro de una organización en un grupo particular y los aspectos que hacen que los colaboradores respondan de distintas formas según el trato y las oportunidades brindados dentro de una organización que en muchos casos también implica en el rendimiento de los colaboradores que también está directamente proporcional a los resultados que buscan a nivel individual, grupal y organizativo.

Según Gagné (2018) menciona que en el comportamiento organizacional existen teorías sobre modelos de complementación de gestión estratégica como la parte de las teorías respecto o relacionados a la conductual de la organización, la visión de la organización que se basa en los recursos, además la teoría de la agencia y capacidades dinámicas en la que aprecian dos momentos en el que se da la teoría, el primer momento se da cuando los colaboradores se apoderan de los objetivos de la empresa y la influencia en su comportamiento, asimismo el segundo momento refiere a la existencia de diversos supuestos que buscan la motivación de los colaboradores.

Mendoza et al. (2019) infieren como el estudio inclinado a la conducta de los colaboradores dentro de las organizaciones con la finalidad de lograr el aumento de la eficacia, además se centra en distintos niveles como el individual, el grupal y

estructural, por ello la necesidad del estudio continuo del comportamiento organizacional al ser parte fundamental del buen desenvolvimiento de los colaboradores.

Morejón (2018) menciona que el comportamiento organizacional está encargado de poder encontrar situaciones que se dan en las organizaciones y de esa manera buscar las maneras de poder manipular y direccionar a las personas haciendo uso de herramientas como el método científico y también con el apoyo de distintas ciencias que complementan al comportamiento organizacional.

Pan et al. (2018) menciona que el comportamiento organizacional es el resultado de la promoción de la función organizacional que va relacionado con el grado de rendimiento individual y organizativo de los colaboradores. Además, el resultado de un comportamiento organizacional positivo beneficia a las organizaciones, pero al resultar lo contrario se da como producto la baja cooperación de los colaboradores en las labores que se realicen y con ello la posibilidad de afectar otros aspectos personales que podría disminuir el rendimiento.

Según Griffin y Moorhead (como se citó en Consuelo et al., 2020) el comportamiento organización es aquel estudio que se da a las conductas de los humanos basándose en los contextos organizacionales, además es producto de distintos factores como el compromiso que los colaboradores tienen con la organización, la calidad de vida que se les ofrece, el bienestar laboral y la interacción que son factores determinantes.

A continuación, se definieron las dimensiones pertenecientes a la variable comportamiento organizacional. Serán definidos.

Según Chiavenato (como se citó en Ñaña, 2017), considera que dentro de la microperspectiva está el poder analizar el comportamiento individual de los colaboradores que tiene una dirección psicológica que refiere análisis de temas importantes como la personalidad, la motivación, desempeño y satisfacción laboral. Además, de cómo es el tipo de percepción que los colaboradores tienen respecto al lugar en el que trabajan.

Según Chiavenato (como se citó en Ñaña, 2017), menciona el comportamiento de un grupo y equipo dentro de las organizaciones, es decir la perspectiva intermedia se realizan investigaciones y estudios para determinar las

conductas para poder analizarlas y encontrar soluciones a los problemas en temas de cooperación, la socialización y aptitudes que permitan un mejor desenvolvimiento de los colaboradores en las organizaciones, además que es considerado como puente entre la macroperspectiva y la microperspectiva.

Según Chiavenato (como se citó en Ñaña, 2017) considera que la macroperspectiva como el comportamiento en general y global de la organización, además de las conductas de empresas enteras y que se relacionan con la manera de manejar el estrés, solución de los conflictos, saber la forma correcta de liderar, en ese sentido sentir que las necesidades de los empleados van por más encima de la productividad, es decir cuanto más motivados e impulsados están, la relación proporcional será inmensa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, por ello Sánchez, Reyes y Mejía (2018) mencionan que la investigación aplicada llamada también pragmática usa la información y conocimientos que se dieron como resultado de la investigación básica o teórica en la solución de los problemas inmediatos.

3.1.2. Diseño

EL diseño que se usó en la investigación fue no experimental, por ello Sáez (2017) menciona que no se crean nuevos acontecimientos, sino que se observan los acontecimientos en determinado momento sin intención de haber sido provocadas, además las variables independientes no se pueden alterar porque no se tiene el control y tampoco la capacidad de influir sobre ellas. Además, fue de corte transversal, por ello menciona Sánchez et al. (2018) el corte transversal refiere a la recopilación de información en un tiempo dado y determinado, cuyos hechos suceden en el tiempo actual.

3.1.3. Enfoque

El enfoque del trabajo de investigación fue cuantitativo por ello Alan y Cortez (2018) menciona que el enfoque cuantitativo tiene un carácter estricto en el orden, asimismo es el conjunto de etapas que se debe de cumplir sin adelantarse los pasos, además todos los pasos tienen que seguir una secuencia estricta.

3.1.4. Nivel

El estudio fue investigación correlacional, en ese sentido Sánchez et al. (2018) mencionan que el propósito es poder encontrar el grado de correlación de dos variables dentro de un estudio, es decir fijar el nivel o grado de asociatividad de las variables y de nivel descriptivo, por ello Sánchez et al. (2018) mencionan el objetivo es describir sobre todos los detalles más prescindibles de un determinado hecho o fenómeno.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se consideraron para la realización del estudio fueron cualitativas: Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.(Ver Anexo 1).

Se definieron dos variables cualitativas de enfoque cuantitativo que permitió la medición de la relación entre ambas variables, por ello Arias y Covinos (2021) mencionan que las variables cualitativas están divididas en escalas ordinales y nominales, por consiguiente a diferencia de las variables cuantitativas no están dispuestas a ser medidas de manera numérica, sin embargo es posible utilizar la escala de Likert para su medición.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Ramos et al. (2020) mencionan que la población es la agrupación de determinados elementos que el investigador planea recolectar información, además el conjunto tiene la particularidad de tener características comunes. Por ello, la población de este trabajo de investigación estará compuesta por 292 colaboradores de la municipalidad provincial de Huanta.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

Se consideraron a los trabajadores que tuvieron un contrato por locación de servicios, CAS, contrato por el decreto legislativo 276, decreto legislativo 728, en las cuales los trabajadores no ocupan ningún cargo de jefatura de división y de unidad.

Exclusión

Se excluyó a trabajadores externos a la municipalidad sin vínculo laboral con la organización, jefes inmediatos, jefes de división con decreto legislativo 276, el decreto legislativo 728 y CAS.

3.3.3. Muestra

Contento (2019) menciona que la muestra es un subconjunto a partir de una población las cuales se seleccionan mediante un conjunto de características. La presente investigación tendrá una muestra finita, por ello se determinó el uso de una fórmula que permitió fijar la muestra necesaria para el estudio. En ese sentido,

se procedió a determinar la muestra mediante la fórmula y dio como resultado 167 colaboradores. (Ver Anexo2).

3.3.4. Muestreo.

3.3.5. Unidad de análisis.

Colaborador que mantiene vínculo laboral con la municipalidad provincial de Huanta.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

Para efectos del estudio, encuesta fue considerada como técnica, por ello Sánchez et al. (2018) la encuesta es la técnica que mediante la cual se recoleta datos de una muestra mediante preguntas propuestas por el investigador, además se considera el censo cuando se realiza la aplicación del cuestionario a toda una población.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Comportamiento organizacional	Encuesta	Cuestionario

3.4.2. Instrumento

Validez

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la validez es el grado de la efectividad cuando se realiza en el instrumento realizado, es decir es el resultado que se busca cuando se aplica un instrumento dentro de una investigación. En ese sentido se establece la valoración de las preguntas dentro del cuestionario, asimismo fueron evaluadas por juicio de expertos que la Universidad César Vallejo proporcionó.

Tabla 2*Validez de expertos – Liderazgo transformacional*

Pautas	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
General	87%	86%	88%	87%

En ese sentido, se obtuvo como resultado un 87%, por consiguiente la calificación es excelente.

Tabla 3*Validez de expertos – Comportamiento organizacional*

Pautas	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
General	87%	87%	88%	87%

En ese sentido, se obtuvo como resultado un 87%, por consiguiente la calificación es excelente.

Tabla 4*Nombre de los expertos*

Expertos de la validación	
Experto 1	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco
Experto 2	Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham
Experto 3	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel

Confiabilidad.

