

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Liderazgo y comportamiento organizacional en la Municipalidad
Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Ventura Lopez, Luis Fernando

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2023



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75120477

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:30 horas del día 24 del mes de noviembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Secretaria)
Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1657-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, HUÁNUCO 2023”**, presentada por el Bachiller, **VENTURA LOPEZ, Luis Fernando**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

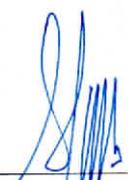
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 QUINCE y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:30 horas del día **24 del mes de noviembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIA


Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña
N° DNI 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
VOCAL



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Jorge Luis López Sánchez**, docente asesor del Programa Académico de Administración de Empresas y designado mediante la Resolución N° 621-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH, del estudiante VENTURA LÓPEZ LUIS FERNANDO, de la investigación titulada: LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, HUÁNUCO 2023.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco. Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 14 de diciembre de 2023

López Sánchez Jorge Luis
DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, HUANUCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	6% PUBLICACIONES	10% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	fabricadeinconformistas.es Fuente de Internet	1%
7	vsip.info Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%

López Sánchez Jorge Luis
DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo constante

AGRADECIMIENTO

A los funcionarios de la Municipalidad Distrital del Valle, por su colaboración con la investigación

A los miembros del Consejo Municipal del Valle, por su valioso apoyo y autorización para estudiar dos variables importantes en dicha comuna

A quienes fueron motivación para la conclusión de mi carrera

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. LIDERAZGO	24

2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	33
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	39
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	41
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	41
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	41
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	41
2.5.1. VARIABLE UNO.....	41
2.5.2. VARIABLE DOS.....	42
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.1.1. ENFOQUE.....	45
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	45
3.1.3. DISEÑO.....	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.2.1. POBLACIÓN.....	46
3.2.2. MUESTRA.....	47
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	48
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS.....	50
4.1. RESULTADOS.....	50
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	78
CAPÍTULO V.....	84
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....	84
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	90
ANEXOS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores.....	50
Tabla 2 Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios	51
Tabla 3 Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas	52
Tabla 4 Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador.	53
Tabla 5 Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades.....	54
Tabla 6 Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros	55
Tabla 7 Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento	56
Tabla 8 Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento	57
Tabla 9 Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad.....	58
Tabla 10 Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad	59
Tabla 11 Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos	60
Tabla 12 Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos	61
Tabla 13 Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados	62
Tabla 14 Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores.....	63

Tabla 15 Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.....	64
Tabla 16 Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos	65
Tabla 17 Los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia.....	66
Tabla 18 Los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia.....	67
Tabla 19 Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores.....	68
Tabla 20 Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles	69
Tabla 21 Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores	70
Tabla 22 Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información.....	71
Tabla 23 Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial	72
Tabla 24 Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza	73
Tabla 25 La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento	74
Tabla 26 Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad	75
Tabla 27 Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a la relación de los colaboradores.....	76
Tabla 28 Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a las actividades de los colaboradores.....	77
Tabla 29 Criterios para determinar la inciden entre las variables liderazgo y comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital Santa María del Valle 2023.....	78
Tabla 30 Incidencia entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023.....	79

Tabla 31 Incidencia entre influencia idealizada y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023.....	80
Tabla 32 Incidencia entre motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023.....	81
Tabla 33 Incidencia entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023.....	82
Tabla 34 Incidencia entre consideración individual y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores.....	50
Figura 2 Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios	51
Figura 3 Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas.....	52
Figura 4 Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador	53
Figura 5 Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades.....	54
Figura 6 Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros	55
Figura 7 Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento.....	56
Figura 8 Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento.....	57
Figura 9 Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad.....	58
Figura 10 Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad	59
Figura 11 Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos	60
Figura 12 Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos	61
Figura 13 Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados.....	62
Figura 14 Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores.....	63

Figura 15 Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.....	64
Figura 16 Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos	65
Figura 17 Los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia.....	66
Figura 18 Los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia.....	67
Figura 19 Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores.....	68
Figura 20 Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles	69
Figura 21 Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores	70
Figura 22 Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información.....	71
Figura 23 Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial	72
Figura 24 Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza	73
Figura 25 La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento	74
Figura 26 Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad	75
Figura 27 Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a la relación de los colaboradores.....	76
Figura 28 Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a las actividades de los colaboradores.....	77

RESUMEN

La presente investigación se titula “Liderazgo y comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”, teniendo como objetivo analizar cómo incide el liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023, Con una metodología plasmada por el tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional, el nivel de incidencia medido ha sido gracias a la aplicación de los instrumentos que ha permitido el recojo de información primaria cuyos resultados han sido sujeto de un tratamiento inferencial cuyas respuestas han permitido llegar a la siguiente conclusión general donde ha demostrado que el liderazgo tiene incidencia positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, el cual ha sido corroborado con la información de la Tabla 2 (18% de acuerdo y 66.3% muy de acuerdo). Dicha información correspondiente a la variable liderazgo permite entender estos valores como expresiones positivas de los trabajadores respecto al liderazgo y la Tabla 17 (21.3% de acuerdo y 48.3% muy de acuerdo) donde se evidencia que estos resultados son una expresión que el liderazgo está generando una percepción positiva del comportamiento organizacional, tal como expresan los trabajadores de la Municipalidad. Esto fue corroborado con el coeficiente de correlación Pearson que permitió no solo medir la relación entre las variables sino la incidencia con un valor cercano a la unidad y confirma la hipótesis planteada 0.709”.

Palabras clave: desempeño, fortaleza, habilidades, integración, motivación.

ABSTRACT

The present research is titled “Leadership and organizational behavior in the district municipality of Santa María del Valle, Huánuco 2023, with the objective of analyzing how leadership affects organizational behavior in the District Municipality of Santa María del Valle, Huánuco 2023, With a methodology reflected by the type of applied research, at a descriptive correlational level, the level of incidence measured has been thanks to the application of the instruments that has allowed the collection of primary information whose results have been subject to an inferential treatment whose answers have allowed us to arrive to the following general conclusion where it has been shown that leadership has a positive impact on organizational behavior in the District Municipality of Santa María del Valle, which has been corroborated with the information in Table 2 (18% agree and 66.3% strongly agree). agreement). Said information corresponding to the leadership variable allows us to understand these values as positive expressions of the workers regarding leadership and table 17 (21.3% agree and 48.3% strongly agree) where it is evident that these results are an expression that the leadership that is generating a positive perception of organizational behavior, as expressed by the Municipality workers. This was corroborated with the Pearson correlation coefficient that allowed not only to measure the relationship between the variables but also the incidence with a value close to unity and confirms the proposed hypothesis of 0.709.”

Keywords: performance, strength, skills, integration, motivation

INTRODUCCIÓN

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta la problemática presentada en torno al liderazgo y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, a partir del cual su objetivo ha sido determinar la incidencia que existe entre las variables, dado que es un fin que proveerá información relevante a la gestión actual para mejorar sus políticas de cultura en la Municipalidad. Se justifica el desarrollo de la investigación en los términos prácticos, metodológicos y teóricos, siendo estos dos últimos aquel que otorga la capacidad a la tesis de usar el método científico para obtener información relevante y lograr responder al problema planteado a partir de postulados cuyo argumento tienen sustento en información primaria obtenida para la investigación.

El contenido de la tesis se centra en la presentación del capítulo V, siendo el primero de ellos, aquel en el que expone la necesidad de estudio así como las razones que los hacen imprescindibles, en el capítulo II, se sustenta referencia de investigación que han ayudado a la discusión de resultados, así como el marco teórico correspondiente, en el capítulo III se establece la metodología de estudio el cual es de tipo aplicada el cual busca dar solución a los problemas en torno a la teoría planteada, siendo de nivel descriptivo correlacional, la tesis no ha manipulado las variables, haciendo los juicios inferenciales a partir de la información obtenida. Por otro lado, en el capítulo IV, la tesis hace una exposición respecto a los resultados tras haber aplicado los instrumentos, usando el estadígrafo de Pearson para determinar la incidencia entre una u otra variable de estudio. Finalmente, la tesis concluye con la discusión de resultados y con las conclusiones, los cuales confirman el nivel de incidencia que existe entre las variables de estudio.

Si bien es cierto, la tesis afronto limitaciones, estas fueron superadas de manera oportuna, gracias a la constancia del investigador y a los esfuerzos conjuntos con el asesor. En ese contexto, la tesis presentada muestra importante información que puede ser de utilidad para quien lo use.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Contreras (2022) el autor ha hecho una descripción respecto a la influencia del liderazgo en las organizaciones en todo el mundo. Si bien es cierto, estas variables han sido expresadas en empresas, empero, la existencia de evidencias en el sector público se ha hecho notorio a partir del rendimiento de los servidores. Países En Europa, han demostrado que sus intendencias tienen un rendimiento por debajo del esperado cuando el ejercicio del liderazgo de quienes conducen estas organizaciones públicas no es el adecuado. Hace referencia además el autor, que los líderes en las sociedades españolas han logrado no solo fomentar el compromiso de sus trabajadores, sino también, han inspirado a la población en general. Por ende, se ha hecho una comprensión clara de que un liderazgo mal practicado tendrá implicancia en el comportamiento de las organizaciones del Estado.

Gobitz (2015) en el informe presentado por el autor al veinteavo Congreso de reforma del Estado, hace referencia que las organizaciones gubernamentales de Perú tienen una grave carencia de liderazgo, lo que refleja la ineficacia en la prestación de los servicios públicos, traducido ello en los altos índices de insatisfacción de parte de la población. A pesar de que servir, quien regula la incorporación de nuevos trabajadores al aparato estatal midiendo sus capacidades de líder, todavía no encuentra respuesta al por qué de la insatisfacción en la población en general respecto a sus demandas. El clima organizacional, para el autor se expresa en las diferentes instancias del Gobierno como una expresión clara de no contar con directores que transmitan o inspiren aspectos que impulse la productividad en todos los servidores públicos. Esto es una constante, sobre todo en los municipios, donde el autor pudo observar que el clima organizacional es deficiente o carente de trabajo en equipo entre todos los colaboradores del organismo público. Es en ese sentido, que el liderazgo toma un papel protagónico para

comprender cómo es el comportamiento organizacional en las instituciones del Estado, así como las dimensiones que estos hacen prevalecer.

La Municipalidad de Santa María del Valle, ubicada en la provincia de Huánuco, en la actualidad es conducida por su Alcalde (Wilson Palomino). Dicho burgomaestre, a la toma de mando hizo un manifiesto público de que cambiaría la plana gerencial del total de la Municipalidad. Uno de los motivos es la relación precaria que existía a nivel de los servidores públicos en toda la organización lo que indudablemente bajó el rendimiento y aumentó la percepción negativa de la población respecto al trabajo de la Municipalidad. Esta relación descrita se centra en conflictos permanentes entre compañeros de una misma gerencia, así como, ausencia en motivaciones para establecer equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades que demanda el servicio en la Municipalidad. En ese contexto, el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital analizada tiene aspectos que los hace frágiles frente a la exigencia de servicios que superen las necesidades de la población. Dicho comportamiento, no cuenta con patrones de compromiso frente a las tareas esperadas. Una de las evidencias, es la ausencia de toma de decisiones, esperando en muchos casos que estas se den de manera formal a partir del comportamiento de la gerencia; la poca planificación describe a una variable que no garantice la prestación adecuada del servicio.

La influencia idealizada, que debe ser característico de la nueva gerencia a cuatro meses de venir trabajando no demuestra en ninguna de las áreas algún cambio importante en el comportamiento organizacional de la Municipalidad. De igual manera la motivación inspiracional como componente del liderazgo que debe ser propio de los gerentes no tiene respuesta como estímulo en los trabajadores de dicha Municipalidad. Respecto a la estimulación intelectual, hay una motivación desde la gerencia de Recursos Humanos para que los trabajadores con contrato indeterminado tipo CAS y nombrados puedan superar sus carencias técnicas a través de capacitaciones financiadas por la Municipalidad. A pesar del anuncio no existe respuesta en la productividad ni mucho menos en las relaciones de convivencia a nivel de

todos los trabajadores. Un aspecto que quiere destacar el actual Consejo Municipal, es la valoración individual de cada trabajador, sin embargo, no existe un comportamiento que espera la nueva gestión. Estas afirmaciones han sido manifestadas por los diferentes servidores de manera verbal al alcalde, ello a través de su sindicato constituido en el seno de dicha organización. Por todos los considerandos, es fundamental el estudio de cómo el liderazgo comprendido como la virtud que debe tener cada gerencia se está relacionando o no con el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital De Santa María del Valle.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo incide el liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo incide la influencia idealizada del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?
- ¿Cómo incide la motivación inspiracional del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?
- ¿Cómo incide la estimulación intelectual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?
- ¿Cómo incide la consideración individual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar cómo incide el liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo incide la influencia idealizada del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
- Analizar cómo incide la motivación inspiracional del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
- Analizar cómo incide la estimulación intelectual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
- Analizar cómo incide la consideración individual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La importancia del proyecto de investigación postulado radicó en su capacidad de generar discusión con la actual teoría respecto a las variables propuestas; a partir de ello, esta investigación se constituye en una herramienta contributiva para el entendimiento del liderazgo y cómo esto influye o se relaciona con el comportamiento organizacional en la municipalidad de evaluada.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La importancia del proyecto de investigación en términos prácticos, es su capacidad para poder comprender la realidad planteada teniendo como base el comportamiento real de los componentes de las variables. Indudablemente, sus conclusiones permitirán al Concejo Municipal tomar decisiones respecto a la selección de sus cuadros gerenciales a efectos de cumplir con su expectativa de mejorar el comportamiento en la municipalidad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La importancia del proyecto de investigación se sostiene en su capacidad de postular una metodología validada por expertos, pudiendo éstos ser útiles para investigaciones con un espectro de comportamiento más amplio. Los instrumentos aquí generados, tienen como principal virtud su capacidad de exponer a las variables a juicios sin necesidad de alterarlas a través de la manipulación intencional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Al momento de su postulado, este proyecto de investigación tuvo expuesta una limitación que comprende a la responsabilidad del investigador, en el sentido que la ausencia de perseverancia y acercamiento constante a la muestra seleccionada prolongo el cronograma de actividades propuesto. Sin embargo, superado convenientemente.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis sustentó su viabilidad en los siguientes aspectos:

- Cuenta con los recursos financieros para la adquisición de los materiales y contrato de aplicaciones que requiere
- Cuenta con antecedentes apropiados y bibliografías especializadas de autores reconocidos en El Mundo.

- Cuenta con asistencia de docentes cuya capacidad de investigación apoyar a orientar esquemáticamente lo que demande la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Guamanquispe (2018) en su investigación denominada “El Know How, en el Comportamiento Organizacional de la Empresa Industrias Catedral S.A. de la ciudad de Ambato” investigación para optar el grado de Psicologo Industrial, presentada a la Universidad de Ambato. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, la población la conforman los trabajadores que laboran un año en la empresa Industrias Catedral S.A, la muestra es un total de 45 trabajadores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llego a concluir que:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se llegó a demostrar que el rendimiento y la puesta en marcha tienen relación la cual se comprobó por medio de la método estadístico Kendall, la misma que ayudó a analizar la existencia de la relación entre el Know How y la conducta empresarial de los trabajadores del area de procedimientos para incrementar la producción de la industria estudiada. En el departamento encargada de la producción se llegó a encontrar que el nivel de la aptitud tácita no es óptima ya que el 40,00% de los trabajadores tienen una actitud poco eficiente, lo cual hace que se dificulte la adaptación de los nuevos trabajadores y se desarrollen de forma oportuna las actividades encargadas a cada uno de ellos.

Rivera (2018) en su investigación denominada “El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Pillaro” investigación para optar el grado de Psicologo Industrial, presentada a la Universidad de

Ambato. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, la población la conforman los trabajadores que desempeñan sus funciones en el GADM Santiago de Pillaro, la muestra es un total de 150 colaboradores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llevo a concluir que:

- Según los resultados obtenidos dentro de la investigación se llevo a concluir que el liderazgo es impreciso debido a que existen diversos métodos de liderazgo, y que los encargados del área administrativa no tienen definida el tipo de liderazgo más óptimo para la empresa. Las labores tanto interna como externamente de la empresa por los diversos equipos de trabajo son deficientes debido a que los trabajadores no tienen el apoyo suficiente ni la predisposición de los encargados por brindarle todo lo necesario para poder ejecutar sus labores de manera efectiva, lo cual dificulta con el logro de resultados que la empresa busca. El trabajo en equipo es algo que no se llega a concretar debido a la falta de liderazgo que se presenta dentro de la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Camargo (2019) en su investigación denominada “Niveles de Relación entre el Liderazgo Resonante y el Comportamiento Organizacional de los Colaboradores de Mibanco Agencia Surco – 2019” investigación para optar el grado de Licenciado de Administración de Empresas, presentada a la Universidad Autónoma del Perú. La investigación es de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional, la población la conforman los colaboradores entre hombres y mujeres, la muestra es un total de 20 colaboradores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llevo a concluir que:

- De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la investigación se llevo a demostrar la existencia de la relación significativa entre

el liderazgo resonante y la cultura empresarial en los trabajadores de la empresa estudiada, por medio de la prueba de Pearson la cual se llegó a obtener resultados del 0,356 al cual se obtuvo un nivel de significancia del 0,001 el cual es menor al 0,05. Por lo que se llega a concluir que los niveles de liderazgo hay influyen de forma positiva al comportamiento organizacional, en otras palabras, un buen liderazgo a dentro de la empresa ayudará a perfeccionar el comportamiento de los trabajadores según lo que la organización busca y requiere.

Ocaña (2021) en su investigación denominada “Liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020” investigación para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presentada a la Universidad César Vallejo. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la población la conforman los docentes de la institución estudiada, la muestra es un total de 90 docentes, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llegó a concluir que:

- concluido el estudio se llegó a demostrar que según el objetivo planteado de forma global la cual se propuso demostrar cómo influye el liderazgo en el comportamiento organizacional, llegamos a concluir que el liderazgo hace que la variabilidad del comportamiento de pena en un 95,60%, donde el más resaltante viene a ser el liderazgo directivo el cual tiene un resultado de 17,469, el cual viene a ser mayor que cuatro, por lo que queda demostrado que el liderazgo incide de forma significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores y el cual hace que se acepte la hipótesis planteada dentro de la investigación; sin embargo estos resultados hacen que se rechace la hipótesis nula que se planteó demostrando que se logró alcanzar el propósito esperado por el autor.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pastrana (2022) en su investigación denominada “El liderazgo y el comportamiento organizacional en Claro Perú agencia Real Plaza en tiempos de Covid-19 - Huánuco 2022” investigación para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, presentada a la Universidad de Huánuco. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la población la conforman los trabajadores de Claro en Real Plaza en la ciudad de Huánuco, la muestra es un total de 25 colaboradores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llegó a concluir que:

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se llegó a comprobar que existe relación positiva entre el liderazgo y el comportamiento empresarial en la empresa claro de la ciudad de Huánuco, la cual es demostrada por medio de los valores estadísticos obtenidos en la cual se midió la coeficiencia de correlación y se obtuvo un valor de 0,562, las cuales se demuestran por las diversas Tablas que se mostraron en los resultados, en la cual se afirma que los colaboradores afirman tener aptitudes que fueron brindadas por la institución los cuales les ayuda a que le puedan brindar a los usuarios mayores ofertas y sea de acuerdo a lo que necesitan.

Ortiz (2020) en su investigación denominada “El Liderazgo y el Comportamiento Organizacional en la Dirección Regional de Educación Huánuco 2019” investigación para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, presentada a la Universidad de Huánuco. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la población la conforman los trabajadores de la Dirección de Educación, la muestra es un total de 68 colaboradores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llegó a concluir que:

- Culminada la investigación se obtuvieron resultados que ayudaron a demostrar la relación positiva que existe entre el liderazgo y el comportamiento empresarial en la dirección regional de Huánuco, lo cual se demostró por medio del método estadístico Pearson en la cual se estimó un 0,482, los cuales hoy se demuestran por los gráficos número dos y 18 en la cual se muestra que hoy el 80% de los colaboradores afirmaron que el encargado siempre colabora con los trabajadores en sus actividades, lo cual ayuda a fomentar el buen ambiente dentro de la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO

Según, Cosme (2018) indica que el liderazgo es la aptitud que tiene un individuo para poder influenciar, coordinar y brindar motivación a otros individuos. estas actividades se realizan con la finalidad de que intervengan otras personas con la finalidad de alcanzar objetivos comunes entre todos.

Hiam (2005) el autor sostiene que el liderazgo efectúa de forma positiva cuando la persona cuenta con diversas actitudes al momento de dirigir un grupo laboral, el cual tiene que tener innovaciones, la capacidad de poder realizar un estudio para poder establecer métodos de trabajo, tomar decisiones que sean acorde a los objetivos de la empresa y brindar apoyo en todas las áreas para lograr alcanzar los resultados que se esperan.

Segun, Goleman (2014) afirma que el liderazgo consta de diversas aptitudes de una persona que le permite realizar actividades de un líder; el líder es aquel individuo que dirige un grupo de trabajo y tiene la facultad de poder brindar motivaciones a los colaboradores por medio de la comunicación y en las reuniones que realiza dentro de los establecimientos de la empresa.

2.2.1.1. CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO

Según, Palomo (2008) sostiene que el liderazgo cuenta con características importantes para las organizaciones. Es por ello que se tienen que considerar las siguientes:

- **Habilidad de utilizar el poder de forma eficiente y responsable.** El encargado o líder tiene que saber direccionar a su equipo laboral de forma positiva y eficiente, ya que si aplican liderazgo autoritario se equivocarán y van a perder su puesto (Palomo, 2008).
- **Habilidad de comprender que todos los seres humanos tienen distintas motivaciones.** El líder hoy tiene que poder comprender a los trabajadores y saber de qué forma se les podría motivar debido a que los trabajadores tienden a tener distintas necesidades (Palomo, 2008).
- **Habilidad de inspirar.** Para que una persona encargada de un grupo sepa qué es ser un líder tiene que comprender la aptitud de poder ser una inspiración para los otros, lo cual hace referencia al ser un referente en el área de trabajo al momento de efectuar sus actividades (Palomo, 2008).
- **Habilidad de poder controlar el ambiente laboral.** El clima laboral dentro de la empresa es algo fundamental ya que los trabajadores se podrán desenvolver de forma eficiente cuando se tiene un buen ambiente dentro de sus áreas (Palomo, 2008).

2.2.1.2. TIPOS DE LIDERAZGO

Según, Cosme (2018) indica dentro del liderazgo existen diversos tipos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

- **Liderazgo participativo:** En este tipo es en donde todas las ideas son tomadas como referencia al momento de tomar

decisiones para que de este modo se pueda construir una colaboración de forma conjunta entre todos los integrantes (Cosme, 2018).

- **Liderazgo autoritario:** Viene a ser aquel líder que realiza sus actividades de acuerdo a sus propias ideas, ya que toma decisiones de forma individual donde no deja participar a los demás integrantes (Cosme, 2018).
- **Liderazgo Laissez-Faire:** Este tipo de líder se encarga de delegar funciones, es el tipo de líder que no da mucha orientación a los integrantes del grupo y le da libertad para que puedan tomar sus propias decisiones (Cosme, 2018).
- **Liderazgo transformacional:** Este tipo de líder se encarga de transformar la forma de pensar de los trabajadores como también inspira a que puedan perfeccionar sus métodos de trabajo dentro de sus áreas laborales con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados por la empresa (Cosme, 2018).

2.2.1.3. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

Segun, Cosme (2018) afirma que el liderazgo es de vital importancia para el crecimiento de cualquier empresa, el liderazgo viene a ser un instrumento importante para poder desarrollar sus actividades de forma positiva y lograr alcanzar los resultados esperados por las organizaciones; el liderazgo es muy importante ya que si se efectúa de forma adecuada se logrará obtener grandes beneficios en el desarrollo de los trabajadores las cuales son:

- Ser influencia en la conducta de los colaboradores (influencia idealizada)
- Brindar conformidad a los colaboradores

- Ser referente al momento de aplicar cambios dentro de la empresa (motivación inspiradora)
- Dar solución a los problemas de forma positiva
- Brindar motivaciones a los colaboradores
- Guiar en las labores de forma oportuna para el logro de objetivos de la empresa (estimulación intelectual)

2.2.1.4. INFLUENCIA IDEALIZADA

Según, Cosme (2018) sostiene que la influencia idealizada es aquel que muestra el grado de seguridad y respeto que tienen los colaboradores hacia el líder, el trabajo arduo demostrada en los trabajadores y que ellos consideren a este individuo como un miembro que influye en ellos. De igual forma el autor Cosme (2018) sostiene que la influencia idealizada consta de las aptitudes y la manera de ser de un individuo con aptitud de liderazgo transformacional, el cual se encargará de convertirse en un modelo a seguir por sus trabajadores; de la misma manera la influencia idealizada se puede desglosar de forma atribuida y según las conductas del individuo.

Por otro lado Fischman (2016) indica que la influencia idealizada es aquella actitud de un individuo que pueda ser influyente en los colaboradores los cuales tendrán como resultado el fomento de trabajo según lo programado por el líder; Así mismo esta influencia es aquella actitud de ser influyente en la conducta de los trabajadores los cuales se verán reflejado en el ambiente laboral que se manejará dentro de la empresa.

➤ CARACTERÍSTICAS DE LA INFLUENCIA IDEALIZADA

Según, Cosme (2018) sostiene que la influencia idealizada se divide en las siguientes características:

- **Autoconciencia:** Consta de poder reconocer su propio estado de ánimo, el presupuesto y la intuición, también de saber reconocer sus mismas emociones y de qué manera se verán afectada dentro de sus actividades (Fischman, 2016).
- **La autorregulación:** Hace referencia a la generación de la imaginación, emociones y acciones que los individuos utilizan para lograr alcanzar sus objetivos (Fischman, 2016).
- **La motivación interna:** Ese tipo de motivación nace desde uno mismo y según lo que quiere lograr alcanzar con la finalidad de poder sentirse conforme con los resultados, los mismos que se plantean con la finalidad de brindar conformidad a su área laboral para alcanzar un objetivo en común (Fischman, 2016).
- **La empatía:** Es aquella aptitud de poder ponerse en el lugar del otro y poder compartir sus emociones; de este modo le facilitará el método de ver las cosas para poder llegar a una conclusión de forma positiva (Fischman, 2016).
- **Las habilidades sociales:** Son diversas técnicas de la conducta y la aptitud de poder aplicar dichas acciones que ayudarán a resolver conflictos dentro de un área laboral y esta sea resuelta de manera eficiente (Fischman, 2016).

2.2.1.5. MOTIVACIÓN INSPIRADORA

Según, Cosme (2018) indica que en la motivación inspiradora se da cuando un líder va a inspirar a sus colaboradores para que logren llegar a los objetivos deseados; del mismo modo el líder se encargará de establecer metas de acuerdo a los diversos períodos con la finalidad de que sean óptimas y que se puedan cumplir por sus colaboradores con la finalidad de que la empresa tenga un crecimiento eficiente. Sostiene además que la motivación inspiradora consta de brindar comunicación de forma relevante a

las expectativas que tiene la empresa a los subordinados, les brinda motivación de lograr llegar a los objetivos más sobresalientes. Este tipo de motivación está basada en la seguridad que el líder tiene en la capacidad de cada trabajador.

➤ **FORMAS DE REALIZAR LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA**

- **Escucha y comunícate de forma clara y respetuosa:** La única manera que tiene el líder de poder conocer lo que sus colaboradores necesitan es escuchándolos y comunicándose de forma respetuosa (Sánchez, 2014).
- **Tú buen ejemplo tendrá más fuerza que las reglas:** La actitud que un líder refleja a sus trabajadores será importante para poder influenciar en ellos (Sánchez, 2014).
- **Tiene más valor un hecho cumplido que una palabra en el aire:** El líder que cumple con lo que promete brinda seguridad a los trabajadores de poder desarrollar sus actividades de forma eficiente; de tal modo es importante cumplir todo lo que se promete dentro de la empresa para poder llegar a tener mayor confianza de los trabajadores (Sánchez, 2014).
- **Enseña a través de la empatía y no del miedo:** El líder tiene que encargarse de brindar capacitaciones o enseñanzas a todos los colaboradores con la finalidad de que éstos logren cumplir de forma eficiente sus procedimientos dentro de sus áreas laborales (Sánchez, 2014).
- **Refuerza el liderazgo en otros:** Los integrantes de tu grupo laboral tienen la necesidad de ser parte de la empresa con un rol importante (Sánchez, 2014).

2.2.1.6. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Según, Cosme (2018) sostiene que la estimulación intelectual es aquella tendencia del líder que hace que sus colaboradores

puedan resolver los conflictos de forma distinta y que estos logren obtener pensamientos creativos e innovadoras. De la misma forma sostienen que el estimulador intelectual no está limitada a ser un desafío al prestigio interno de una empresa, si no que se encargará de fomentar el trabajo colaborativo y creativo entre sus colaboradores, el cual se encargará de alentar sus nuevos métodos de trabajo para lograr de forma efectiva sus objetivos.

Otros autores como García (2012) afirma que la estimulación intelectual hace referencia a las capacidades que tiene un líder de brindar resolución de conflictos de forma innovadora y donde los colaboradores sean participativos, en la cual el líder realiza consultas y estos mismos encuentren las soluciones de forma grupal. Y Vander (2012) indica que la Estimulación intelectual se refiere al líder que motiva a los colaboradores a solucionar problemas de forma coordinada, y de forma independiente entre todos. Con la finalidad de alcanzar resultados positivos para la empresa y se logre obtener un crecimiento óptimo dentro del ámbito empresarial.

➤ **CARACTERISTICAS DE LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**

- El líder tendrá mayor motivación cuando se logren los resultados esperados, se concentra en las actitudes, la eficiencia, la innovación y la realización de las sus funciones de forma seguida. Es por ello que brinda a sus colaboradores independización para que puedan resolver sus actividades o problemas de forma personal, los mismos que se encargan de resolver los conflictos si se presentan en sus áreas (García, 2012).
- Estimulación intelectual existe en el lugar donde se necesita incrementar la seguridad y confianza por parte de las personas o líderes con sus colaboradores, cuando se logre incrementar la seguridad y confianza en ellos mismos

incrementará el logro de objetivos a favor de la empresa (García, 2012).

- Creatividad de solución de problemas: Es la estimulación orientada a la finalidad de lograr alcanzar las soluciones y resultados esperados por la organización, esta orientación sirve como apoyo en la efectividad y la planificación, mejor dicho, son conflictos resueltos por un individuo de mejor manera y rápida (García, 2012).
- El trabajo colaborativo. Es estimulación orientada a incrementar el crecimiento, adaptabilidad, capacitaciones, innovación o creatividad de los trabajadores que son parte fundamental de la empresa y estos se verán influenciadas por su líder, será impulsor de ideas, conocimientos experiencias etc. (García, 2012).

2.2.1.7. CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

Según, Cosme (2018) indica que la consideración individual consta de establecer líneas de comunicación abierta con los trabajadores, ya sea de forma personal o de forma grupal. De tal manera se asegurará que se puedan tener conocimientos de los nuevos métodos de trabajo y las nuevas decisiones que se toman dentro del área laboral. Indica que la consideración individualizada es aquella aptitud que el líder tiene para prestarles atención a los trabajadores, teniendo en cuenta sus perspectivas de cada trabajador ayudar a cuidar y brindarle los recursos necesarios para que puedan resolver los conflictos o desarrollar sus actividades de forma oportuna dentro de la empresa.

Los autores Lamka (2020) sostiene que la Consideración individualizada hace referencia al nivel en donde el líder se relaciona con los trabajadores, el cual tiene en consideración las necesidades individuales, las aptitudes y lo que desean todos los trabajadores; Es por ello que el líder se encarga de prestarles

atención a todos y brindarles recomendaciones de qué manera pueden alcanzar los objetivos que se plantean.

➤ **FORMAS DE APLICAR LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL**

- **Capacitaciones:** Brindar capacitaciones a los trabajadores es una manera de hacer que estos conozcan diversos métodos de trabajo y puedan desarrollar sus actividades de forma oportuna para que logren los objetivos deseados por la empresa (Cosme, 2018).
- **Apoyo:** Realizar apoyos de forma individualizada es una manera de realizar sus funciones con individuos que necesiten del apoyo en algo específico; su principal propósito de este método es brindar mejoras a la calidad de servicio que brindarán como también para darles nuevas ideas a los trabajadores (Cosme, 2018).
- **Dar Oportunidades:** Brindar oportunidades a los colaboradores es algo fundamental para que estos puedan tener motivos de desarrollar sus actividades de forma eficiente (Cosme, 2018).
- **Motivación:** Son aquellos factores que intervienen tanto interna como externamente que ayudarán a determinar las acciones de cada trabajador (Cosme, 2018).
- **Fomentar la Proactividad:** Viene a ser la perspectiva individual de cada individuo el cual asumirá la responsabilidad ante diversas situaciones que se vayan a presentar dentro de su ambiente de trabajo (Cosme, 2018).
- **Reconocimientos:** Son aquellas actividades que serán una muestra de aprecio a los trabajadores por las metas cumplidas y las labores que desarrollan dentro de la institución (Cosme, 2018).

- **Nuevas Ideas:** Hace referencia a la incorporación de nuevas formas más de trabajo, nuevos planteamientos o nuevas estrategias que se pueden efectuar en los diversos propósitos de la empresa con la finalidad de alcanzar los resultados que se esperan por los líderes y los funcionarios de la institución (Cosme, 2018).

2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Según, Robbins (2004) sostiene que el comportamiento organizacional de una organización es la aptitud que se concentra en el análisis de las normas con el propósito de controlar el desempeño de una organización. Consta de realizar un estudio de cómo es la conducta de los integrantes de la empresa y cuáles son los resultados que se logran por medio de este tipo de comportamiento.

Berrún (2015) el autor afirma que el comportamiento organizacional va más allá que una interacción con los colaboradores, equipos o estructura de la organización; ya que se ocupará de realizar un estudio de cómo estas variables son influyentes en el crecimiento de los trabajadores y en sus actividades globales.