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la confiabilidad es la capacidad para que los resultados puedan ser confiables, es decir la obtención de menor cantidad de errores dentro de una investigación . Por ello el cálculo se realizará mediante un

software llamado SPSS, en ese sentido el resultado que se tendrá que obtener será mayor a 0.70 en el alfa de Cronbach.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	36

En la Tabla 5, el Alfa de Cronbach para 36 elementos de las variables de estudio es 0,905, resultado de confiabilidad que representa ser muy alta. (Ver Anexo 6)

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	22

Según la Tabla 6, el Alfa de Cronbach para 22 elementos de la variable Liderazgo Transformacional es de 0,849, cifra de confiabilidad que indica ser muy alta. (Ver Anexo 6)

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la variable Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	14

Respecto a la Tabla 7, el Alfa de Cronbach obtenido de 14 elementos pertenecientes a la variable Comportamiento Organizacional es de 0,782 la cual significa que la confiabilidad es marcada. (Ver Anexo 6).

3.5. Procedimiento

Esta investigación se dio inicio con el planteamiento del título mediante la elección de las variables a estudiar, luego se hizo la introducción con el planteamiento del problema y los objetivos, asimismo se realizó el marco teórico con la obtención de

información de trabajos de investigación dentro del Perú e internacionales que aportaron a la información de este trabajo de investigación, seguidamente se realizó la metodología de investigación, luego se determinaron las técnicas e instrumentos que se deben de realizar para la obtención de datos. La encuesta se realizará a 167 trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta.

3.6. Método de análisis de datos.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Se elabora mediante el uso de Excel una base de datos mediante la recopilación de datos después de haber hecho la encuesta a la población objetivo de este trabajo de investigación que luego de ordenarlas se tendrá que introducirlas en el programa SPSS para los cálculos respectivos y la obtención de datos estadísticos y figuras que serán necesarias para este trabajo.

3.6.2. Análisis de datos inferencial.

Se tendrá que hacer la corroboración de la hipótesis para que de esa manera se pueda determinar la existencia de la correlación de ambas variables propuestas en este trabajo de investigación, por ello es necesario la correcta realización de la encuesta y poder tener resultados buenos sin la alteración de estas.

3.7. Aspectos éticos.

El presente trabajo de investigación estuvo basado en los lineamientos que la Universidad César Vallejo proporciona bajo su normativa, además al hacer las citas se respetó los derechos de autoría, asimismo la redacción del estudio fue de acuerdo con las normas APA. Las encuestas fueron verídicas, anónimas y no se hará ninguna alteración de estas al momento de aplicarlas dentro de la municipalidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

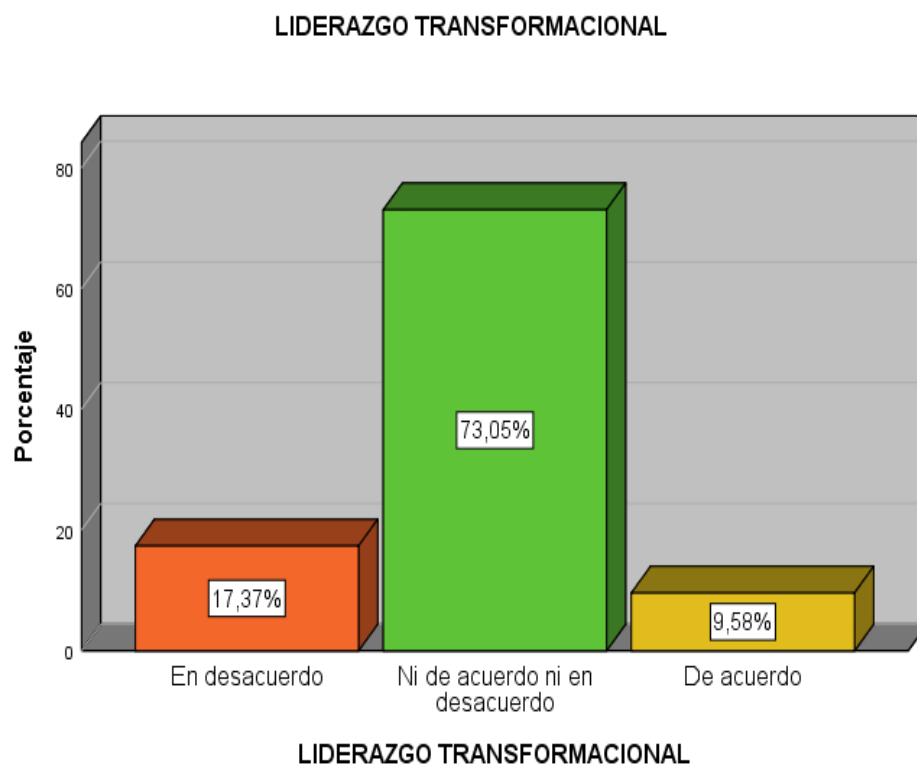
Tabla 8

Variable 1. Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	29	17,4	17,4	17,4
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	122	73,1	73,1	90,4
De acuerdo	16	9,6	9,6	100,0
Total	167	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional



Se corrobora en la tabla 8, en relación con la variable liderazgo transformacional, además considerando 167 colaboradores, del resultado conseguido 17,37% sostienen estar en desacuerdo de la existencia del liderazgo transformacional, el 73,05% no están de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de liderazgo transformacional, el 9,58% están de acuerdo con la existencia del liderazgo transformacional dentro de la Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido, se puede observar una considerable cantidad de capital humano que no sienten estar de acuerdo ni tampoco en desacuerdo, en ese sentido se observa que los líderes no están instruyendo, estimulando, motivando y considerando de manera adecuada a los colaboradores.

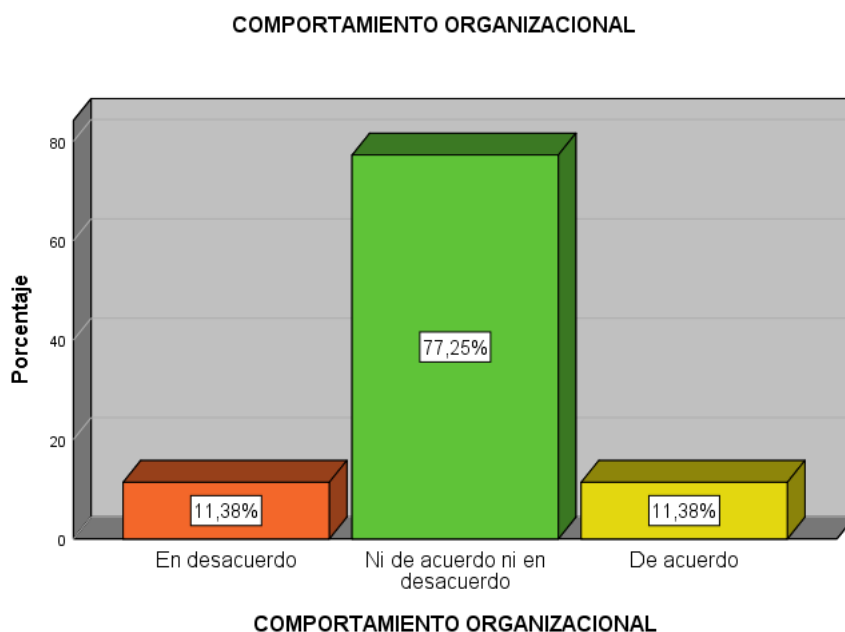
Tabla 9

Variable 2. Comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	19	11,4	11,4	11,4
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	129	77,2	77,2	88,6
De acuerdo	19	11,4	11,4	100,0
Total	167	100,0	100,0	

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable comportamiento organizacional



Se considera en la tabla 9, con relación a la variable comportamiento organizacional, asimismo considerando 167 colaboradores, del resultado arrojado el 11,38% manifiestan estar en desacuerdo con la existencia de un adecuado comportamiento organizacional, el 77,25% no están de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de un adecuado comportamiento organizacional, el 11,38% están de acuerdo con la existencia de un adecuado comportamiento organizacional dentro de la Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido, se puede observar una cantidad considerable que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de un adecuado comportamiento organizacional, en ese sentido se observan debilidades en los colaboradores en el desenvolvimiento de manera individual, grupal y organizacional dentro de la institución.