Alles (2017) afirma que el comportamiento organizacional hace referencia al análisis de los individuos y de los equipos que desarrollan sus actividades dentro de la empresa y la continua relación o influencia que tienen con los demás. Del mismo modo, dependerán de diversas características que cuentan la empresa y su entorno.

2.2.2.1. CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Según, Robbins (2004) afirma que el comportamiento organizacional cuenta con características importantes las cuales se dividen de la siguiente manera:

- Tiene el objetivo de brindar conformidad a los trabajadores y elevar su productividad de la empresa.

- Se enfoca en resolver las contingencias y poder sacarle el máximo provecho a todo esto.
- Da uso a métodos estadísticos y realiza hipótesis sobre la conducta de la empresa.
- Permite controlar a los integrantes de la empresa.
- Permite la aportación de los colaboradores según sus métodos y su forma de trabajar.
- Se encuentra relacionada con diversos departamentos de estudio y el cual se encarga de administrar a los individuos de la empresa.

2.2.2.2. IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Para Robbins (2004) sostiene que el comportamiento organizacional es importante ya que se encarga de estudiar el efecto que tendrán los factores tanto del entorno social y ambiental, los cuales son influyentes en cómo desarrollará su actividad dentro de su trabajo los colaboradores. Un comportamiento organizacional efectivo brindará grandes beneficios a tu empresa las cuales tienen a ser:

- Brindará mejoras a la comunicación dentro de la organización.
- Se establecerá un ambiente laboral óptimo.
- Se alcanzará el estilo de gestión esperado.
- Influirá en las estrategias de los recursos humanos.
- Brindará facilidades al momento de resolver los problemas.

2.2.2.3. ELEMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- **Personas:** Los administradores tienen que encargarse de fomentar retención de los trabajadores más talentosos con la finalidad de alcanzar resultados esperados por los dueños de la empresa Robbins (2004).
- **Estructura:** Para desarrollar sus actividades de forma efectiva cada trabajador tiene que mantener coordinación efectiva con los demás integrantes de la empresa, Es por ello que tiene que existir una estructura general entre todos Robbins (2004).
- **Tecnología:** La tecnología dentro de las empresas es algo fundamental para lograr los resultados propuestos, debido a que en la actualidad las empresas aplican sus labores por los medios tecnológicos de forma efectiva el cual ayuda a reducir el tiempo Robbins (2004).
- **Entorno:** Las organizaciones se encuentran relacionadas con el contexto en la cual desarrollarán sus actividades de forma interna y externamente Robbins (2004).

2.2.2.4. DIMENSIÓN RACIONAL

Según, Robbins (2004) sostiene que la dimensión racional hace referencia a un individuo como un ser racional, el cual se va a enfocar en el alcance de los propósitos o metas establecidas; que por su propia naturaleza se enfocará en el manejo de la realidad, el cual se relacionara con otras personas o otras áreas basándose en la razón, el cual tiene una participación de forma racional dentro de una empresa y el cual mantendrá controlado todas sus características individuales que no son relevantes para algunas situaciones.

De acuerdo con los autores, Arrieta & De la Cruz (2009) sostienen que la dimensión racional dentro de las empresas es considerada como de vital importancia, debido a que es un medio para que se pueda lograr alcanzar algunos objetivos, el cual se enfocará en la eficacia y eficiencia de los trabajadores, también tiene la facultad de cambiar todos los planeamientos o estrategias para lograr los resultados esperados por la empresa.

➤ **Indicadores de la dimensión Racional**

- **Acciones y comportamiento:** Las acciones y comportamientos de un individuo dentro de la empresa se encuentran orientadas a la eficiencia, eficacia y positiva de acuerdo a los propósitos empresariales, y se efectúan de manera racional en las labores inmediatas que se presenten Robbins (2004).
- **Planeación:** La planeación se hace tanto inmediata y automáticamente por todos los colaboradores, es parte de un procedimiento general por lo que no tienen necesario contar con equipos tecnológicos para poder efectuarlos con la finalidad de alcanzar los propósitos organizacionales de la empresa de la manera más rápida y con el uso de los recursos en menos proporción Robbins (2004).
- **Evaluación:** Es importante para la reacción constante y rápida con los procesos de alcance de resultados y se da de forma general y continúa las cuales encontrarán relacionadas con la toma de decisiones dentro de la empresa y con los propósitos establecidos Robbins (2004).

2.2.2.5. DIMENSIÓN RELACIONAL

Robbins (2004) sostiene que la dimensión relacional es aquella que se considera como un individuo complejo en donde estarán integradas características no solo racionales sino también

afectivas, sociales, entre otras. Las cuales estarán enfocadas en realizar todas sus actividades poniendo en acción sus conocimientos y experiencias, estos individuos tienen una participación dentro de la organización de forma innovadora y eficiente ya que realizan con la finalidad de satisfacer las necesidades y alcanzar sus mismos propósitos.

Según, Robbins (2004) sostiene que la dimensión relacional es aquella que se presenta de forma agrupada por individuos que tienen valores intrínsecos y se satisface por el logro de diversos propósitos y según las necesidades de los integrantes. Tiene como naturaleza individuos sociales que participan en todo el procedimiento de la realización de las actividades como vienen a ser las estrategias, planeaciones entre otras alternativas, los cuales tienen en cuenta a todos los que se encuentran vinculados con estos objetivos.

➤ **Indicadores de la Dimensión Relacional**

- **Incertidumbre:** Dentro de la dimensión relacional la incertidumbre es algo que van a resolver de forma abierta tanto grupal o ya sea individualmente, lo cual lo realizarán gracias a la confianza que hay entre compañeros y a las capacidades que cada uno tiene Robbins (2004)
- **Comunicación:** Dentro de la dimensión relacional la comunicación es algo de vital importancia ya que de este modo podrán tener interacción entre los integrantes y podrán dar ideas de mejoras según las funciones que tienen que desarrollar para lograr alcanzar los objetivos planteados por la empresa Robbins (2004)
- **Cambio:** El cambio dentro de los equipos de trabajo es algo gradual, pero de forma seguida, ya que viene a ser un procedimiento que se realiza de forma automática con la finalidad de lograr poner en marcha nuevos conocimientos ya

sea de forma individual o en conjunto de la empresa Robbins (2004)

2.2.2.6. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

Según Robbins (2004) indica que la dimensión estructural hace referencia a un ser que se orienta de forma directa a las actividades y a sus funciones, dónde es primordial que estos individuos conozcan todo lo referente a la empresa tanto a los componentes y a lo estructural. La dimensión relación estructural dentro de las empresas ayuda a que la interacción entre los individuos sea de forma precisa según las actividades y que se encuentra relacionadas con la normatividad de la empresa. Estos individuos tienen una participación dentro de la empresa que se da de acuerdo a sus actividades precisas y ya establecidas por la empresa.

Según, Robbins (2004) sostiene que la dimensión estructural es considerada como un conjunto de funciones, actividades, áreas, departamentos que conforman la estructura general de una empresa; HP el cual se enfoca en el dominio y en la perfección de cada 1 de los trabajadores con la finalidad de que realicen sus labores de forma eficiente y positiva para la empresa. Esta dimensión se encuentra direccionada al logro de objetivos y hola los propósitos establecidos por la organización.

➤ INDICADORES DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

- **Control:** El control individual es indispensable. Para ello la organización desarrolla reglas y procedimientos que le permiten tanto establecer como documentar dicho control: Relojas marcadores, permanencias, distribución de tiempos, informes, etc. Como esta dimensión opera fundamentalmente a través de indicadores indirectos, más que el cumplimiento de responsabilidades lo que se atiende es el cumplimiento del

proceso de control y especialmente, la documentación de ese cumplimiento Robbins (2004)

- **Autoridad:** La autoridad la confiere el rol o puesto y está piramidalmente jerarquizada y distribuida. Aunque la organización es, por definición, una estructura rígida donde la autoridad fluye a través de los diversos niveles jerárquicos, en realidad la autoridad está claramente distribuida y delgada, para ejercerse según las situaciones previamente identificadas y codificadas por los procedimientos de operación estándar de la organización Robbins (2004)
- **Toma de decisiones:** Al codificar previamente todas las instancias posibles de la realidad, la dimensión estructural minimiza la necesidad de toma de decisiones, puesto que las alternativas y las condiciones en que se pueden y deben adoptarse los diversos cursos de acción están también codificadas y por lo tanto limitados los márgenes individuales para la toma de decisiones Robbins (2004)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Autodescubrimiento:** Proceso de observación y cuestionamiento de uno mismo, que permite liberarse de hábitos y creencias inconscientes y limitantes, potenciar, adquirir fortalezas y recursos positivos para desarrollarnos, crecer y cumplir todos nuestros objetivos (Alles, 2007).
- **Apoyo:** Uno de los componentes claves del liderazgo. Comportamiento enfocado a las personas, con el objetivo de involucrarlas, facilitar su compromiso en la resolución de problemas y en la toma de decisiones, así como proporcionarles ayuda y motivarlas (Berrún et al., 2015).
- **Adaptabilidad:** Capacidad del líder de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas (Cosme, 2018).

- **Coaching:** Proceso que ayuda a que las personas produzcan resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones. Durante este proceso, el Coach ayuda al cliente a descubrir por sí mismo, sus objetivos y talentos, y a identificar el camino hacia su meta y prever los posibles obstáculos que pueda encontrarse (Hiam, 2005).
- **Creatividad:** Pensamiento original, imaginación constructiva, pensamiento divergente o pensamiento creativo, es la generación de nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales (Esparcia et al., 2011).
- **Complementariedad:** Capacidad del líder para crear equipos y organizaciones donde los miembros dominan el conjunto de áreas de trabajo y pueden perfeccionarse, coordinarse y potenciarse entre sí (Goleman, 2014).
- **Dirección:** Otro de los componentes claves del liderazgo. Comportamiento enfocado a la tarea, como, por ejemplo, decir claramente a las personas lo que deben hacer, cómo hacerlo, dónde y cuándo (Ortega, 2007).
- **Delegar:** Capacidad que tiene el líder para repartir juego y responsabilidades entre los miembros de su equipo u organización. La capacidad de delegar está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, comunicación, confianza, colaboración (Lamka, 2020).
- **Empatía:** Es estar dispuesto a ponerse en los zapatos del otro (¡incluso en los que no nos gustan!), para situarse en su perspectiva del mundo con apertura y curiosidad, y comprender así SU realidad (Palomo, 2008).
- **Fidelidad:** Es una noción que en su nivel más abstracto implica una conexión verdadera con una fuente o fuentes. Su significado original está vinculado a la lealtad y la atención al deber (Sánchez, 2014).

- **Roles Funcionales:** Se trata de roles o conductas que son relevantes para el crecimiento del grupo y el logro de sus objetivos. Tienden a la proacción y facilitan la cohesión del grupo. (Hiam, 2005).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- El liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La influencia idealizada del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
- La motivación inspiracional del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
- La estimulación intelectual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco, 2023
- La consideración individual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE UNO

Liderazgo

Dimensiones

- Influencia Idealizada de liderazgo

- Motivación Inspiracional de liderazgo
- Estimulación Intelectual de liderazgo
- Consideración Individual de liderazgo

2.5.2. VARIABLE DOS

Comportamiento Organizacional

Dimensiones

- Dimensión Racional
- Dimensión Relacional
- Dimensión Estructural

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo	Influencia Idealizada	Empatía	1. Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores.
			2. Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios.
		Motivación Interna	3. Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas.
			4. Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador.
	Motivación Inspiracional	Escucha	5. Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades.
			6. Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros.

		Enseña	<p>7. Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento.</p> <p>8. Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento.</p>
	Estimulación Intelectual	Trabajo colaborativo	<p>9. Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad.</p> <p>10. Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad.</p>
		Creatividad para la solución	<p>11. Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos.</p> <p>12. Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos.</p>
		Nuevas ideas	<p>13. Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados.</p> <p>14. Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores.</p>
	Consideración Individual	Proactividad	<p>15. Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.</p> <p>16. Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos.</p>
Comportamiento Organizacional		Dimensión Racional	Acciones

		acciones positivas en las gestiones de cada gerencia.
	Comportamientos	<p>19. Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores.</p> <p>20. Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles.</p>
Dimensión Relacional	Comunicación	<p>21. Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores.</p> <p>22. Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información.</p>
	Cambio	<p>23. Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial.</p> <p>24. Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza.</p>
	Autoridad	<p>25. La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento.</p> <p>26. Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad.</p>
Dimensión Estructural	Toma de decisiones	<p>27. Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a la relación de los colaboradores.</p> <p>28. Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a las actividades de los colaboradores.</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas (2014) el autor citado hace referencia que las investigaciones que tienen como características la resolución de problemas planteados a través de la ciencia, son de tipo aplicada. En ese contexto la tesis postulada tiene como referencia el tipo de investigación planteada por el citado investigador, en el sentido que tendrá como base el conocimiento para contestar a la pregunta planteada en el primer capítulo.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández (2018) el autor sostiene que la investigación se puede pasar al enfoque cuantitativo y cualitativo, en esos considerandos la evaluación de las características de cada una de las variables determinará ello. Comprendiendo este entendimiento, y dada los juicios que se harán respecto a las dimensiones de manera cuantitativa, esta tesis tiene como enfoque la cuantificación a través de la medición estadística de las dimensiones de cada variable.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

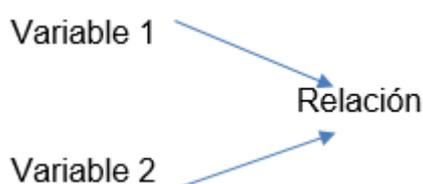
Hernández (2018) el autor hace una clara referencia respecto a los alcances y niveles para el desarrollo de una investigación. Sin alterar ni emitir juicio alguno del comportamiento de las variables a través de sus dimensiones la tesis es de alcance descriptivo, de nivel correlacional dado que se tuvo como principal insumo dicha respuesta para poder medir el nivel de asociatividad que existen entre las variables de estudio en el período evaluado.

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al. (2018) la tesis presentada no manipuló ninguna de las variables, por lo que se constituye en un documento de diseño no

experimental, asimismo, el corte es transaccional – transversal, teniendo como principal característica la aplicación de los instrumentos de manera uniforme en toda la muestra seleccionada. Dicho diseño, se sostiene en el siguiente esquema propuesto:

Diseño de la Investigación



Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Comportamiento Organizacional

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández (2018) para el autor la población está constituida por aquellos elementos cuyo comportamiento tienen fenómenos similares entre sí, entendido como el universo de personas, objetos de quien se dice algo en la investigación. Con estos considerandos, la tesis tiene como población a la totalidad de trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María del Valle, cuyos elementos se detallan en la siguiente figura. Es importante precisar que a dicha información lo soporta el no haber sido modificado los últimos 5 años en dicha municipalidad, por lo que es valedero su uso:

ASIGNACIÓN DE PERSONAL 2016 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL AÑO 2016

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE								
SECTOR : GOBIERNO LOCAL								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RP	
Alcaldía	1					2		3
Gerencia de Control Institucional		1				1		2
Gerencia Municipal		1			1	1		3
Gerencia de Asesoría Jurídica		1			1	1		3
Unidad de Divorcios Municipales					1	1		2
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto		1			1	1		3
Unidad de Planeamiento y Presupuesto					1			1
Oficina de Programación e Inversiones					1			1
Gerencia de Secretaría General		1				1		2
Unidad de Relaciones Públicas						1		1
Unidad de Trámite Documentario						1		1
Unidad de Archivo Central					1			1
Gerencia de Administración		1			1			2
Unidad de Recursos Humanos					2			2
Unidad de Contabilidad					1			1
Unidad de Tesorería					1			1
Unidad de Abastecimiento					4	2		6
Unidad de Administración Tributaria					3			3
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural		1				1	3	5
Unidad de Supervisión y Liquidación de Obras					2			2
Unidad de Catastro y Acondicionamiento Territorial					1	1		2
Unidad de Formulación de Proyectos					3	2		5
								0
Unidad de Gestión de Riesgo y Desastre						1		1
Gerencia de Desarrollo Económico y Medio Ambiente		1				1		2
Unidad de Promoción Empresarial y Comercialización						2		2
Unidad de Medio Ambiente y Ecología					1		19	20
Unidad de Des. Agropecuario y Proyectos Productivos					2	1		3
Gerencia de Desarrollo Social		1				1		2
Unidad de Educ. Cultura, Deportes y Recreación					3	1		4
Unidad de Seguridad Ciudadana					1	10		11
Unidad de Programas Sociales					4			4
Unidad de DEMUNA					1	1		2
Unidad Local de Empadronamiento (ULE)					1	3		4
Unidad Centro Integral Adulto Mayor					1			1
Unidad de Vaso de Leche					1	1		2
Unidad de OMAPED					1			1
Área Técnica Municipal					1	1		2
Unidad de Registro Civil					1	1		2
TOTAL	1	9	0	0	43	40	22	115

3.2.2. MUESTRA

Hernández (2018) para el autor la muestra es un subconjunto identificado de la población, cuyo comportamiento representa a Todo el universo, siempre y cuando su modo de selección haya tenido como base la estadística o criterios técnicos fundamentados. Comprendiendo ello, la tesis tendrá una muestra de tipo probabilística, técnica que permite seleccionar otorgando la misma oportunidad a cada elemento de la población de ser escogido a través de una fórmula que incluye las probabilidades de éxito y fracaso para la investigación, con un error estimado estándar que le permite ser sensato al momento de ser aplicado.

$$\frac{Z^2 x p x q x N}{(N - 1) x e^2 + Z^2 x p x q}$$

N = 115	Trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Maria del Valle
Z = 1.96	Nivel de confianza de 0.95
p = 0.5	Probabilidad de éxito
q = 0.5	Probabilidad desfavorable
e = 0.05	Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (115)}{(115 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 89$$

La muestra de estudio es 89 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Respecto al criterio de inclusión y exclusión, esta muestra no considera a los gerentes de cada unidad dentro de la comuna, dado que el contenido de las preguntas evalúa las características de dicho liderazgo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández (2018) para el autor una de las técnicas apropiadas para el recojo de información primaria, son las encuestas el mismo que consiste en un pliego de preguntas con fines específicos. En ese sentido dicha técnica fue empleada para esta investigación teniendo como principal instrumento su guía de cuestionario, cuyas preguntas contienen alternativas como las de la escala de Likert, las cuales serán cuantificadas apropiadamente.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Hernández (2018) respecto a las técnicas de procesamiento y análisis de la información, la tesis usó las Tablas de frecuencia y las figuras de barra

como medios estadísticos para poder cuantificar el comportamiento de cada una de las variables. El análisis de información, comprendiendo el nivel establecido en la presente investigación usó el coeficiente de correlación Pearson para poder comprender el nivel de asociatividad entre las variables de estudio. De igual manera todo este trabajo tuvo como base las aplicaciones de Office en su última versión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

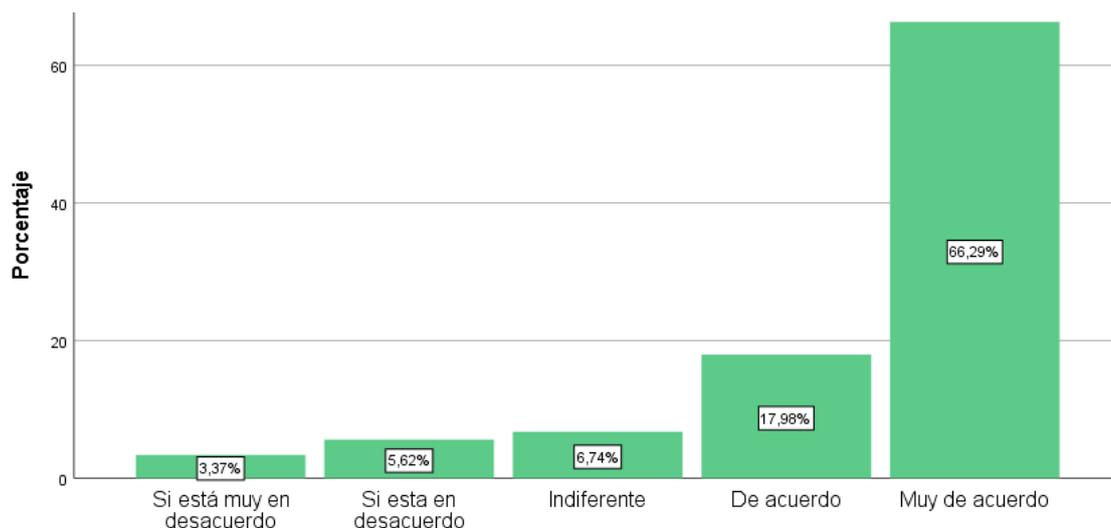
Tabla 1

Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 1

Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°1 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores, el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo que los gerentes son empáticos con sus colaboradores.

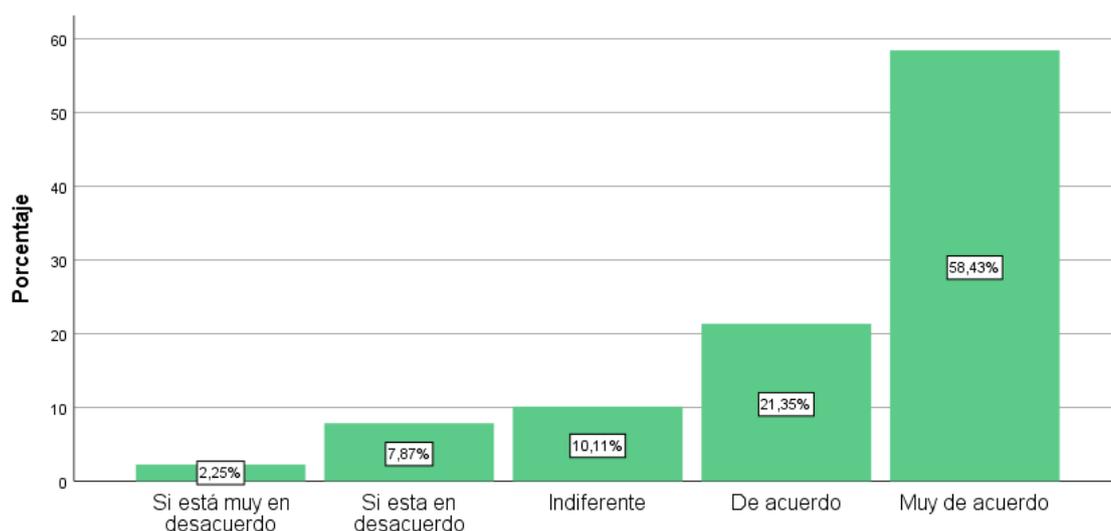
Tabla 2

Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 2

Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°2 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios, la institución pone en práctica la empatía, el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo que los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios.

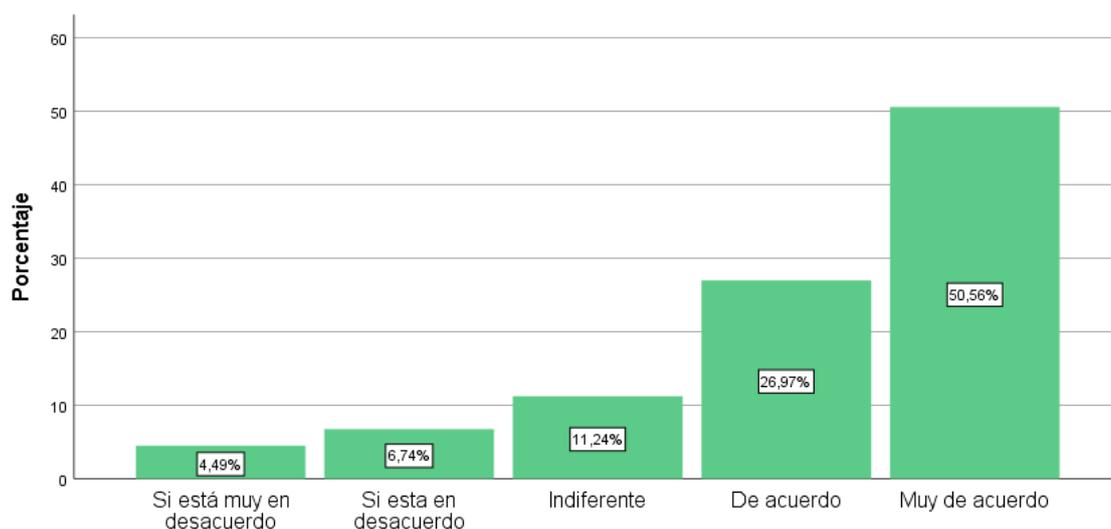
Tabla 3

Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 3

Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°3 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas, la institución ejerce una influencia idealizada en función a la motivación interna para con sus trabajadores; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas.

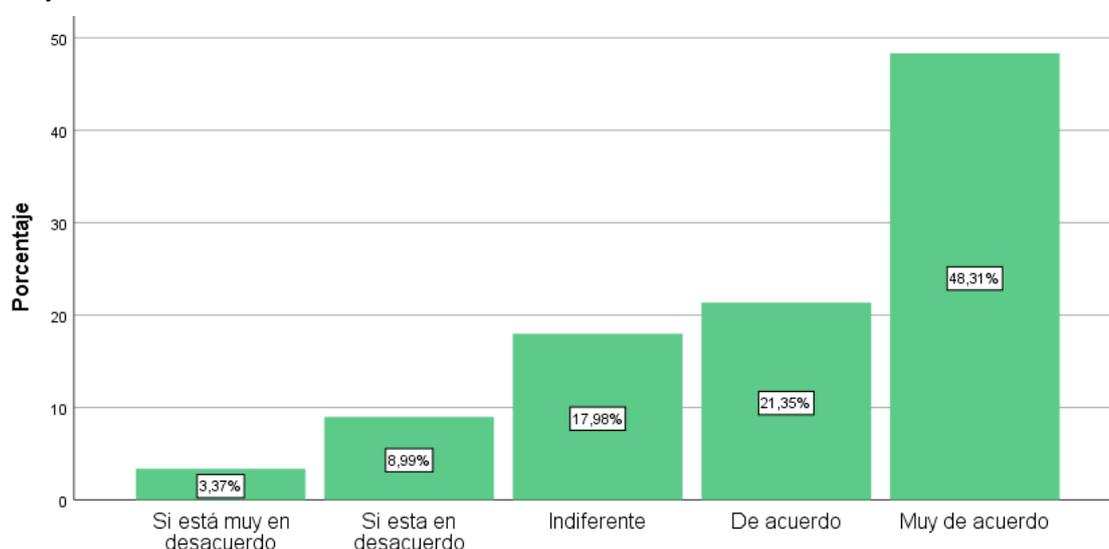
Tabla 4

Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 4

Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°4 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador, la institución trabaja en función a la motivación interna con un liderazgo de influencia idealizada; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador.

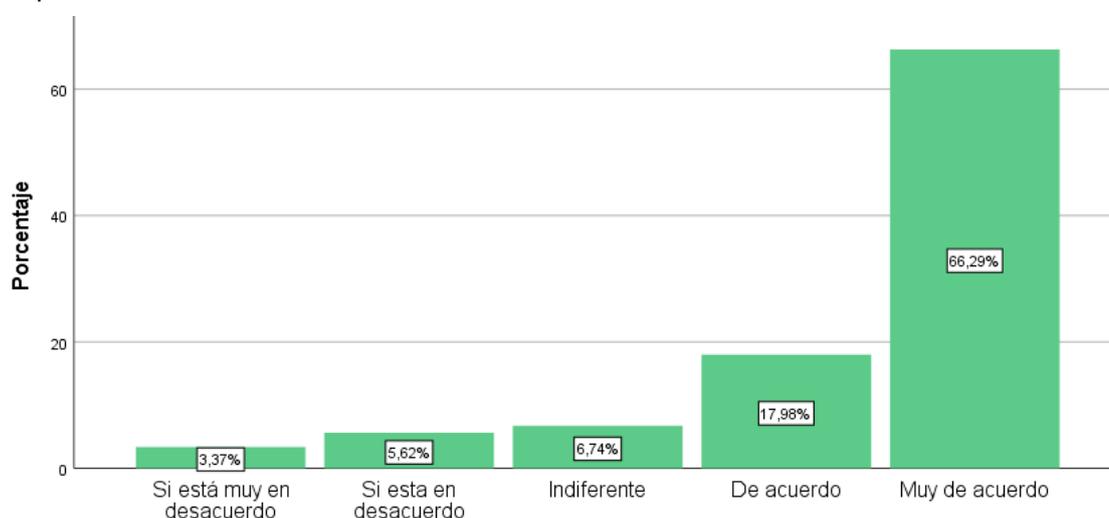
Tabla 5

Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 5

Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°5 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades, los gerentes de la institución tienen la capacidad de escucha como motivación inspiracional; el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo que los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades.

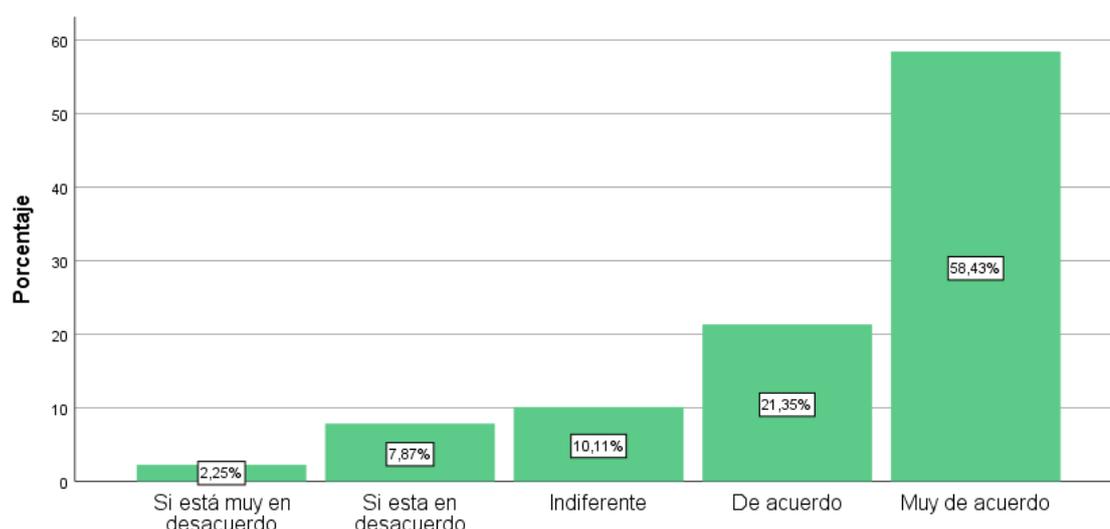
Tabla 6

Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 6

Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura Nº6 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros, los gerentes de la institución tienen la capacidad de escucha como motivación inspiracional; el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros.

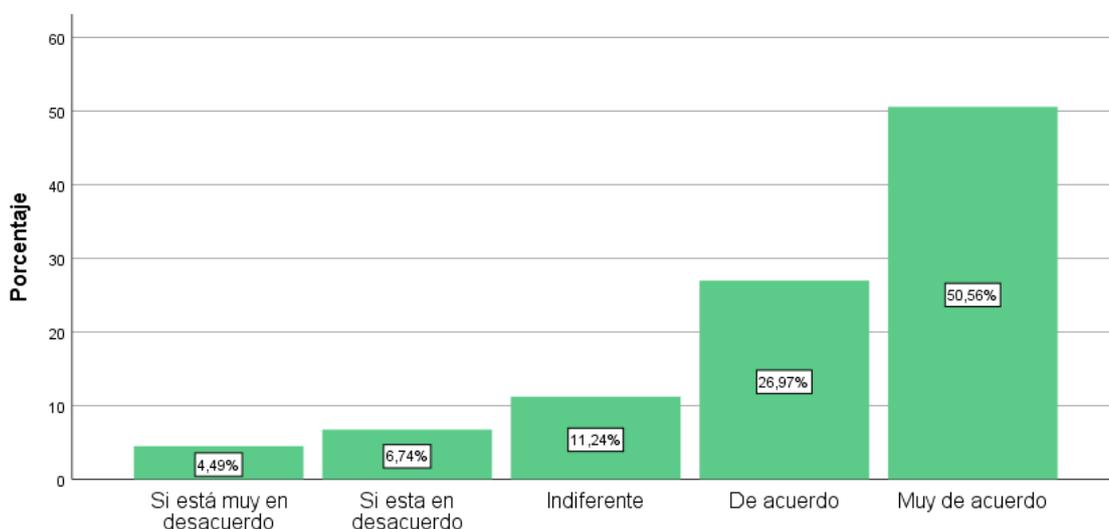
Tabla 7

Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 7

Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°7 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento, los gerentes de la institución motivan inspirando a sus trabajadores enseñado en lo que ellos necesiten; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante capacitaciones para mejorar el rendimiento.

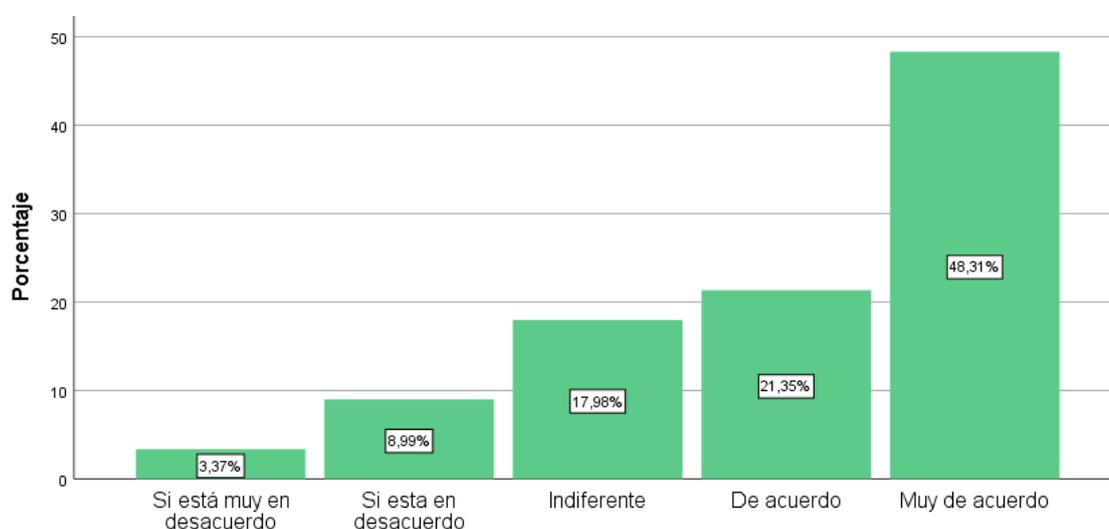
Tabla 8

Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 8

Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°8 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento, los gerente ejercen un liderazgo adecuado; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento.