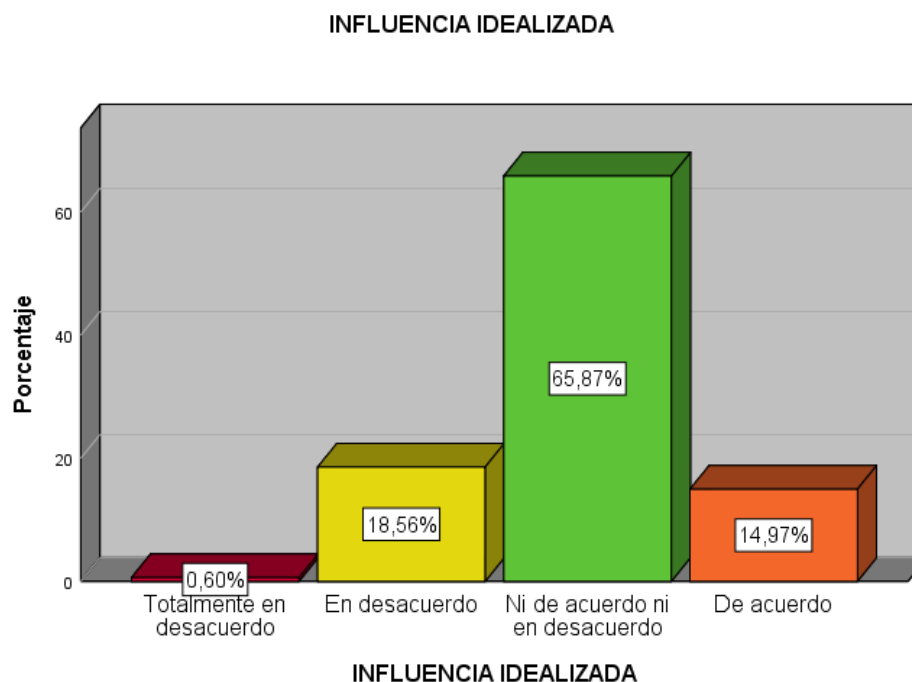
Tabla 10

Dimensión 1. influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
En desacuerdo	31	18,6	18,6	19,2
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	110	65,9	65,9	85,0
De acuerdo	25	15,0	15,0	100,0
Total	167	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada.



De acuerdo con la tabla 10, respecto a la primera dimensión: Influencia idealizada, considerando a 167 colaboradores, del resultado logrado 0,60 % de capital humano están totalmente en desacuerdo con la existencia de una adecuada influencia idealizada, el 18,56% está en desacuerdo con la existencia de una

adecuada influencia idealizada, el 65,87% no están de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de una adecuada influencia idealizada, mientras que un 14,97% de colaboradores están de acuerdo con la existencia de una adecuada influencia idealizada dentro de la municipalidad. En ese sentido se deduce la carencia de transmisión de las buenas actitudes que un líder debería establecer como la confianza, entusiasmo y respeto.

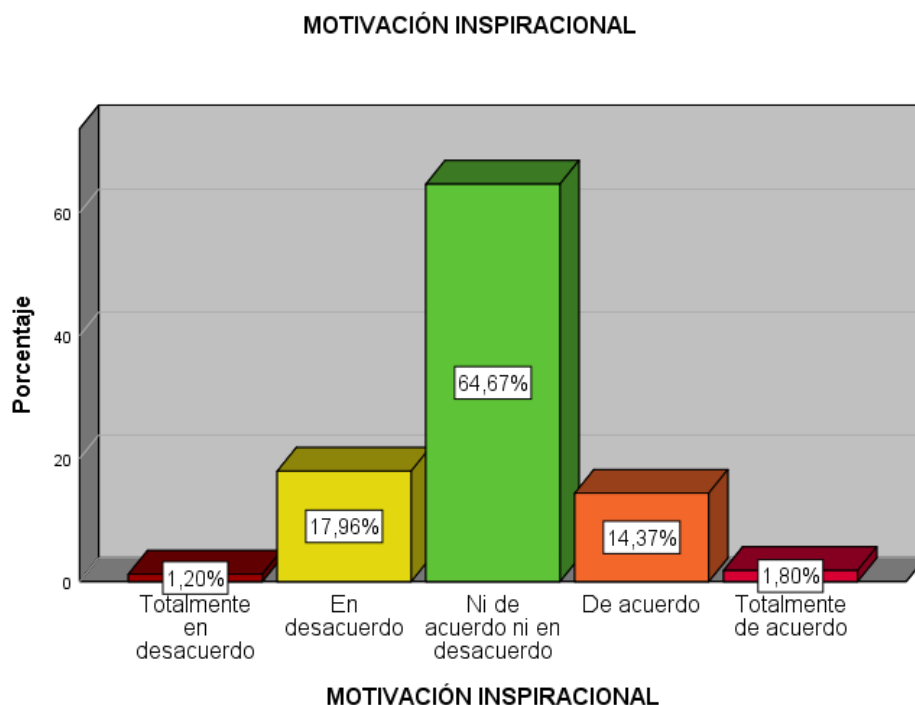
Tabla 11

Dimensión 2. Motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	30	18,0	18,0	19,2
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	108	64,7	64,7	83,8
	De acuerdo	24	14,4	14,4	98,2
	Totalmente de acuerdo	3	1,8	1,8	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional



De acuerdo a la tabla 11, con relación a la dimensión motivación inspiracional, asimismo teniendo en cuenta a 167 colaboradores, del resultado captado el 1,20% de colaboradores están totalmente en desacuerdo con la existencia de una adecuada motivación inspiracional, el 17,96% están en desacuerdo con la existencia de una adecuada motivación inspiracional, el 64,67% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de una adecuada motivación inspiracional, el 14,37% de colaboradores están de acuerdo con la con la existencia de una adecuada motivación inspiracional, mientras que el 1,80% están totalmente de acuerdo con la existencia de una adecuada motivación inspiracional dentro de la Municipalidad provincial de Huanta. En ese sentido se infiere que no es clara la motivación necesaria y adecuada a una gran cantidad de colaboradoras que los inspire en la realización de sus actividades.

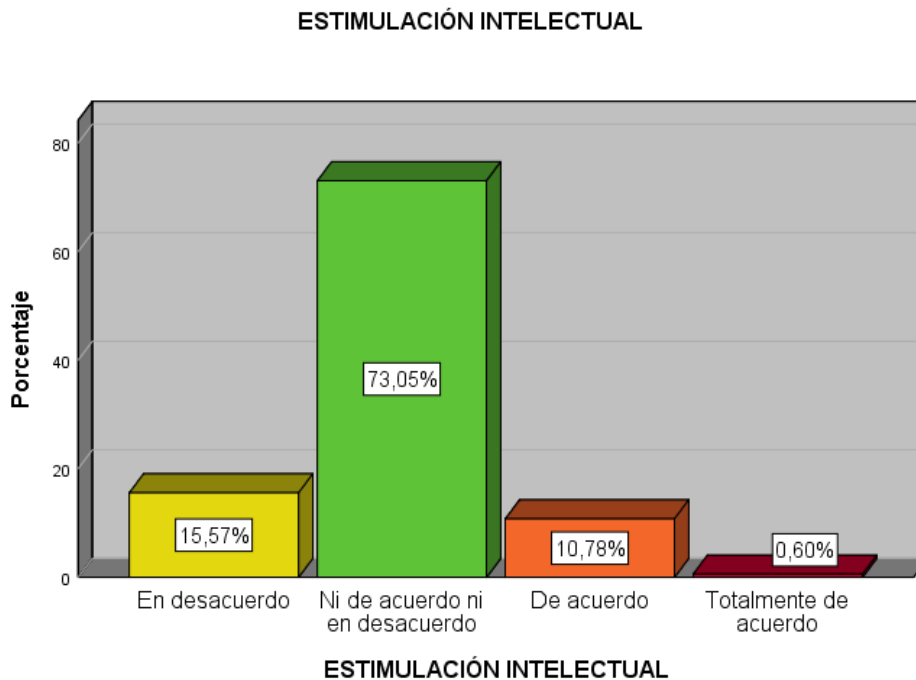
Tabla 12

Dimensión 3. Estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	26	15,6	15,6	15,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	122	73,1	73,1	88,6
De acuerdo	18	10,8	10,8	99,4
Totalmente de acuerdo	1	,6	,6	100,0
Total	167	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución de frecuencias de la dimensión estimulación intelectual



Según la tabla 12, con relación a la dimensión estimulación intelectual, además considerando 167 colaboradores, del resultado captado el 15,57% están en desacuerdo con la existencia de una adecuada estimulación intelectual, el 73,05% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de una adecuada estimulación intelectual, el 10,78% de colaboradores están de acuerdo con la existencia de una adecuada estimulación intelectual, mientras que el 0,60% están totalmente de acuerdo con la existencia de una adecuada estimulación intelectual dentro de la organización. En ese sentido, la clara deducción de la existencia de debilidades en la estimulación de retos, creatividad e innovación por parte de los líderes.