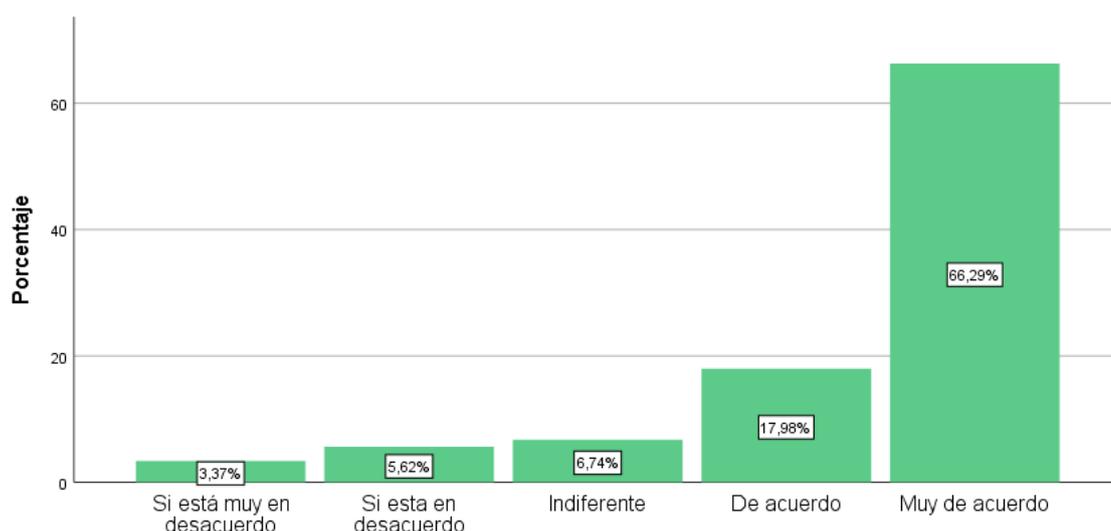
Tabla 9

Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	Si esta en desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 9

Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura 9 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad, el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo que los gerentes ejercen trabajo colaborativo en la municipalidad.

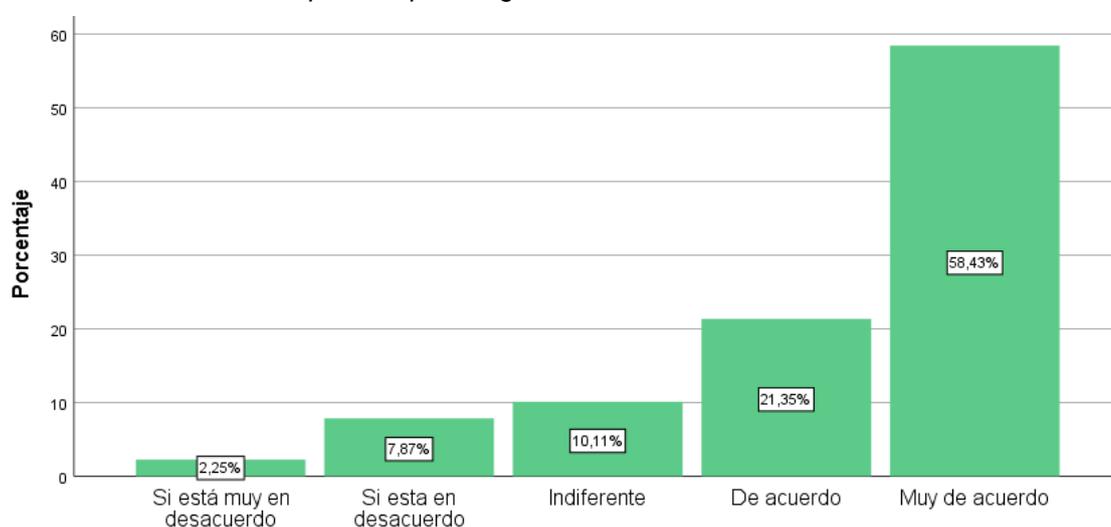
Tabla 10

Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 10

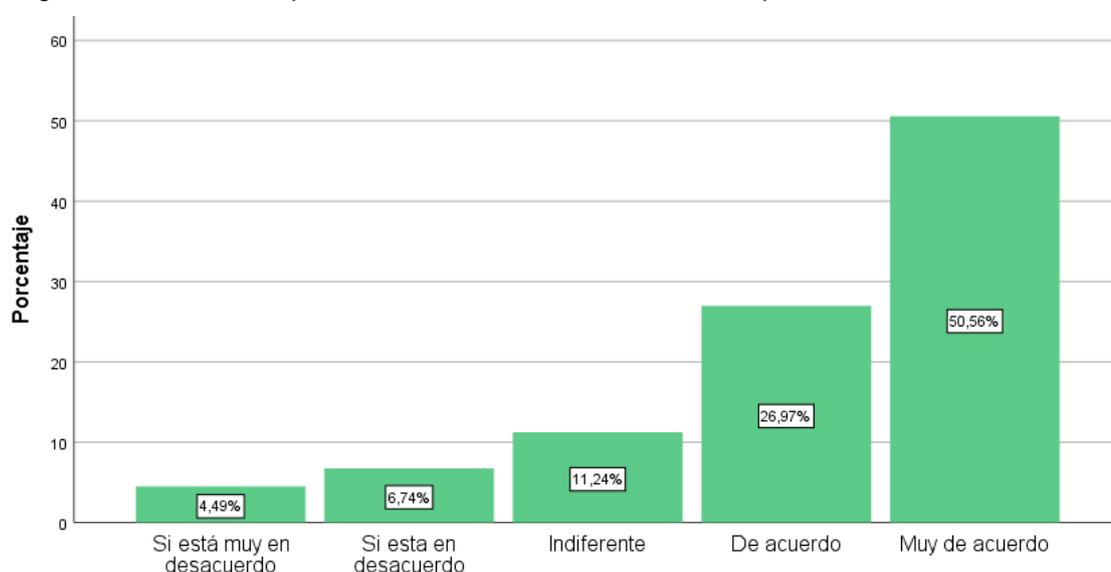
Los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura Nº10 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando un servicio de calidad, el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad crean un ambiente colaborativo ante los cambios externos que suscitan.

Tabla 11*Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos*

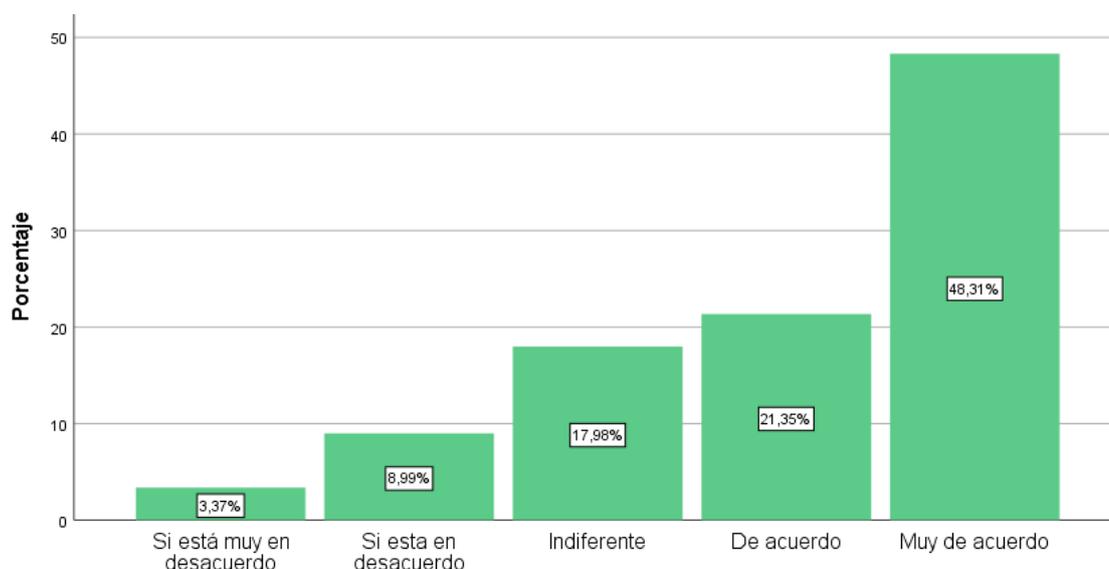
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 11*Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos*

Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura 11 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas interno, esto permite que la institución de soluciones oportunas a los imprevistos que se presenten con los trabajadores; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores estan en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas internos.

Tabla 12*Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 12*Los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos*

Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°12 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos, esto permite que la institución de soluciones oportunas a los imprevistos que se presenten con los administrados; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad son creativos en dar solución a problemas externos.

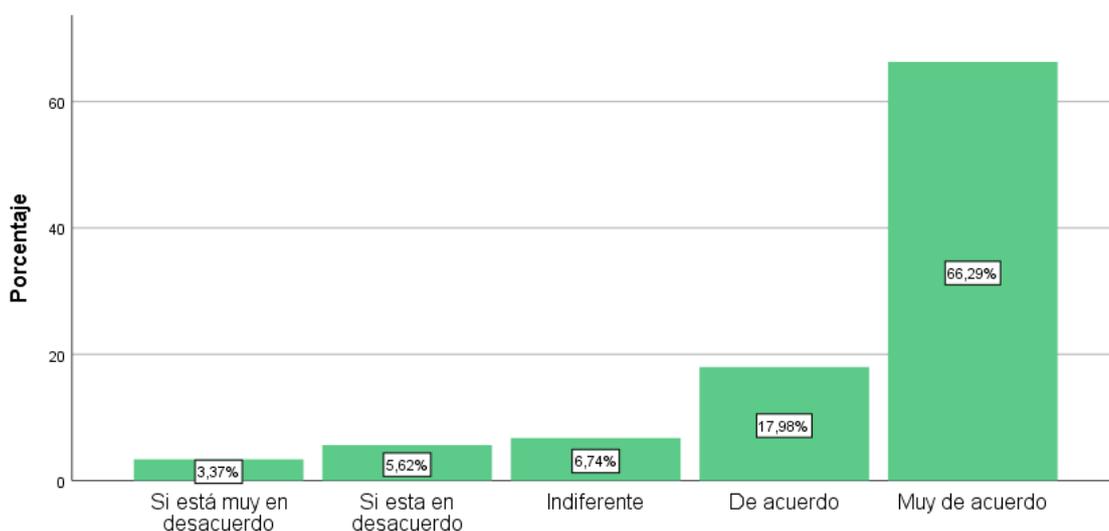
Tabla 13

Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 13

Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°13 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados, con esto se busca la participación de los colaboradores para que se logren las metas planteadas; el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados.

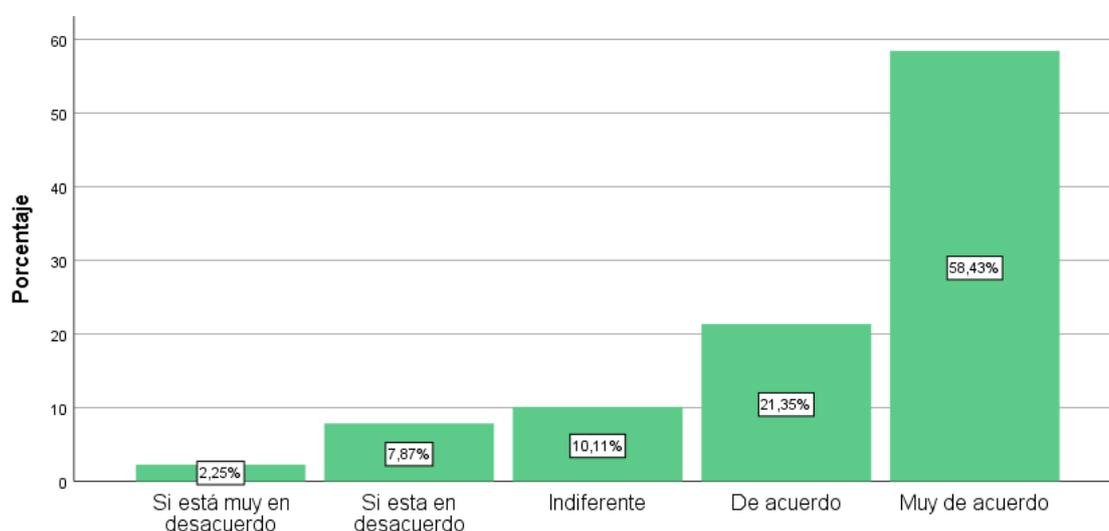
Tabla 14

Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 14

Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°14 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores, el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requiere los pobladores.

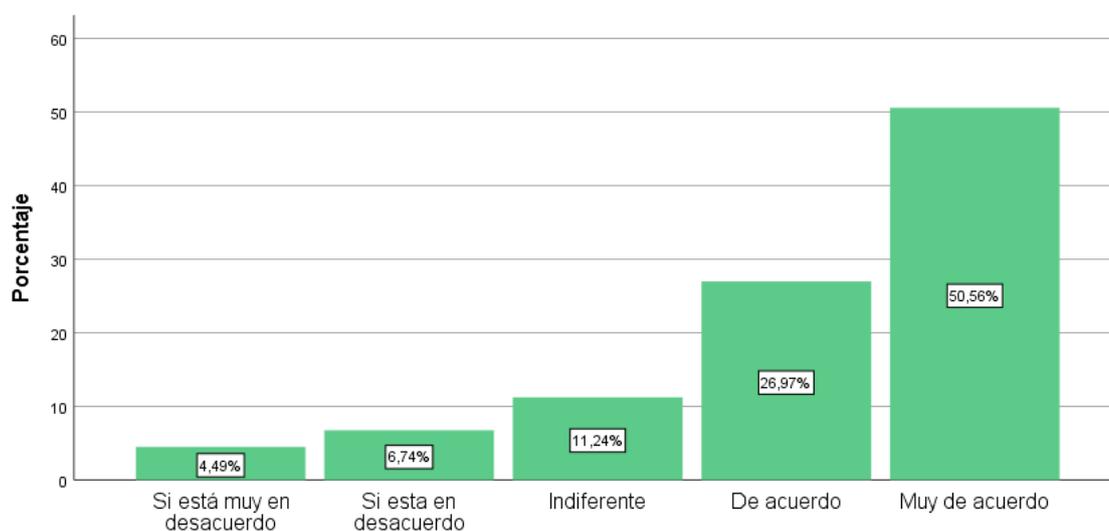
Tabla 15

Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 15

Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°15 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos, el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.

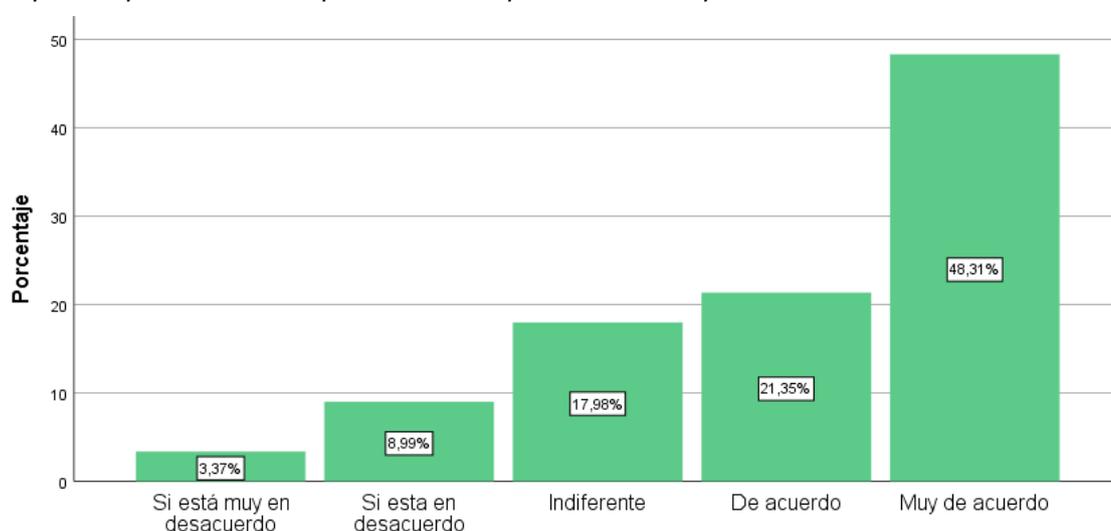
Tabla 16

Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 16

Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°16 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos, el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores.