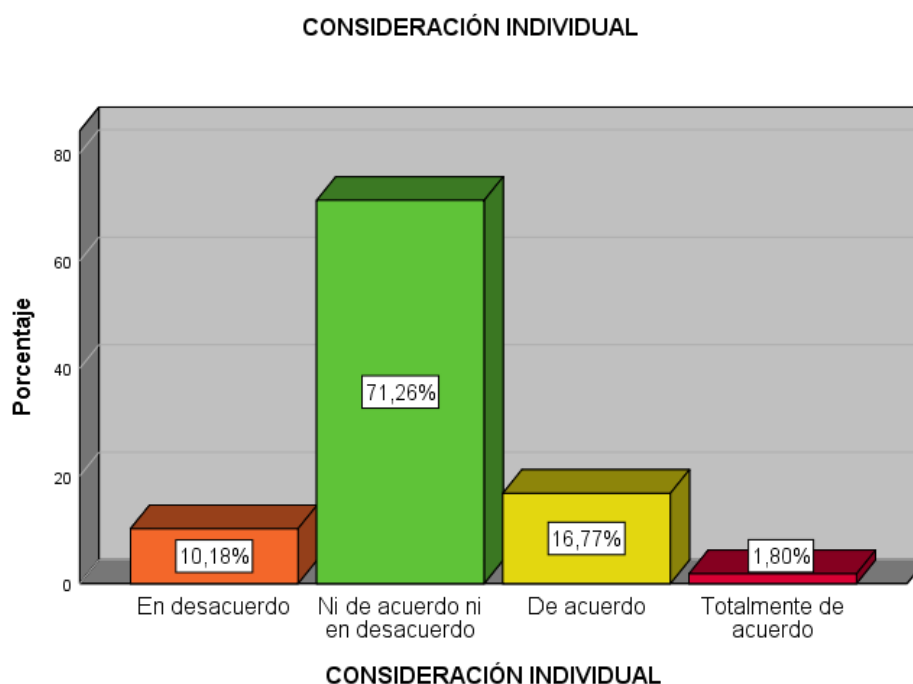
Tabla 13

Dimensión 4. Consideración individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	10,2	10,2	10,2
Ni de acuerdo ni en Válido desacuerdo	119	71,3	71,3	81,4
De acuerdo	28	16,8	16,8	98,2
Totalmente de acuerdo	3	1,8	1,8	100,0
Total	167	100,0	100,0	

Figura 6

Distribución de frecuencias de la dimensión consideración individual



Mediante tabla 13, según la dimensión consideración individual , además teniendo en cuenta 167 colaboradores, del resultado conseguido 10,18% están en desacuerdo con la existencia de una adecuada consideración individual, el 71,26% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de una adecuada consideración individual, el 16,77% de colaboradores están de acuerdo con la existencia de una adecuada consideración individual, mientras que el 1,80% están totalmente de acuerdo con la existencia de una adecuada consideración individual dentro de la Municipalidad provincial de Huanta. En ese sentido se deduce que una gran parte de colaboradores que no siente de manera clara la atención y la valoración los esfuerzos que realizan dentro de la institución.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

H0. La distribución de los datos de la muestra es normal.

H1. La distribución de los datos de la muestra no es normal.

Nivel de significancia de la población: $\alpha = \text{error} = 0.05\% = (95\% Z = \pm 1.96)$

Decisión:

Sig. $p < \text{sig. } 0.05$ se repela la H_0 y aceptamos H_1 Sig. $p \geq \text{sig. } 0.05$ se acepta la H_0 y rechazamos H_1

Tabla 14

Resultados de la prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,386	167	,000	,691	167	,000
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,386	167	,000	,652	167	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla 14, se observa que la muestra es superior a 50 elementos por tanto utilizó la prueba Kolmogorov Smirnov, con significancia para las variables estudiadas 0.000, cifra menor a 0,05, considerando así negar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que deduce significativa relación de las variables, además se percibe la inexistencia de distribución normal, por consiguiente se utilizó el Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

Sig. $e < sig.$ i se repele la H0 y admitimos la H1

Sig. $e \geq sig.$ i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Correlaciones	
			LIDERAZGO TRANSFORMACI ONAL	COMPORTAMIE NTO ORGANIZACIO NAL
	LIDERAZGO	Coeficiente de	1,000	,728**
	TRANSFORMACIO	correlación		
	NAL	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	167	167
Spearman	COMPORTAMIEN	Coeficiente de	,728**	1,000
	TO	correlación		
	ORGANIZACIONA	Sig. (bilateral)	,000	.
	L	N	167	167

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

En la Tabla 15 se aprecia la significancia 0,000 es menor a 0,05. En ese sentido, consideramos la hipótesis alterna, evidenciando de esa manera la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional con Rho de Spearman 0,728, cifra que da a entender existencia de correlación positiva alta, por

consiguiente el Liderazgo transformacional mantiene una considerable relación con el comportamiento organizacional del capital humano. (Ver Anexo 7).

Prueba de hipótesis específica: 1

Correlacional entre la Influencia idealizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H0: No existe relación entre la Influencia idealizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la Influencia idealizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$) Criterios:

Sig. e < sig. i se repele la H0 y admitimos la H1

Sig. e \geq sig. i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre la Influencia idealizada y el comportamiento organizacional

		Correlaciones	
		INFLUENCIA COMPORTAMIENTO IDEALIZADA ORGANIZACIONAL	
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542**
			,000
Rho de Spearman		N	167
	COMPORTAMIE NTO	Coeficiente de correlación	,542**
	ORGANIZACION AL	Sig. (bilateral)	1,000
			,000
		N	167

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

Respecto a la tabla 16, se observa la significancia 0.000 es menor a 0.05. En ese sentido, consideramos la hipótesis alterna, evidenciando en ese sentido la relación entre la Influencia idealizada y el comportamiento organizacional con Rho de Spearman 0,542, cifra que representa la correlación positiva moderada, por consiguiente la Influencia idealizada sostiene una considerable relación con el comportamiento organizacional del capital humano. (Ver Anexo 7).

Prueba de hipótesis específica: 2

Correlacional entre la Motivación inspiracional y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H0: No existe relación entre la Motivación inspiracional y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la Motivación inspiracional y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

Sig. $e < sig.$ i se repele la H0 y admitimos la H1

Sig. $e \geq sig.$ i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
	Coeficiente de			
	MOTIVACIÓN	1,000		,615**
	INSPIRACIONAL			
	Sig. (bilateral)	.		,000
Rho de	N	167		167
Spearman				
	Coeficiente de			
	COMPORTAMIENTO	,615**		1,000
	ORGANIZACIONAL			
	Sig. (bilateral)	,000		.
	N	167		167

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

Respecto a la Tabla 17 la significancia 0.000 está por debajo a 0.05. En ese sentido, consideramos la hipótesis alterna, , evidenciando de ese modo la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional con Rho de Spearman 0,615, cifra que representa la correlación positiva moderada, por consiguiente la Motivación inspiracional mantiene una considerable relación con el Comportamiento organizacional del capital humano. (Ver Anexo 7).

Prueba de hipótesis específica: 3

Correlacional entre la Estimulación intelectual y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H0: No existe relación entre la Estimulación intelectual y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la Estimulación intelectual y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$) Criterios:

Sig. $e < sig. i$ se repele la H0 y admitimos la H1

Sig. $e \geq sig. i$ se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre estimulación intelectual y el comportamiento organizacional.