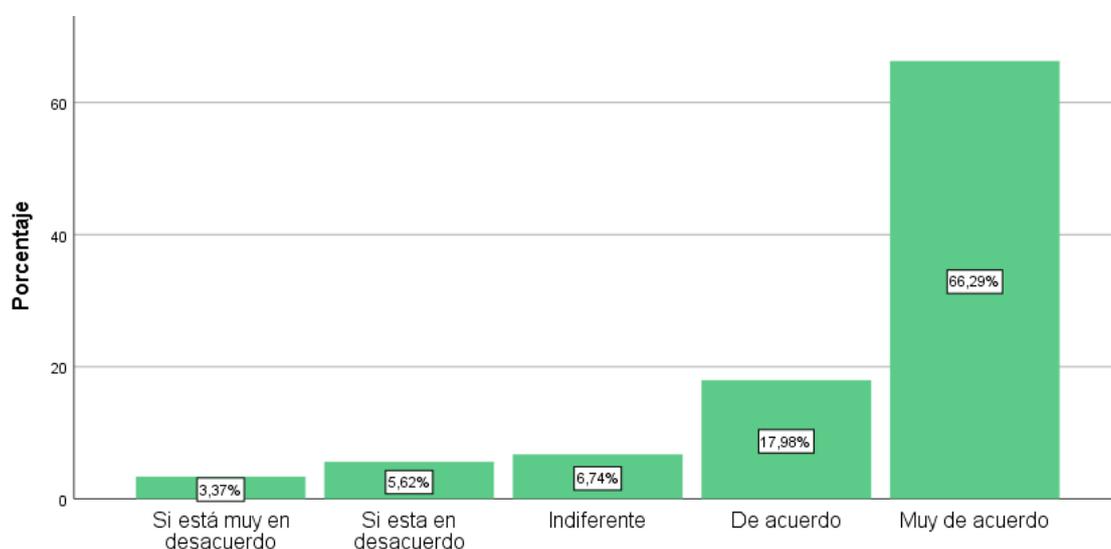
Tabla 17

Los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 17

Los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°17 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia, los gerentes toman las acciones necesarias y correctas para el buen funcionamiento de la municipalidad; el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia.

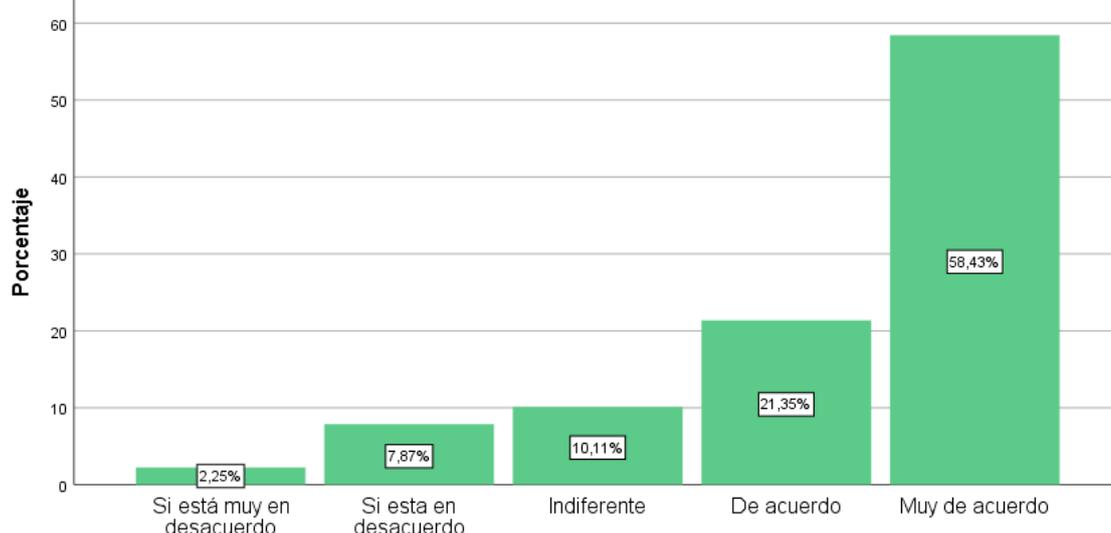
Tabla 18

Los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Si esta en desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 18

Los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°18 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia, los gerentes toman las acciones necesarias y correctas para el buen funcionamiento de la municipalidad; el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia.

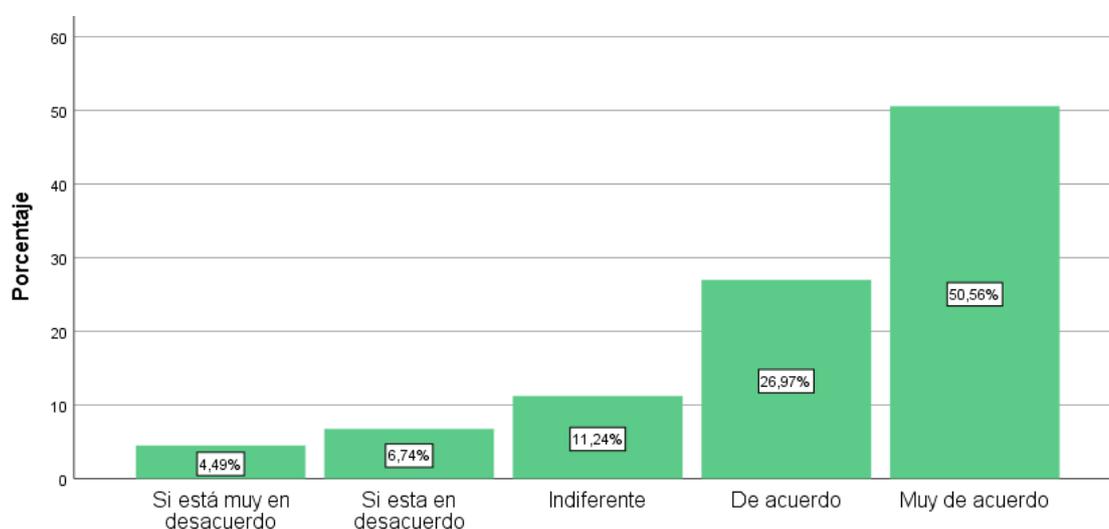
Tabla 19

Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 19

Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°19 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores, esto conlleva a que exista un comportamiento organizacional adecuada; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores.

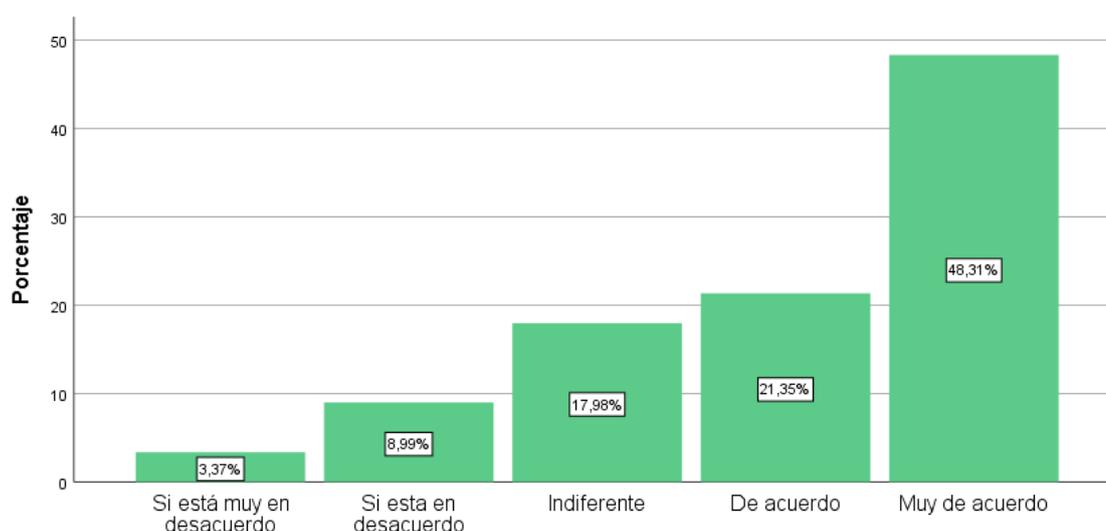
Tabla 20

Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 20

Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°20 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que está muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles, los gerentes reconocen los comportamientos adecuados que tienen los trabajadores; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles.

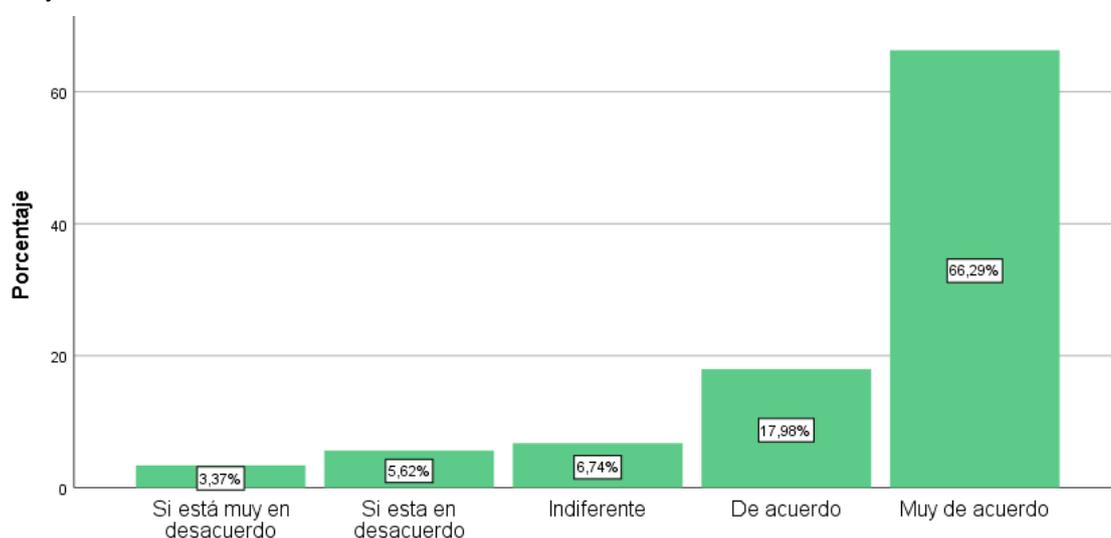
Tabla 21

Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 21

Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°21 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores, en la institución la comunicación se desarrolla de manera adecuada en todos sus las áreas; el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores.

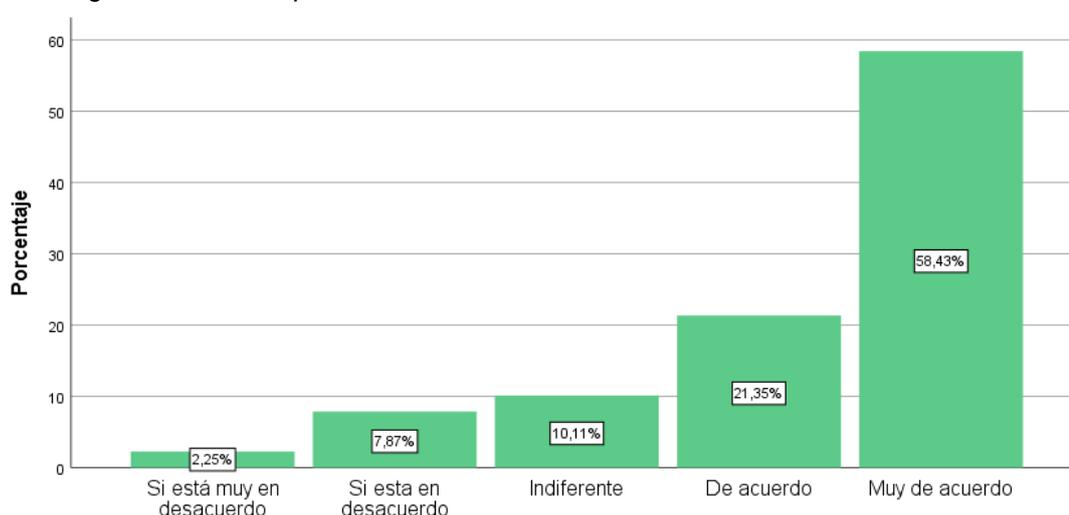
Tabla 22

Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 22

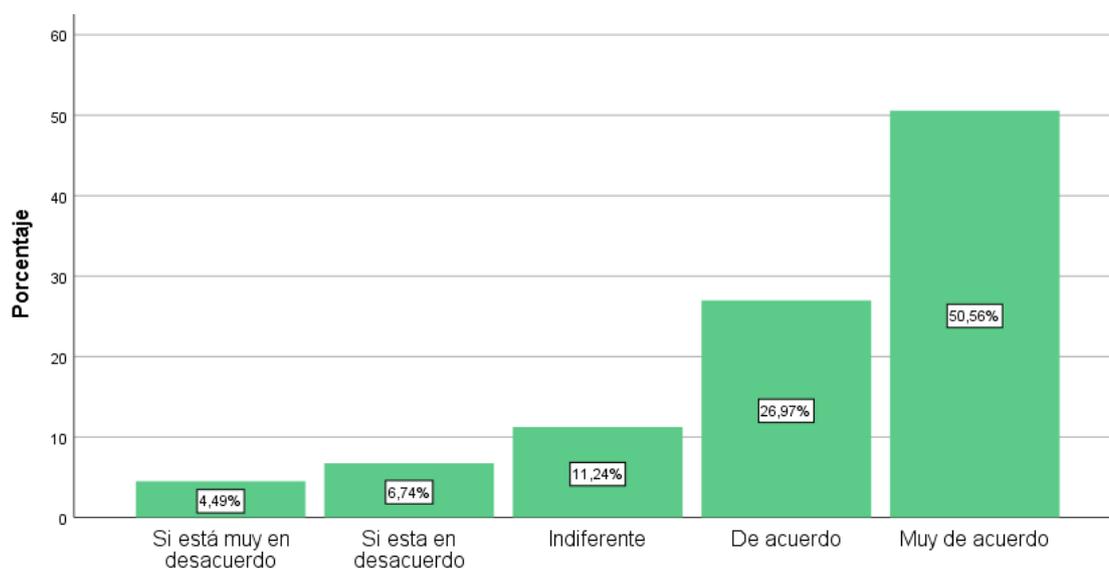
Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°22 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información, la comunicación en la Municipalidad se da de manera adecuada fortaleciendo el comportamiento organizacional; el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información.

Tabla 23*Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial*

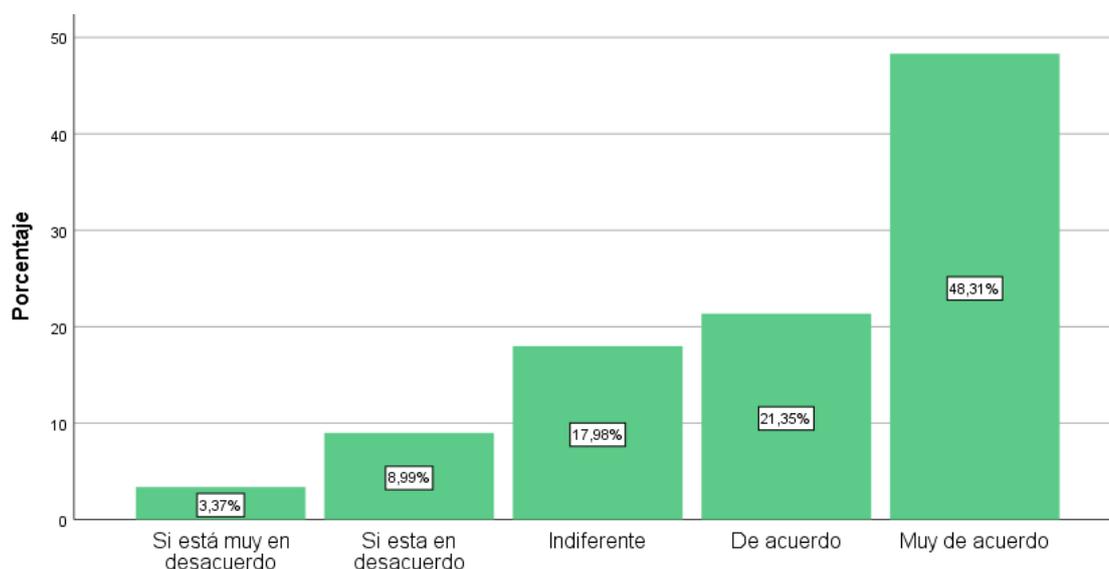
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 23*Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial*

Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°23 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial, la institución impulsa el cambio en sus trabajadores; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial.