		Correlaciones	
		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,435**
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	N	167
		Coeficiente de correlación	,435**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

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

En la tabla 18, la significancia 0.000 está por debajo de 0.05. Por ello consideramos la hipótesis alterna, demostrando de esa manera la relación entre la Estimulación intelectual y el Comportamiento organizacional con Rho de Spearman 0,435, cifra obtenida que representa la correlación positiva moderada, por consiguiente la Estimulación intelectual tiene considerable relación con el Comportamiento organizacional del capital humano. (Ver Anexo 7).

Prueba de hipótesis específica: 4

Correlacional entre la Consideración individualizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H0: No existe relación entre la Consideración individualizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la Consideración individualizada y el Comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

Sig. $e < sig. i$ se repele la H0 y admitimos la H1

Sig. $e \geq sig. i$ se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 19

Prueba de hipótesis correlacional entre consideración individualizada y el comportamiento organizacional.

		Correlaciones		
		CONSIDERACIÓN COMPORTAMIENTO INDIVIDUALIZADA ORGANIZACIONAL		
Rho de Spearman	CONSIDERA CIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
	INDIVIDUALI ZADA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	COMPORTA MIENTO	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
	ORGANIZACI ONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

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

En la Tabla 19, la significancia 0.000 es menor que la cifra 0,05. Por ello consideramos la hipótesis alterna, evidenciando en ese sentido la relación entre la Consideración individualizada y el Comportamiento organizacional con Rho de Spearman 0,530, dato obtenido que simboliza la relación positiva moderada, por consiguiente la Consideración individual mantiene de esa forma considerable relación con el Comportamiento organizacional del capital humano. (Ver Anexo 7).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se resaltan los resultados que permitieron determinar la existencia de la relación positiva alta, por consiguiente se podrá realizar la contrastación de los resultados con los trabajos previos investigados y seleccionados que se consideren más relevantes.

Según la investigación y el estudio se puede analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2022, se puede evidenciar en la tabla 15 el nivel de correlación positiva alta ($Rho = 0,728$) y nivel de significancia de $p=0,000$ entre ambas variables, sabiendo así que el liderazgo transformacional si tiene una correlación positiva alta con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, datos que al ser comparados con lo encontrado por Salcedo (2021) en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020”. Con la cual se deduce la existencia de la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, con un ($Rho = 0,979$) y significancia $p=0,000$. Con los resultados presentados se puede afirmar que se tiene una correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional está directamente relacionado con el desempeño laboral, además el desempeño de los colaboradores, además del respeto de todas las opiniones y sugerencias que puedan aportar sus seguidores, asimismo es dinámica por la interacción de los seguidores en la realización de actividades en equipo, asumiendo los riesgos que puedan presentarse y el aprovechamiento de nuevas oportunidades.

Según el primer objetivo específico, influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022, se puede evidenciar en la tabla 16 el nivel de correlación positiva moderada ($Rho=0,542$) y nivel de significancia $p=0,000$ entre ambas variables, reflejando que la influencia idealizada si tiene una correlación moderada, según tala de rangos con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, datos que al ser comparados con lo hallado por Gonzales e Iparraguirre (2020) en su tesis “Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. El porvenir – 2019”,

con ello se deduce la existencia de la relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional, con un ($Rho=0,991$) y significancia $p=0,000$. Con los resultados presentados se puede afirmar que coincidentemente existe una correlación, pero se discrepa en el nivel de correlación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional. Según Bass (como se citó en López et al., 2017) considera que la influencia idealizada es la capacidad de que un líder transmita confianza, entusiasmo y respeto a las personas que dirige, además de que los seguidores que tiene lo puedan considerar como un ejemplo al que se tiene que seguir y copiar las actitudes que este demuestra además del alto grado de estimulación de energía, asimismo la inteligencia emocional juega un rol importante, ya que el líder está en la capacidad de poder manejarla satisfactoriamente.

Según el objetivo propuesto y es el segundo específico, Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022, la tabla 17 el nivel de correlación positiva moderada ($Rho=0,615$) y nivel de significancia $p=0,000$ entre ambas variables, reflejando que la motivación inspiracional si tiene una correlación positiva moderada con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, datos que al ser comparados con lo hallado por Aguilar (2019) evidencia en su investigación "Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019, quien indica que existe relación del liderazgo transformacional compromiso organizacional con un ($Rho=0,872$) y significancia $p=0,000$. Con los resultados presentados se puede afirmar que coincidentemente existe una correlación, pero se discrepa en el nivel de correlación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional. Según Bass (como se citó en López et al., 2017) menciona que la motivación inspiracional consiste que la capacidad del aumento de entusiasmo y optimismo, por consiguiente, se tendrán resultados de motivación y el estímulo para una mejor visión que genere atracción para los seguidores que pueda generar una perspectiva hacia el futuro sobre lo que se quiere lograr en el sentido del desempeño real de los colaboradores y con ello el reconocimiento de las necesidades de la organización.

Según el tercer objetivo específico, Se propuso según el estudio, que existe entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022, se puede evidenciar en la tabla 18 el nivel de correlación positiva moderada ($Rho=0,435$) y nivel de significancia $p=0,000$ entre, reflejando que la estimulación intelectual si tiene una correlación positiva moderada con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, datos que al ser comparados con lo hallado por Murillo (2020) evidencia en su investigación “Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia”, quien indica que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional con un ($Rho=0,780$) y significancia $p=0,000$. Con los resultados presentados se puede afirmar que coincidentemente existe una correlación, pero se discrepa en el nivel de correlación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional. Según Bass (como se citó en López et al., 2017) considera que la estimulación intelectual es la cual en la que el líder hace posible la solución de un conjunto de problemas mediante el uso de la racionalidad e inteligencia con el apoyo de sus seguidores y motivándolos a que puedan ellos mismos tener la confianza y la posibilidad de poder solucionar los problemas sin la necesidad de presencia del líder, en ese sentido significa el reforzamiento del aprendizaje de los subordinados y la búsqueda de distintas maneras de poder solucionar un problema que en el futuro les permita tener con facilidad la solución que en ciertos casos no es fácil de encontrarlas.

Según el cuarto específico, Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022, se puede evidenciar en la tabla 19 el nivel de correlación positiva moderada ($Rho=0,530$) y nivel de significancia $p=0,000$ entre ambas variables reflejando que la consideración individualizada si tiene una relación directa con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, datos que al ser comparados con lo hallado por Según Meléndez (2018) evidencia en su investigación “Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.L. TDA San Borja – 2018”, quien

indica que existe una correlación positiva muy alta entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral con un $(Rho=0,976)$ y significancia $p=0,000$. Con los resultados presentados se puede afirmar que coincidentemente existe una correlación, pero se discrepa en el nivel de correlación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional Según Bass (como se citó en López et al., 2017) menciona que la consideración individualizada es la comprensión del líder respecto a las necesidades de las personas que lo siguen individualmente, en ese sentido se logra el conocimiento de las habilidades de cada uno de los miembros que el líder dirige para de esa manera saber las debilidades y las fortalezas que luego serán aprovechadas para el buen desenvolvimiento, asimismo para el aprendizaje de los errores que cometan para el futuro.

VI. CONCLUSIONES

Primera Se consideró analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Según los resultados obtenidos se establece la existencia de correlación positiva alta ($Rho S. = 0,728$), sig. 0,000, resultado que permite llegar a entender que cuando los servidores públicos laboran bajo la dirección de los jefes que practiquen un adecuado liderazgo, el comportamiento de los colaboradores será en un mejor nivel, asimismo si sucede lo contrario se dará lugar a un débil y no muy beneficioso comportamiento organizacional por parte de los subordinados. En suma, el liderazgo transformacional tiene relación directa con el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Según los resultados obtenidos se establece que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0,542$) y nivel de significancia $p=0,000$ lo que indica que a medida que los colaboradores estén influenciados de buena manera y con carisma, se evidencia un mejor comportamiento organizacional. Se concluye que la influencia idealizada tiene relación directa con el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Tercera. Con relación al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Según los resultados obtenidos se establece que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0,615$) y nivel de significancia $p=0,000$ lo que indica que a medida que los colaboradores estén motivados por los jefes se evidencia un mejor comportamiento organizacional. Se concluye que la motivación inspiracional tiene una relación directa con el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022.

Cuarta. Con relación al tercer objetivo específico determinar la correlación que existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Según los resultados obtenidos se establece una relación positiva moderada ($Rho=0,435$) y nivel de significancia $p=0,000$ lo que indica que los colaboradores al sentir consideración, valoración y atención por parte de los jefes se evidencia un adecuado comportamiento organizacional. Se concluye que la consideración individual tiene una relación directa con el comportamiento organizacional.

Quinta. Con relación al cuarto objetivo específico determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Según los resultados obtenidos se establece una correlación positiva moderada ($Rho=0,530$) y nivel de significancia $p=0,000$ lo que indica que si los jefes le dan más importancia al desarrollo profesional de los colaboradores se evidencia mejor comportamiento organizacional. Se concluye que la estimulación intelectual tiene una relación directa con el comportamiento organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere en relación de la variable liderazgo transformacional, promover capacitaciones y talleres por parte de las gerencias que constituyen la Municipalidad Provincial de Huanta con el objetivo de formar líderes con nuevos conocimientos teniendo en cuenta el liderazgo transformacional, por consiguiente aportar a una dirección adecuada de los subordinados que cada jefe tiene a cargo, evitando así las indiferencias, rotaciones y las renuncias que en muchos casos son a causa de una mala relación de jefe a subordinado.

Segunda. Se sugiere en relación con la dimensión influencia idealizada, por parte de los jefes influenciar en a los colaboradores mediante la empatía, entendiendo a los subordinados respecto a las situaciones que atraviesan en el trabajo, además de los problemas personales que podrían afectar su productividad, asimismo de la confianza que deberían demostrar para que el colaborador no se sienta ajeno dentro del área, en ese sentido el jefe poder ser un ejemplo que los colaboradores puedan seguir.

Tercera. Se sugiere en relación con la dimensión motivación inspiracional, otorgar a los colaboradores por parte de los jefes recompensas emocionales que permitan motivarlos en el desarrollo de sus actividades, además del fortalecimiento de la comunicación que conlleve a mejorar la coordinación y solución de problemas, asimismo de generar un adecuado clima organizacional que los motive realizar adecuadamente las actividades diarias.

Cuarta. Se sugiere en relación con la dimensión consideración individualizada, valorar el esfuerzo de los colaboradores resaltando y resaltando su productividad de manera formal, además de considerarlos cuando tengan problemas o imprevistos que puedan suceder y que causen tardanzas o ausencias que en último momento puedan pasar, en ese sentido la atención de las necesidades personales de los colaboradores generará que estos sientan que los jefes también se preocupan por ellos.

Quinta. Viendo la situación se recomienda la promoción de la creatividad parte de los jefes a los colaboradores instruyéndolos a solucionar los problemas de distintas maneras para que tengan la capacidad de solución en ausencia del jefe. Asimismo,

establecer retos que puedan evidenciar las capacidades de los colaboradores y los conlleve a mejorar continuamente dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar Gómez, S. M. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. [Tesis de postgrado, Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO] Archivo digital. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5703>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018) *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2019, 26 de febrero). *Rotación de Jefes de Recursos Humanos de Entidades Públicas Alcanza el 75%*. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/servir-rotacion-de-jefes-de-recursos-humanos-de-entidades-publicas-alcanza-el-75-2/>
- Ávila, K. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA, 6(2). <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.05>
- Azhari, M., y Fatimah, S. (2022). *The Relationship of the Transformational Leadership Style of The Head Nurse with The Quality of Excellent Service of Nurses At Inpatient Room*. *Journal of Nursing and Health Education*, 1(2), 26-31.
- Briones, L., y Cedeño, R. (2018). *El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario*. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (noviembre).
- Buil, I., Martínez, E., y Matute, J. (2018). *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality*. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi:10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership*. 2018;46(6):883-887. Doi: <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Consuelo, C., Hernández, A., Negrin, E., Alexander, W., Sarmentero, I., y Félix, M. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 41(2).
- Contento, M. (2019). *Estadísticas con aplicaciones en R*. Editorial Utadeo. <https://books.google.com.pe/books?id=HB06EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=muestra+y+poblacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj75IOcpbH0AhW5K7kGHcdyD6UQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q&f=false>
- Díaz, Y., Andrade, J., y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Duran, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019) Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Engkus, E. (2017). The Influence Of organizational Behavior On Work Ethics Employees In Bandung Regency Government. *The influence of organizational behavior on work ethics employees in bandung regency goverment*, 1(1), 1-16. <http://digilib.uinsgd.ac.id/4138/1/007.%20Jurnal%20IASET%202017%20Jandi.pdf>
- Eroje, E., Appiah, E., Eroje, A., Zakirulla, M., Kunjappu, J., y AlShahrani, I. (2019). The relationship between transformational leadership and job satisfaction in selected colleges at King Khalid University, Abha, Saudi Arabia. <https://doi.org/10.21203/rs.2.11236/v1>
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate

- attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
- Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vaulont, M. (2019). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 27-40. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.007>
- Fernández, M. Cristina, y Quintero, Nelson (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77),56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Gagné, M. (2018). *From Strategy to Action: Transforming Organizational Goals into Organizational Behavior*. *International Journal of Management Reviews*, 20, S83–S104. doi:10.1111/ijmr.12159
- Gonzales Cueva, L. G., & Iparraguirre Santa María, D. M. (2021). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. El porvenir – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27140>
- Hernández, I., Parra, M. A., García, J. L., de Castro, N., Díaz, C. H. R., & Duran, S. E. (s/f). Organizational citizenship behavior as a model of participation building a dialog among knowledge. *Revista espacios*. Recuperado el 13 de noviembre de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p22.pdf>
- Hoch JE, Bommer WH, Dulebohn JH, Wu D. Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis. *Journal of Management*. 2018;44(2):501-529. doi:[10.1177/0149206316665461](https://doi.org/10.1177/0149206316665461)
- Korejan, M. & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461. Doi: <http://dx.doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>

- Li, Y., Lu, Y., Cui, Q., & Han, Y. (2019). *Organizational Behavior in Megaprojects: Integrative Review and Directions for Future Research*. *Journal of Management in Engineering*, 35(4), 04019009. doi:10.1061/(asce)me.1943-5479.0000691
- López, E., Hincapié, SM., y Zuluaga, YC (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista ESPACIOS*, 38 (57). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>
- Luperdi, R. (2018). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa el Salvador.
- Martínez, A. y Campos, W. (2015) Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Rev Mex Ing Biomed*. 2015;36(3):181-190
- Meléndez, Á. G. (2021). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos toldos Conco SR Ltda. San Borja-2018.
- Mendoza, W., Morán, J., Fernández, V. y Lino, A. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 4(2), 128-164
- Murillo Romero, R. L. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Universidad del Rosario.
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 5.
- Ñaña (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.

- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., y Bi, W. (2018). *The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment*. *Frontiers in Psychology*, 8. 2315. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Pertúz, Fredy (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20 (2), 377-400. [Fecha de Consulta 24 de Noviembre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., y Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Raman, A., Cheah, H., Don, Y., Daud, Y., y Khalid, R. (2015). Relationship between principals' transformational leadership style and secondary school teachers' commitment. *Asian Social Science*, 11(15), 221-228.
- Ramos, J., Del Águila, V., & Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*. Fondo editorial. Universidad de Lima.
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. & Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 28(1), pp. 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Sáez, J. (2017). *Investigación educativa. fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos (enfoque práctico con ejemplos. esencial para tfg, tfm y tesis)*. Editorial UNED.
- Salcedo, J. R. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020*. Universidad Autónoma del Perú.
- Salvo, S y Cisternas, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23, e01, 1-16. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Suratno, K. (2018). The relationship between transformational leadership and quality of nursing work life in hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1416-1422.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59. <https://ejmss.tiu.edu.iq/wp-content/uploads/2015/12/Transformational-Leadership-Impact-on-Employees-Performance.pdf>
- Urinov, B. (2020). Review of the trends of management: Corporate culture or organizational behavior. *Архив научных исследований*, 33(1).
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Varela Medina, N. D., & Marín Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revision literaria en el contexto organizacional. *NovaRUA*, 13(22), 85–101.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003009580>
- Xu, T. and Lv, Z. (2018), "HPWS and unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 33 No. 3, pp. 265-278. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2017-0457>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según Bass (como se citó en Zapata, Hincapié y Zuluaga, 2017) menciona que el liderazgo transformacional es la que impulsa al buen desarrollo las labores y al logro de los resultados respecto a lo que antes se había proyectado con el uso de las habilidades de los seguidores que el líder dirige. Está comprendida y diferenciada por cuatro dimensiones importantes las cuales son la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.	La variable liderazgo transformacional dentro de este trabajo está medida mediante una técnica en este caso la encuesta y el instrumento es el cuestionario, la cual será medida mediante la escala de Likert, además estará comprendida por ítems, las cuales estarán dirigidos a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. Además, estará compuesta por las dimensiones: la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.	Influencia idealizada	Grado de influencia	1-2	Ordinal medición: Likert (1)Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Confianza	3-4	
				Empatía	5-6	
				Misión y visión	7-8	
			Motivación inspiracional	Capacidad de entusiasmar	9-10	
				Comunicación	11-12	
			Estimulación intelectual	Creatividad		
				Retos	13-14	
				Innovación	15	
					16	
			Consideración individualizada.	Valoración del esfuerzo		
				Orientación	17-18	
				Atención	19-20	
		21-22				