Tabla 24*Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza*

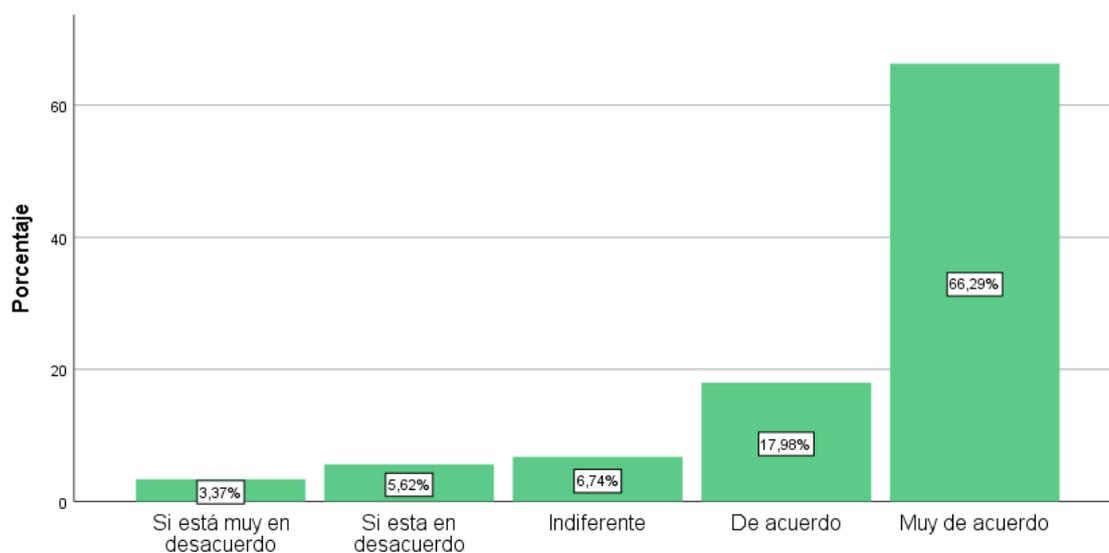
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 24*Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza*

Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°24 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza, la institución cuenta con trabajadores que estan aptos para el cambio; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores estan en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados estan muy en desacuerdo con que todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza.

Tabla 25*La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Indiferente	6	6,7	6,7	15,7
	De acuerdo	16	18,0	18,0	33,7
	Muy de acuerdo	59	66,3	66,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 25*La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento*

Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°25 se puede observar que el 66,29% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 17,98% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que la autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento, el 6,74% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 5,62% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que la autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento.

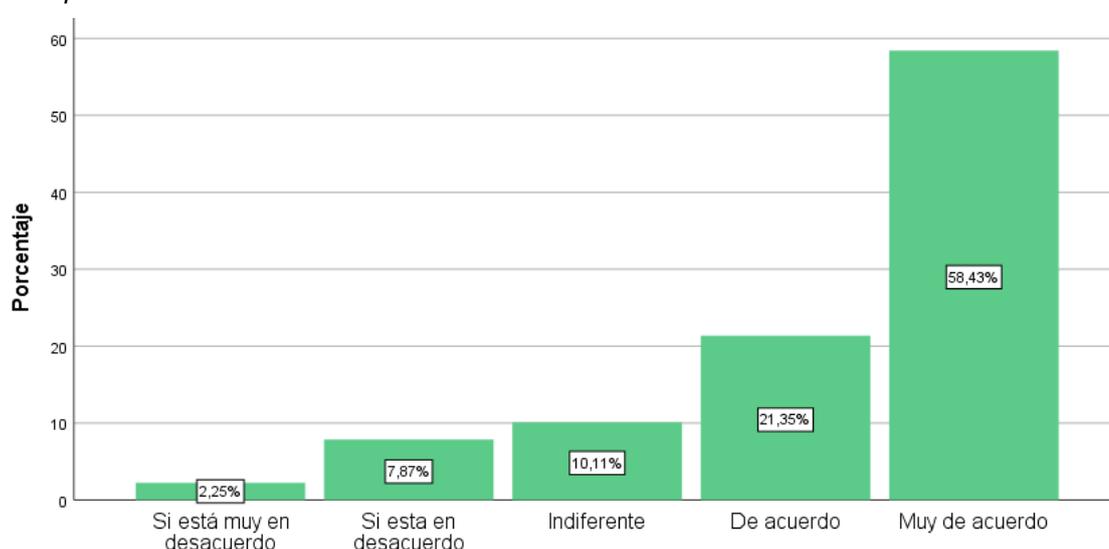
Tabla 26

Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,9	7,9	10,1
	Indiferente	9	10,1	10,1	20,2
	De acuerdo	19	21,3	21,3	41,6
	Muy de acuerdo	52	58,4	58,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 26

Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°26 se puede observar que el 58,43% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad, en la institución los trabajadores respetan la autoridad que los gerentes tienen; el 10,11% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 7,87% de los trabajadores están en desacuerdo y el 2,25% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes la Municipalidad.

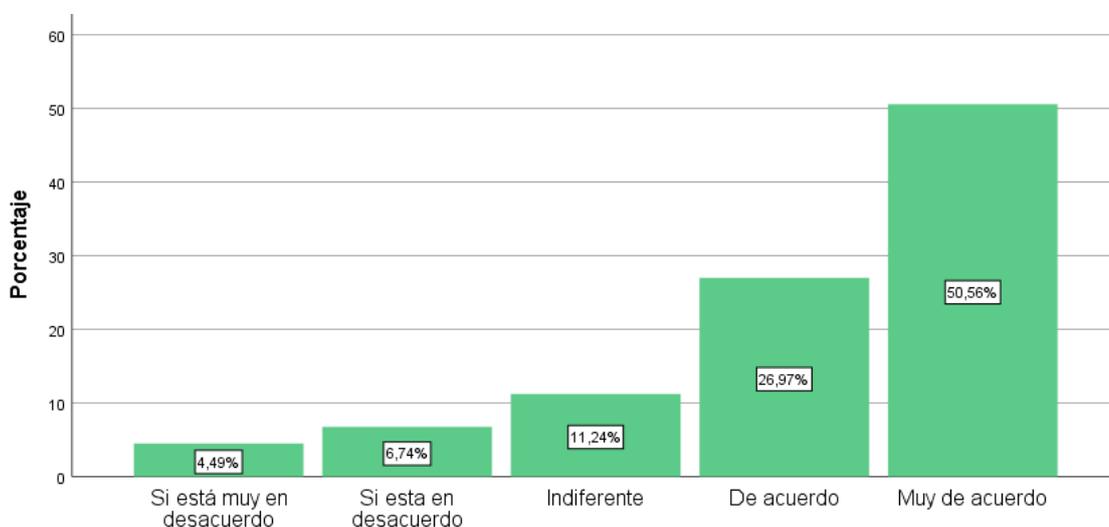
Tabla 27

Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a la relación de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	6	6,7	6,7	11,2
	Indiferente	10	11,2	11,2	22,5
	De acuerdo	24	27,0	27,0	49,4
	Muy de acuerdo	45	50,6	50,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 27

Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a la relación de los colaboradores



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°27 se puede observar que el 50,56% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 26,97% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a la relación de los colaboradores, los responsables de cada área toman decisiones adecuadas para mejorar el comportamiento organizacional; el 11,24% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 6,74% de los trabajadores están en desacuerdo y el 4,49% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a la relación de los colaboradores.

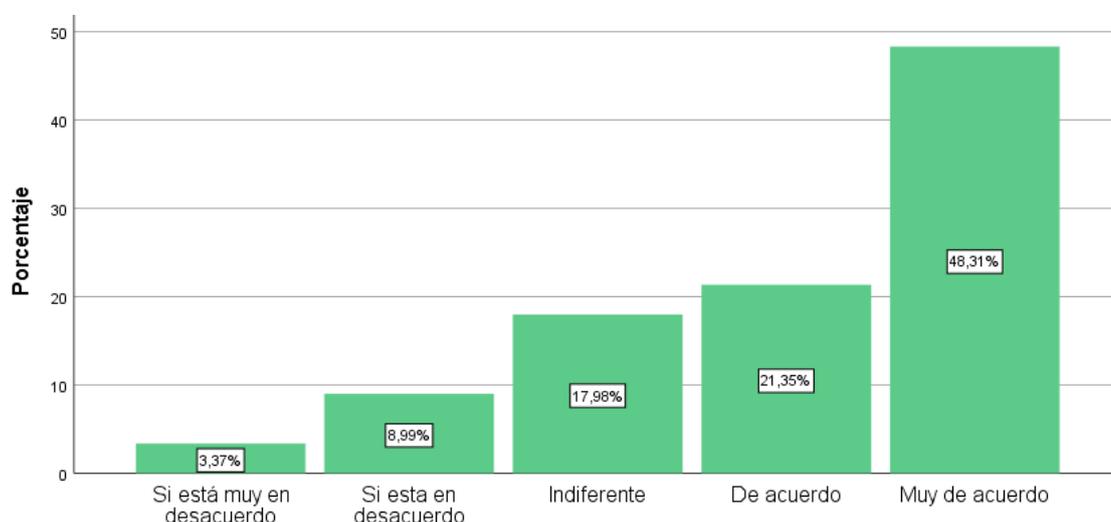
Tabla 28

Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a las actividades de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	12,4
	Indiferente	16	18,0	18,0	30,3
	De acuerdo	19	21,3	21,3	51,7
	Muy de acuerdo	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Figura 28

Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a las actividades de los colaboradores



Análisis e interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en la figura N°28 se puede observar que el 48,31% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo, el 21,35% de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo que los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a las actividades de los colaboradores, los responsables toman las decisiones adecuadas para que mejoren el desempeño de los trabajadores; el 17,98% respondieron estar indiferentes a la pregunta formulada, el 8,99% de los trabajadores están en desacuerdo y el 3,37% de los encuestados están muy en desacuerdo con que los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respecto a las actividades de los colaboradores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El análisis descriptivo planteado en el acápite anterior, muestra el comportamiento real de las variables en esos términos. Si se evidencia los resultados de la primera variable con la segunda podemos advertir que hay un nivel de coincidencia respecto a las categorías positivas que los trabajadores plantean en cada una de las Tablas. Sin embargo, a partir de ello la tesis planteó según su metodología un análisis de correlación de dichos fundamentos descriptivos para confirmar el nivel de incidencia. En la Tabla siguiente podemos observar los criterios que definen el nivel de relación entre 2 variables, a lo que hemos sumado convenientemente una columna en el que se evidencia que los valores positivos de correlación son indicadores de incidencia positiva o negativa entre las variables. De esta manera, las contrastaciones siguientes tienen como sostén dichos criterios a efectos de poder precisar con claridad una contrastación con fundamento descriptivo e inferencial.

Tabla 29

Criterios para determinar la inciden entre las variables liderazgo y comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital Santa María del Valle 2023

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables	Nivel de Incidencia
$r = 0$	Ninguna correlación	Incidencia positiva
$r = 1$	Correlación positiva perfecta	
$0 < r < 1$	Correlación positiva	Sin incidencia
$r = -1$	Correlación negativa perfecta	Incidencia negativa
$-1 < r < 0$	Correlación negativa	

Nota.: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Hipótesis General

“El liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”

Tabla 30

Incidencia entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

		liderazgo (1)	comportamiento organizacional (16)
liderazgo (1)	Correlación de Pearson	1	,709
	Sig. (bilateral)		,033
	N	89	89
comportamiento organizacional (16)	Correlación de Pearson	,709	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	89	89

Nota. Encuestas realizadas

Interpretación descriptiva e inferencial: se ha mencionado desde el planteamiento de la problemática, que la actual gestión de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle lo constituyen profesionales con experiencia de labor en otros Municipios de Huánuco o de otras localidades. Frente a ello podemos observar en la Tabla N°1 que los trabajadores juzgan a dichos funcionarios con un criterio de empatía frente a las emociones o habilidades de los trabajadores así lo sostiene el 18% y 66 3% que está de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente a la afirmación. Sin lugar a duda, un profesional con estas características permite la proactividad de sus colaboradores anticipándose a que éstos cumplan con responsabilidad para no tener imprevisto, un liderazgo que se refleja en el comportamiento de la organización tal como se expresa en la Tabla N°16 donde el 21 3% y 48 3% de trabajadores sostiene dicha afirmación. Mostrando un nivel de incidencia descriptiva positiva que es confirmada con el coeficiente de correlación Pearson planteada en la Tabla anterior dónde dicho valor es positivo 0.709 lo que describe según la Tabla de criterios un nivel de incidencia positiva entre ambas variables. Confirmando la hipótesis planteada para la presente investigación.

Hipótesis Específicas

“La influencia idealizada del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”

Tabla 31

Incidencia entre influencia idealizada y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

		influencia idealizada (3)	comportamiento organizacional (18)
influencia idealizada (3)	Correlación de Pearson	1	,688
	Sig. (bilateral)		,035
	N	89	89
comportamiento organizacional (18)	Correlación de Pearson	,688	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	89	89

Nota. Encuestas realizadas

Interpretación descriptiva e inferencial: respecto a esta hipótesis considerando la condición y el perfil que tienen los gerentes en Santa María del Valle según lo que manifiestan los trabajadores en la Tabla N°3 los gerentes crean estrategias para que estos puedan auto motivarse frente a situaciones complejas, así lo sostiene el 27% y 50.6% de quienes fueron encuestados. Mostrando estos resultados se puede comprender la respuesta que plantean estos trabajadores en la Tabla N°18 donde sostienen que los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia así sostiene estar de acuerdo el 21 3% y 58 4%. Pudiendo observar que entre la dimensión respectiva y la variable dos hay un nivel de incidencia positiva de manera descriptiva lo que se corrobora con la Tabla del coeficiente de correlación Pearson cuyo valor positivo 0688 describe un nivel de incidencia positiva inferencial entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle confirmando la hipótesis específica planteada.

“La motivación inspiracional del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”

Tabla 32

Incidencia entre motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

		motivación inspiracional (6)	comportamiento organizacional (23)
motivación inspiracional (6)	Correlación de Pearson	1	,761
	Sig. (bilateral)		,031
	N	89	89
comportamiento organizacional (23)	Correlación de Pearson	,761	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	89	89

Nota. Encuestas realizadas

Interpretación descriptiva e inferencial: respecto a la motivación inspiracional que puede ser observada de parte de los trabajadores con los gerentes de la municipalidad distrital del Valle podemos observar en la Tabla N°6 que estos juzgan a los gerentes como profesionales que tienen la capacidad de escuchar los problemas de los trabajadores de la municipalidad para mejorar las relaciones que hay entre compañeros así lo sostiene el 21.3% y 58.4% de los encuestados. Como se puede advertir en la Tabla N°23 este comportamiento descrito puede ser percibido como un comportamiento que inculca cambio en el desarrollo de sus trabajos así lo sostiene el 27% y 50.6% de quienes fueron encuestados. Pudiendo observar una descripción de la dimensión con la variable con incidencia entre ambos el cual puede ser corroborado con el coeficiente de correlación de la Tabla que antecede estas líneas cuyo valor positivo 0.761 muestra una incidencia positiva que hay de manera inferencial entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional, confirmando la hipótesis específica planteada a partir de lo descrito.

“La estimulación intelectual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco, 2023”

Tabla 33

Incidencia entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

		estimulación intelectual (9)	comportamiento organizacional (25)
estimulación intelectual (9)	Correlación de Pearson	1	,805
	Sig. (bilateral)		,034
	N	89	89
comportamiento organizacional (25)	Correlación de Pearson	,805	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	89	89

Nota. Encuestas realizadas

Interpretación descriptiva e inferencial: respecto a la estimulación intelectual se ha podido observar que los gerentes de la municipalidad crean un ambiente colaborativo frente a cambios que existe con la idea de mejorar los servicios que brindan los trabajadores así lo manifiesta el 18% y 66.3% de encuestados en la Tabla N°9. Pudiendo advertir que en la Tabla N°25 estos mismos trabajadores sostienen que la autoridad que se maneje en la Municipalidad es la adecuada si se quiere mejorar el comportamiento organizacional de esta así lo manifiesta el 66.3% y 18% de quienes fueron encuestados, pudiendo advertir de manera descriptiva un nivel de incidencia entre la dimensión y la variable, comprendiendo de esta manera que dicha incidencia es corroborada con el coeficiente de correlación de la Tabla anterior cuyo valor positivo es cercano a cero 0.805 confirma la incidencia entre la dimensión y la variable de manera inferencial, describiendo de esta manera la hipótesis planteada para la presente investigación en el sentido que el liderazgo en su dimensión estimulación intelectual está logrando un comportamiento positivo dentro de los trabajadores de la Municipalidad Distrital.