Anexo 2: Cálculo del tamaño de la muestra

Población: 292

Nivel de confianza 95% (z): 1,96

Margen de error (e): 5%

Fórmula del cálculo:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (292) (0,50) (0,50)}{(0,05)^2 (292 - 1) + (1,96)^2 * 0,50 * 0,50}$$

n = 167 trabajadores

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Questionario de la variable liderazgo transformacional

La presente encuesta tiene por objetivo es analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Es de manera anónima, asimismo a continuación se encontrará 22 preguntas con 5 opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Liderazgo transformacional		Grado de influencia	1	2	3	4	5	
								Totalmente en desacuerdo
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Grado de influencia	1	¿Usted considera que su jefe influye en el proceso de las actividades diarias que realiza en la organización?				
			2	¿Considera que su jefe influye en sus decisiones dentro de la organización?				
		Confianza	3	¿Considera que su jefe le transmite confianza en el área que labora?				
			4	¿El trato de su jefe es igual y justo para todos los colaboradores?				
		Empatía	5	¿El jefe se pone en el lugar de otros y los entiende?				
			6	¿Considera que su jefe se conecta con las emociones de los demás colaboradores?				
	Motivación inspiracional	Misión y visión.	7	¿El jefe le recuerda la razón de ser y las actividades que se realizan a diario en la organización?				
			8	¿Considera que su jefe le informa la proyección que se quiere tener a futuro de la organización?				
		Capacidad de entusiasmar	9	¿El jefe le transmite entusiasmo antes de realizar una actividad de alta presión?				
			10	¿Considera que su jefe transmite entusiasmo a los colaboradores por igual sin distinciones?				
		Comunicación	11	¿Considera que su jefe mantiene una comunicación asertiva con los colaboradores?				
			12	¿Su jefe escucha con atención y entiende la información que usted le emite?				
	Estimulación intelectual	Creatividad	13	¿Considera que su jefe le impulsa a resolver problemas de nuevas maneras y mejorar su desempeño?				
			14	¿Considera que su jefe promueve la creatividad para la toma de decisiones?				
		Retos	15	¿Considera que su jefe le impulsa a asumir nuevos retos?				
			16	¿Considera que su jefe le estimula a desarrollar ideas innovadoras para beneficio de la organización?				
	Consideración individual	Valoración de esfuerzo	17	¿La delegación de las funciones del jefe a un colaborador en un proyecto importante es parte de la valoración de su esfuerzo.				
			18	¿El jefe valora el esfuerzo de los colaboradores con incentivos dentro de la organización?				
		Orientación	19	¿Su jefe le orienta en los procesos de la organización para su mejor desempeño?				
			20	¿Su jefe le otorga orientación emocional en las relaciones interpersonales?				
		Atención	21	¿El jefe le otorga atención personal cuando pasa por momentos difíciles?				
			22	¿Considera que se brinda la atención del mismo modo a todos los miembros de la organización?				

Cuestionario de la variable comportamiento organizacional

La presente encuesta tiene por objetivo es analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2022. Es de manera anónima, asimismo a continuación se encontrará 22 preguntas con 5 opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo

Comportamiento organizacional								
Comportamiento organizacional	Microperspectiva	Habilidades	23	¿Adquiere capacidades con facilidad para realizar una actividad determinada?				
			24	¿Desempeña de manera eficiente sus funciones y contribuye a la organización?				
		Satisfacción laboral	25	¿Considera que se encuentra satisfecho en su centro de trabajo?				
			26	¿Considera que su desenvolvimiento en su trabajo es reconocido y valorado?				
	Perspectiva intermedia	Trabajo en equipo	27	¿Al trabajar en equipo se observa la aportación colectiva de todos los miembros?				
			28	¿Considera que se logra mejores resultados trabajando en equipo?				
		Técnica de grupo nominal	29	¿Los miembros establecen una reunión y las decisiones se toman colectivamente?				
			30	¿Las ideas de cada miembro del grupo son respetadas y tomadas en cuenta?				
	Macroperspectiva	Comunicación organizacional	31	¿En la organización se maneja un lenguaje sencillo para una comunicación eficaz?				
			32	El proceso de comunicación de los niveles más bajos jerárquicamente con niveles altos es fácil.				
		Clima organizacional	33	Considera que el clima organizacional en la organización es la adecuada.				
			34	Los jefes practican y promueven el buen clima organizacional en la organización.				
Estrés laboral		35	¿Considera que la sobrecarga laboral es uno de los motivos que le genera estrés?					
		36	¿Considera que trabajar a presión es causa del estrés laboral?					

Anexo 4. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

CÉSAR VALLEJO

13	/			
14	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

87%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto Informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Santos Mendez, Kevin Magno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

Anexo 5: Carta de consentimiento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

20 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, yo Karina Evelin Soto Hurtado identificado (a) con DNI N°41075224 representante de Municipalidad Provincial de Huanta con el cargo de Gerenta de desarrollo humano y programas sociales y jefa de la división de salud y programas sociales y derechos humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Kevin Magno Santos Mendez

Está autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021".

Si No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
Oficina de Desarrollo Humano e Inclusión Social
Lic. Adm. Karina E. Soto Hurtado
JEFE (R) DE LA DIVISION DE SALUD PROGRAMAS
SOCIALES Y DERECHOS HUMANOS

Firma y Sello

Karina Evelin Soto Hurtado

Gerenta de desarrollo humano y jefa de la división de salud, programas sociales y derechos humanos.

Anexo 6: : Escala del estadístico Alfa de Cronbach

Niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Fuente: Valderrama, 2016, p. 228

Anexo 7: Escala de valoración del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Rango de valores del Coeficiente de Correlación de Spearman

Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martínez y Campos (2015)*

Anexo 8: Matriz de datos

Variable	Liderazgo transformacional																							
Dimensiones	Influencia idealizada						Motivación inspiracional						Estimulación intelectual						Consideración individual					
Indicadores	Grado de influencia		Confianza		Empatía		Misión y visión		Capacidad de		Comunicación		Creatividad		Retos		Innovación		Valoración de esfuerzo		Orientación		Atención	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22		
1	3	5	3	3	2	5	3	2	2	2	3	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2
2	3	2	4	2	3	4	4	5	4	1	2	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	
3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	
4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	
5	2	5	3	4	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	5	2	4	3	2	3	3	
6	3	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	
7	1	2	2	2	3	5	4	2	2	2	5	3	2	1	3	2	5	1	4	2	2	3	3	
8	1	5	2	5	1	1	2	4	5	1	2	3	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	3	
9	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	4	4	
10	3	2	2	2	3	2	3	5	3	1	2	3	2	2	2	5	3	4	4	3	3	3	3	
11	3	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	
12	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	5	4	3	
13	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	
14	2	2	3	3	4	3	3	5	3	3	1	2	2	3	2	3	4	1	3	3	5	3	3	
15	3	2	3	3	3	5	3	5	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3	2	
16	3	5	2	4	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	
17	3	3	3	5	4	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	
18	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	
19	3	3	2	5	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	
20	3	2	3	3	2	5	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
21	3	3	2	4	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	
22	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
23	3	2	4	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	
24	5	3	3	3	3	3	4	3	3	1	5	5	2	3	5	2	4	3	3	1	4	3	3	
25	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	2	5	3	5	2	3	5	1	3	3	3	2	2	
26	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
27	3	2	3	4	3	4	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	5	4	2	4	3	4	4	
28	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	
29	3	2	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
30	3	2	3	3	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	4	5	2	2	2	2	3	2	2	
31	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	
32	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
33	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	5	3	3	1	3	3	3	3	
34	4	3	4	5	3	3	3	5	5	1	3	1	3	4	3	4	4	1	5	3	3	5	5	
35	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	5	1	4	3	3	4	4	
36	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	
37	4	3	4	5	3	3	2	1	2	2	3	4	4	5	2	3	5	2	4	2	2	2	1	
38	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	5	1	3	2	3	2	2	
39	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
40	2	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	
41	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	1	4	3	2	4	2	2	2	2	
42	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	5	3	3	4	3	4	4	
43	5	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	5	1	3	4	3	2	1	3	3	3	
44	3	2	4	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
45	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	2	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	
46	5	5	3	5	2	3	2	3	3	2	5	3	3	5	1	3	4	3	3	3	2	3	3	
47	4	4	4	4	3	1	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	1	3	3	3	3	
48	4	3	3	4	2	2	2	4	4	1	3	4	2	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	
50	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	4	3	4	3	
51	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	
52	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	5	4	2	4	4	4	3	
53	3	4	4	5	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	
54	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	1	3	3	2	5	5	
55	3	3	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
56	3	4	3	2	5	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	2	
57	2	3	2	5	2	1	2	2	4	4	3	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	4	4	
58	4	4	4	2	4	4	4	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
59	4	2	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	5	4	3	2	3	4	4	
60	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	3	3	
61	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	4	2	4	2	
62	3	3	2	5	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	
63	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	
64	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	
65	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	4	1	4	1	1	1	1	
66	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
67	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	4	4	
68	2	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	
69	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	5	2	3	3	
70	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	
71	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	
72	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	5	2	2	2	
73	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	1	2	
74	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	4	3	3	1	
75	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	4	3	2	5	4	3	4	3	3	5	2	3	3	
76	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	5	2	2	3	3	2	3	2	
77	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	
78	3	3	3	4	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
79	5	4	5	5	5	2	1	1	5	1	4	5	5	5	1	3	4							

89	5	3	5	5	4	3	5	5	5	1	3	5	2	5	1	3	3	5	5	3	5	5
90	1	1	3	1	4	1	3	5	3	2	1	1	2	1	1	3	5	1	1	1	3	1
91	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3
92	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3
93	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	1	3	3	1	4	3	3	2
94	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	5	4	1	2
95	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3
96	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
97	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4
98	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	5	3	2	5	2	2	2	4	2
99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	4	3	5	3	2	2
100	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
101	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
102	4	3	2	5	3	3	5	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	3	3	3
103	2	3	3	3	5	2	5	3	5	1	3	5	5	2	3	2	4	2	5	4	5	5
104	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3
105	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2
106	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3
107	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	1	3	3	3
108	2	3	2	5	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
109	4	3	3	1	4	3	4	1	3	4	3	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	4
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2
111	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
112	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2
113	5	3	4	4	5	3	5	5	3	1	3	5	2	5	3	4	4	1	4	2	5	5
114	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	2
116	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	2	5	3	3	4	4	2	2	4	4
117	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
118	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3
119	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3
120	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
121	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	3	2	2	2
122	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4
123	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4
124	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
125	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	4	3	1	1
126	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3
127	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
128	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
129	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	1	3	2	3	3
130	4	3	3	1	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
131	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	2	4	2	2	2
132	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	1	3	3	2	3
133	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	2	5	2	3	3	3	3	2	3	3
134	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4
135	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	1	4	2	4	3
136	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
137	4	2	3	2	4	5	4	4	4	1	2	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4
138	1	3	1	3	1	5	5	1	2	1	3	1	1	1	3	1	5	2	4	3	4	1
139	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	1	3	3	3	3
140	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
141	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
142	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2
143	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	4
144	3	5	3	3	2	1	3	3	3	2	5	3	2	3	5	3	4	3	3	2	3	3
145	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
146	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3
147	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	1	4	4	4	4
148	2	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	1	5	3	3	4	3	3	3	1	3
149	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
150	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	3	4	4	4	2
151	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	5	4	1	2	3	1	2
152	3	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
153	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3
154	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2
155	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
156	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	2	3	4	3	3
158	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
160	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	3	4	1	1	4	2	1
161	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3
162	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
163	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2
164	1	1	3	3	1	3	3	1	1	2	1	4	1	1	3	3	1	4	3	4	1	3
165	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3
166	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3
167	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	2	2	2

Variable	Comportamiento organizacional													
Dimensiones	Microperspectiva				Perspectiva intermedia				Macroperspectiva					
Indicadores	Habilidades		Satisfacción laboral		Trabajo en equipo		Técnica de grupo nominal		Comunicación organizacional		Clima organizacional		Estrés laboral	
Preguntas	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 3	Pregunta 3	Pregunta 3	Pregunta 3	Pregunta 3	Pregunta 3
1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
2	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
3	5	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
6	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3
7	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
8	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
9	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
10	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
11	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
12	5	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
13	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
14	4	3	2	5	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3
15	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
16	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3
17	5	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4
18	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
19	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3
20	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1
21	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
22	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
23	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2
24	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4
25	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	1
26	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2
27	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3
28	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
29	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
31	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3
32	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
34	3	5	4	3	3	4	3	2	2	3	3	5	5	2
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2
36	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1
37	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2
38	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
40	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4
41	5	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3
42	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4
43	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
44	4	4	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3
45	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2
46	3	3	3	2	3	4	5	2	2	2	5	3	3	3
47	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
48	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2
49	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
50	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3
51	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
52	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
53	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3
54	5	5	4	3	3	2	4	2	2	2	4	4	3	3
55	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2
56	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2

PARTICIPANTES	57	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	
	58	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	
	59	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
	60	2	3	3	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	
	61	5	2	2	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	
	62	3	4	1	4	3	2	3	4	4	4	1	3	3	4	3
	63	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	
	64	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
	65	5	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	
	66	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
	67	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
	68	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	
	69	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	
	70	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	
	71	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
	72	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	
	73	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	
	74	1	5	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	
	75	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	3	2	
	76	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	
	77	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	
	78	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	
	79	5	2	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	
	80	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	
	81	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	
	82	5	5	2	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	
	83	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	
	84	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
	85	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	
86	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2		
87	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2		
88	5	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3		
89	5	5	5	5	2	5	3	5	3	5	3	3	4	2		
90	2	1	1	3	1	2	1	3	4	3	3	4	1	2		
91	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
92	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3		
93	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3		
94	5	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2		
95	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
96	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3		
97	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	5	4		
98	2	5	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	4	2		
99	5	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2		
100	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	3		
101	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
102	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3		
103	5	5	1	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4		
104	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3		
105	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3		
106	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
107	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
108	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2		
109	4	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	1		
110	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2		
111	2	5	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3		
112	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2		
113	5	5	4	5	2	4	3	5	3	5	3	3	3	2		
114	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3		
115	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2		
116	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2		
117	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3		
118	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	3		
119	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2		
120	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4		
121	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2		
122	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4		

123	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
124	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
125	3	1	1	1	3	2	1	1	2	3	1	3	3	1
126	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	2
127	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
128	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
129	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
130	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4
131	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
132	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3
133	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
134	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
135	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	2
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4
138	1	1	3	1	1	1	3	4	4	4	3	3	1	1
139	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3
140	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
141	5	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
143	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4
144	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	4	3	2
145	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4
146	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
147	1	4	3	4	1	2	3	4	4	4	3	4	4	1
148	1	5	3	1	1	3	3	1	1	1	3	4	3	1
149	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
150	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	2
151	1	4	2	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	1
152	4	3	3	4	3	3	2	4	4	1	2	4	3	3
153	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2
154	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
155	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
156	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1
157	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	5	3
158	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
159	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
160	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	1
161	5	3	1	5	3	5	4	3	2	3	3	3	3	5
162	5	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2
163	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
164	1	3	3	1	1	3	4	1	2	3	1	3	3	1
165	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
166	4	5	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	4
167	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2