“La consideración individual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023”

Tabla 34

Incidencia entre consideración individual y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

		consideración individual (13)	comportamiento organizacional (28)
consideración individual (13)	Correlación de Pearson	1	,886
	Sig. (bilateral)		,021
	N	89	89
comportamiento organizacional (28)	Correlación de Pearson	,886	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	89	89

Nota. Encuestas realizadas

Interpretación descriptiva e inferencial: respecto a la consideración individual en la municipalidad distrital de Santa María del Valle se puede advertir que los gerentes insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar resultados planeados, así sostiene el 18% de trabajadores que está de acuerdo y 66 3% en la Tabla N°13. Sin lugar a duda, este comportamiento o liderazgo descrito está permitiendo que los gerentes de la municipalidad tomen buenas decisiones de mejora respecto a las actividades de los colaboradores, pudiendo observar en la Tabla N°28 que el 21.3% y 48.3% sostienen dicha afirmación mostrando una incidencia descriptiva positiva entre la dimensión y la variable que es corroborada con el coeficiente de correlación cuyo valor cercano a la unidad 0886 confirma el nivel de incidencia inferencial entre la dimensión y la variable, confirmando de esta manera la hipótesis cuatro planteada para la presente investigación en el sentido que el liderazgo en todas sus dimensiones está generando un comportamiento organizacional positivo en dicha Municipalidad lo que se ve reflejado en las buenas iniciativas de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Los resultados descritos, muestran un nivel de incidencia positiva entre el liderazgo actual de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle con el comportamiento organizacional. Se ha podido precisar al inicio del desarrollo de esta investigación que el perfil que tienen los funcionarios de esta nueva gestión de la comuna se ha caracterizado por la experiencia que estos tienen, lo que está determinando de manera práctica estos resultados. Sin embargo, a lo dicho estos resultados no han sido distintos a lo que sostienen otros autores o investigadores en diferentes contextos. Por ejemplo Rivera (2018) en su investigación denominada “El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Píllaro” comprende que el liderazgo es una variable determinante que tiene influencia en muchos aspectos de la organización, sus evidencias descriptivas así lo demuestran mostrando coincidencia directa con los resultados obtenidos en esta investigación donde los trabajadores sostienen que este liderazgo de los diferentes gerentes de la Municipalidad están generando los cambios que requiere para atender la demanda de la población. De igual manera podemos observar Camargo (2109) en su investigación denominada “Niveles de Relación entre el Liderazgo Resonante y el Comportamiento Organizacional de los Colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018” que en esta investigación el liderazgo ha sido descrito como un factor preponderante para poder establecer buenas relaciones dentro de la organización de la agencia financiera descrita. En sintonía con los resultados obtenidos se ha podido demostrar de manera científica que esta afirmación del autor no es distinta para la realidad investigada. Pastrana (2022) en su investigación denominada “El liderazgo y el comportamiento organizacional en Claro Perú agencia Real Plaza en tiempos de Covid-19 - Huánuco 2022” el autor expresa con claridad que una situación compleja como la vivida por El Mundo en pandemia el liderazgo ha sido preponderante para poder enfrentar dicha situación. Una experiencia aprendidas por

diferentes organizaciones en el ámbito u público donde la apuesta por el liderazgo es una expresión clara de cambio en la gestión que quiere liderar el actual alcalde en el Distrito de Santa María del Valle.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

En cuanto a la teoría planteada por la investigación el liderazgo más que ser una aptitud es una virtud que tiene la organización para poder identificar y seleccionar funcionarios que estén acorde a la expectativa de la comunidad Municipal, si bien es cierto los servicios en este Distrito tienen un valor distinto a lo que pueda establecer las conclusiones, sin embargo es importante fundamentar que los alcances teóricos de lo que representa el liderazgo dentro del comportamiento de la organización está reflejando indicadores positivos que pueden ser aprovechados por dicha comunidad para poder enlazar un servicio que sea de Calidad Según, Cosme (2018) indica que el liderazgo es la aptitud que tiene un individuo para poder influenciar, coordinar y brindar motivación a otros individuos. estas actividades se realizan con la finalidad de que intervengan otras personas, de esta manera poder alcanzar objetivos comunes entre todos. Hiam (2005) el autor sostiene que el liderazgo efectúa de forma positiva cuando la persona cuenta con diversas actitudes al momento de dirigir un grupo laboral, el cual tiene que tener innovaciones, la capacidad de poder realizar un estudio para poder establecer métodos de trabajo, tomar decisiones que sean acorde a los objetivos de la empresa y brindar apoyo en todas las áreas para lograr alcanzar los resultados que se esperan. Ambos autores coinciden precisamente en que el liderazgo tiene elementos que pueden generar las emociones adecuadas para que una organización pueda tener una mejor presencia en el mercado o en su comunidad como en el caso evaluado. Según, Robbins (2004) sostiene que el comportamiento organizacional de una organización es la aptitud que se concentra en el análisis de las normas con el propósito de controlar el desempeño de una organización. Consta de realizar un estudio de cómo es la conducta de los integrantes de la empresa y cuáles son los resultados que se logran por medio de este tipo de comportamiento. Este autor referente de las ciencias administrativas ha sido claro en precisar que el comportamiento

organizacional tiene como base el comportamiento de variables como el liderazgo, el cual puede generar cambios en dichas relaciones. En ese sentido, lo escrito en la presente investigación muestra con claridad como la municipalidad está entendiendo que el liderazgo puede ser un soporte claro para el comportamiento organizacional dada la experiencia de malas relaciones que han habido los últimos años en dicha comuna.

CONCLUSIONES

- ✚ La tesis ha podido demostrar que el liderazgo tiene incidencia positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, el cual puede ser corroborado con información de la Tabla 1 (18% de acuerdo y 66.3% muy de acuerdo). Dicha información correspondiente a la variable liderazgo permite entender estos valores como expresiones positivas de los trabajadores respecto al liderazgo y la Tabla 16 (21.3% de acuerdo y 48.3% muy de acuerdo) donde se evidencia que estos resultados son una expresión que el liderazgo está generando una percepción positiva del comportamiento organizacional, tal como expresan los trabajadores de la Municipalidad. Esto es corroborado con el coeficiente de correlación Pearson que ha permitido no solo medir la relación entre las variables sino la incidencia con un valor cercano a la unidad describe y confirma la hipótesis planteada 0.709.
- ✚ La tesis ha podido demostrar que la influencia idealizada y el comportamiento organizacional tienen incidencia entre sí en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle tal como se puede corroborar con información de la Tabla 3 (27% de acuerdo y 50.6% muy de acuerdo) y la Tabla 18 (21.3% de acuerdo y 58.4% muy de acuerdo) donde sostienen los trabajadores que los gerentes de la Municipalidad crean estrategias para que los trabajadores puedan auto motivarse en situaciones complejas lo que se reconoce como una acción que fomenta la mejora en las gestiones que desarrollan estos funcionarios. Esto es corroborado con información del coeficiente de correlación Pearson que mide el nivel de incidencia con un valor de 0.688.
- ✚ La tesis ha demostrado que la motivación inspiracional tiene incidencia con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle dicha información puede ser observada en la Tabla 6 (21.3% de acuerdo y 58.4% muy de acuerdo) y la Tabla 23 (27% de acuerdo y 50.6% muy de acuerdo) donde los trabajadores juzgan a los gerentes con capacidad de escuchar frente a los problemas que estos tienen lo que está generando cambios en la forma de cómo se desarrollan

los trabajos en dicha Municipalidad. Esto puede ser corroborada con el coeficiente de correlación Pearson que describe el nivel de incidencia entre las variables con un valor de 0.761.

- ✚ La tesis ha demostrado el nivel de incidencia que existe entre la estimulación intelectual con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, esto puede ser corroborado con información descriptiva de la Tabla 9 (18% de acuerdo y 66.3% muy de acuerdo) y la Tabla 25 (66.3% de acuerdo y 18% muy de acuerdo) donde se observa que los gerentes crean un ambiente colaborativo frente a cambios que existen lo que es juzgado como una autoridad adecuada para la labor que estos realizan. Esto se sustenta en el coeficiente de correlación Pearson cuyo valor permite confirmar el nivel de incidencia planteada con un valor de 0.805.
- ✚ La tesis ha demostrado que existe incidencia entre la consideración individual y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, ello es corroborado con información de la Tabla 13 (18% de acuerdo y 66.3% muy de acuerdo) y 28 (21.3% de acuerdo y 48.3% muy de acuerdo) donde se puede observar que los trabajadores juzgan a los gerentes como funcionarios que generan nuevas ideas y los estimulan permitiendo que la gestión tome buenas decisiones respecto a la labor que realizan. Esto es sostenido con información del coeficiente de correlación Pearson cuyo valor cercano a la unidad confirma el nivel de incidencia 0.886.

RECOMENDACIONES

- ✚ Si bien es cierto, la Municipalidad tiene indicadores positivos respecto a cómo perciben los trabajadores el liderazgo, sin embargo, es importante precisar que hay valores negativos que deben ser atendidas de manera inmediata porque el promedio de 25% de trabajadores no corresponde a la forma como el liderazgo está ingresando a trabajar en la Municipalidad por ello es fundamental que la Municipalidad continúe con capacitaciones logrando el involucramiento de aquellos trabajadores que tienen la condición de nombrado, esto lo pueden hacer con alianzas con la Universidad de Huánuco.
- ✚ Respecto a la segunda conclusión es importante que la Municipalidad fomente las capacitaciones de los gerentes en temas que les permita compartir su experiencia gerencial en otras Municipalidades lo que de algún otro modo puede permitir al trabajador identificarse con la labor de estos funcionarios y buscarlos como ejemplo. De esa manera podrán superar las debilidades que tienen en torno a esta primera dimensión
- ✚ Respecto a la tercera conclusión es importante que el alcalde y todo su Consejo Municipal exija evolución académica a sus gerentes a efectos de que éste sirva como motivación para los trabajadores de la Municipalidad en su totalidad, lo que puede significar motivación inspiracional de parte del progreso académico e individual de sus gerentes.
- ✚ Respecto a la cuarta conclusión es importante que la Municipalidad busque una partida que impulse la preparación y complementación académica de sus trabajadores esto sobre todo le dará mayores capacidades y habilidades técnicas que requiere la comuna para la prestación de sus servicios.
- ✚ Respecto a la consideración individual es fundamental que la Municipalidad genere programas que permita el involucramiento de los trabajadores en las decisiones de la comuna llámese presupuesto participativo y otros similares que ayuden a cambiar la presentación de la Municipalidad frente a los ojos de la población en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Granica Editorial.
- Arrieta, Begoña & De la Cruz, Cristina. (2009). *La dimensión ética de la responsabilidad social*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ayoub Pérez, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública*. México D.F.: Lulu.com.
- Berrún Castañon, Luz Natalia et al. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. México D.F: Editorial El Manual Moderno.
- Camargo Rodríguez, J. M. (2019). *Niveles de Relación entre el Liderazgo Resonante y el Comportamiento Organizacional de los Colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Contreras Portocarrero, L. F. (12 de abril de 2022). *Ciencia Layina, revista Multidisciplinar*. Obtenido de El Liderazgo en la administración Pública: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2151/3125/>
- Cosme Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Esparcia Pérez, Javier et al. (2011). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Estramiana, J. L. (2003). *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- Fischman, D. (2016). *El líder transformador*. Buenos Aires: Grupo Planeta - Perú.
- García Rubiano, M. (2012). *Liderazgo Transformacional Y Aceptación Del Cambio Organizacional*. Barcelona: Editorial Academica Espanola.
- Gobitz Morales, J. E. (10 de noviembre de 2015). *XX Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado*. Obtenido de Liderazgo Social: el caso del programa de liderazgo para la transformación en el Perú:

chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.
gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/46C06825129991D40525804A0
0726955/\$FILE/gobimor.pdf

Goleman, D. (2014). *Liderazgo*. Lima: PRH Grupo Editorial.

Guamanquispe Ramos, L. E. (2018). *El Know How, en el Comportamiento Organizacional de la Empresa Industrias Catedral S.A. de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Herreros de las Cuevas, C. (2010). *El directivo feliz*. Madrid: Editorial Díaz de Santos, S.A.

Hiam, A. (2005). *El liderazgo estratégico*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.

Lamka, D. (2020). *Las 5 virtudes del líder transformacional*. Santiago: Hipertexto Editorial.

Martinez, T y Ferman, Demian. (Junio de 2014). Beneficios del Contacto piel a piel precoz en la reanimacion neonatal. *Scielo*, 11(2).

Morán, J. M. (2007). *Nuevas tecnologías, nuevos empleos y nuevas organizaciones*. Madrid: Ariel Editorial.

Ñaupas Paitan, Humberto & Mejía Mejía Elías & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Ocaña Aguilar, J. F. (2021). *Liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020*. Lima : Universidad César Vallejo.

- Ortega, M. (2007). *Dimensiones del Comportamiento y la Cultura Organizacionales*. Santiago: Editorial Cedes.
- Ortiz Herrera, E. B. (2020). *El Liderazgo y el Comportamiento Organizacional en la Dirección Regional de Educación Huánuco 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Palomo Vadillo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Palomo Vadillo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pastrana Machuca, G. A. (2022). *El liderazgo y el comportamiento organizacional en Claro Perú agencia real plaza en tiempos de Covid-19 - Huánuco 2022*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Rivera Manobanda, B. (2018). *El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Píllaro*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Pearson Educación.
- Salcedo Fernández, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sánchez Gómez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Vander Linde, G. (2012). *Liderazgo transformacional en departamentos académicos*. Madrid: Editorial Académica Española.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ventura Lopez, L. (2023). *Liderazgo y comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿Cómo incide el liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar cómo incide el liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023</p>	<p>HIPÓTESIS</p> <p>ALTERNA (Ha).</p> <p>El liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada de liderazgo - Motivación inspiracional de liderazgo - Estimulación intelectual de liderazgo - Consideración individual de liderazgo 	<p>Tipo:</p> <p>El tipo de investigación es aplicada,</p> <p>Enfoque:</p> <p>El enfoque es cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional,</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Cómo incide la influencia idealizada del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar cómo incide la influencia idealizada del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023</p>	<p>HIPOTESIS</p> <p>ESPECIFICAS</p> <p>La influencia idealizada del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023</p>	<p>Variable 2</p> <p>Comportamiento Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión racional - Dimensión Relacional - Dimensión estructural 	<p>Diseño:</p> <p>Es no experimental de tipo transaccional</p>	
<p>¿Cómo incide la motivación inspiracional del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa</p>	<p>Determinar cómo incide la motivación inspiracional del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023</p>	<p>La motivación inspiracional del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital</p>			

María del Valle, Huánuco 2023?	Determinar cómo incide la estimulación intelectual del liderazgo	de Santa María del Valle, Huánuco 2023
¿Cómo incide la estimulación intelectual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?	en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023	La estimulación intelectual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023
¿Cómo incide la consideración individual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023?	Determinar cómo incide la consideración individual del liderazgo en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023	La consideración individual del liderazgo incide de manera positiva en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2023

ANEXO 2 INSTRUMENTO



ENCUESTA

Instrucciones: La siguiente encuesta tiene fines académicos, su aplicación tiene como propósito conocer como el liderazgo de las gerencias de la municipalidad se están relacionando o no con el comportamiento de toda la organizacional. Marque según corresponda: 1 si usted está muy en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, y 5 muy de acuerdo. Estos resultados no mostraran y vulneran la identidad de usted como trabajador.

Ítems	1	2	3	4	5
1. Los gerentes son empáticos ante las emociones o habilidades de sus colaboradores.					
2. Los gerentes crean situaciones para que los trabajadores sean empáticos con sus compañeros y usuarios.					
3. Los gerentes crean estrategias para la automotivación de los trabajadores frente a situaciones complejas.					
4. Los gerentes de la Municipalidad diseñan políticas que ayudan la automotivación de cada trabajador.					
5. Los gerentes de la Municipalidad escuchan sugerencias de los colaboradores para mejorar el cumplimiento de sus actividades.					
6. Los gerentes escuchan los problemas de los colaboradores de la Municipalidad para que desarrolle mejores relaciones con sus compañeros.					
7. Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores mediante las capacitaciones para mejorar el rendimiento.					
8. Los gerentes de la Municipalidad enseñan a sus colaboradores con la práctica para mejorar el rendimiento.					
9. Los gerentes de la Municipalidad se adaptan a los cambios internos que existe o que suscitan de manera imprevista para seguir dando el servicio de calidad.					
10. Los gerentes de la Municipalidad se adaptan a los cambios externos que suscitan de manera imprevista para seguir dando el servicio de calidad.					
11. Los gerentes de la Municipalidad son rápidos en dar solución a problemas internos.					
12. Los gerentes de la Municipalidad son rápidos en dar solución a problemas externos.					
13. Los gerentes de la Municipalidad insisten en la creación de nuevas ideas a sus colaboradores para alcanzar los resultados planeados.					
14. Los gerentes traen nuevas ideas para mejorar los procesos de los servicios que requieren los pobladores.					

15. Los gerentes de la Municipalidad son proactivos con sus responsabilidades anticipándose con ellos para no tener imprevistos.					
16. Los gerentes de la Municipalidad controlan la proactividad de los colaboradores anticipándose de que cumplan con sus responsabilidades para no tener imprevistos.					
17. Los gerentes de la Municipalidad controlan acciones negativas en las gestiones de cada gerencia.					
18. Los gerentes de la Municipalidad fomentan acciones positivas en las gestiones de cada gerencia.					
19. Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para corregir comportamientos malos de los colaboradores.					
20. Los gerentes de la Municipalidad toman decisiones para premiar comportamientos buenos de los colaboradores de todos los niveles.					
21. Los gerentes de la Municipalidad fomentan la buena comunicación a nivel de todos sus trabajadores.					
22. Los gerentes de la Municipalidad utilizan el medio tecnológico para la comunicación y así hacer llegar de manera rápida la información.					
23. Los gerentes de la Municipalidad inculcan el cambio como parte de la política gerencial.					
24. Todos en la Municipalidad aceptan nuevos cambios que se realiza.					
25. La autoridad que se maneja en la Municipalidad es la idónea para mejorar el comportamiento.					
26. Los colaboradores aceptan de buena forma la autoridad por parte de los líderes de la Municipalidad.					
27. Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a la relación de los colaboradores.					
28. Los gerentes de la Municipalidad toman buenas decisiones de mejora con respeto a las actividades de los colaboradores.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 3 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

