

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECAUDACIÓN
TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO, 2022**

Tesis para optar el título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JESSICA NERLITA LOBO ARICARI
FLOR DE LIZ AGUILAR PERDOMO

Pucallpa – Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las... *8 horas* ...del día viernes 06 de enero del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE RECAUDACION TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022”**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Jessica Nerlita Lobo Aricari y Flor de Liz Aguilar Perdomo, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las... *9 horas* ...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Lincoln

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Alex Davis

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Olmedo

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

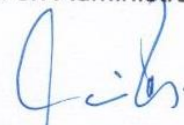


Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

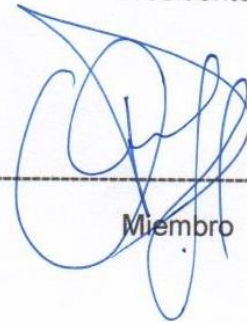
La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña



Asesor

Bach. Jessica Nerlita Lobo Aricari



Tesisista

Bach. Flor De Liz Aguilar Perdomo



Tesisista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA
ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0792-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022”.

Autor(es) : LOBO ARICARI, JESSICA NERLITA
AGUILAR PERDOMO, FLOR DE LIZ

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN
Asesor(a) : Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 10%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que Si se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 16/12/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jessica Nerlita Lobo Aricori

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Jackie Frank Chong Saldaña

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14/04/2023

Email: Jessica.Lobo.102@gmail.com

Teléfono: 921055268

Firma: [Firma]

DNI: 42105483

🌐 www.repositorio.unu.edu.pe

✉ repositorio@unu.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Flor De Luz Aguilar Perdomo

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del
área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo,
2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

En la Facultad: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14/04/2023

Email: FloraguilarPerdomoL@gmail.com
Teléfono: 994513038

Firma: [Firma manuscrita]
DNI: 77073532

🌐 www.repositorio.unu.edu.pe
✉ repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Al creador por darme salud y mucha tranquilidad, a mis padres y demás familiares por estar siempre conmigo y hoy más que nunca en este logro profesional.

Jessica Nerlita

A Dios nuestro señor creador de este universo por darme una oportunidad de estar con buena salud, a mis padres y toda familia que hoy en día aún siguen apoyándome con ese cariño y amor hacia mi persona.

Flor de Liz.

AGRADECIMIENTO

A todas las autoridades universitarias y al Decano de la facultad por preocuparse día a día por mejorar el servicio educativo para formar profesionales competitivos en función a los grandes cambios en esta nueva era.

A los docentes de la facultad, en especial a los que nos compartieron sus experiencias durante toda la carrera de administración de empresas.

A todos los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, quienes nos dieron su tiempo valioso para recabar información para el desarrollo de esta investigación.

Un agradecimiento enorme al Dr. Chang Saldaña Jackie Frank, quien asumió la asesoría de nuestra investigación con mucha responsabilidad.

.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Hipótesis.....	20
1.5. Variables	21
1.6. Operacionalización de variables	23
1.7. Justificación.....	23
1.7.1. Teórica.....	23
1.7.2. Metodológica.....	24
1.7.3. Practica.....	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes del problema	25
2.1.1. Internacionales.....	25
2.1.2. Nacionales	27
2.1.3. Locales.....	29
2.2. Bases teóricas del problema.....	30
2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo organizacional.....	30
2.2.2. Base teórica de la variable comportamiento organizacional	33
2.3. Definición de términos básicos	35
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO.....	37
3.1. Método de investigación	37
3.2. Población y muestra	37
3.2.1. Población	37

3.2.2. Muestra.....	38
3.3. Instrumentos de recolección de datos	38
3.3.1. Técnicas.....	38
3.3.2. Instrumentos de recolección.....	38
3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección	39
3.4. Procedimiento de recolección de datos	39
3.5. Tratamientos de los datos	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. Tablas cruzadas, gráficos estadísticos e interpretaciones.	40
4.2. Prueba de normalidad de datos recolectados	45
4.3. Prueba de hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman	45
4.4. Discusión de los resultados	47
CONCLUSIONES	50
SUGERENCIAS.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables estudiadas.	23
Tabla 2. Liderazgo organizacional & comportamiento laboral.	40
Tabla 3. Liderazgo organizacional & ambiente organizacional.	41
Tabla 4. Liderazgo organizacional & aprendizaje del comportamiento laboral.	42
Tabla 5. Liderazgo organizacional & actitud comportamiento laboral.	43
Tabla 6. Liderazgo organizacional & cultura organizacional del comportamiento laboral.	44
Tabla 7. Prueba de shapiro-wilk.	45
Tabla 8. Resultados de la prueba hipótesis general.	45
Tabla 9. Resultados de la prueba hipótesis específica 1.	45
Tabla 10. Resultados de la prueba hipótesis específica 2.	46
Tabla 11. Resultados de la prueba hipótesis específica 3.	46
Tabla 12. Resultados de la prueba hipótesis específica 4.	46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación.	37
Figura 2. Gráfico estadístico del liderazgo organizacional & comportamiento laboral.	40
Figura 3. Gráfico estadístico del liderazgo organizacional & ambiente organizacional.	41
Figura 4. Gráfico estadístico liderazgo organizacional & aprendizaje del comportamiento laboral.	42
Figura 5. Gráfico estadístico liderazgo organizacional & actitud del comportamiento laboral.	43
Figura 6. Gráfico estadístico liderazgo organizacional & cultura organizacional del comportamiento laboral.	44

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	59

RESUMEN

Este estudio busco determinar como objetivo general de qué forma el liderazgo organizacional incide en el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo. en su metodología tuvo una investigación de tipo aplicada, nivel no experimental, diseño descriptivo correlacional-causal, trabajo con la técnica de la encuesta y recolecto los datos mediante dos cuestionarios a una muestra poblacional de tamaño 32 de trabajadores de la sede de estudio. De acuerdo a los primeros resultados, se respondió el objetivo central, es decir que el 28,1% indicaron que el liderazgo organizacional es moderado y el comportamiento laboral fue regular; en otros resultados se tuvo la prueba rho de Spearman, que se obtuvo correlación fue positiva moderada de 0.577, y la aceptación de la hipótesis central, es decir que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el ambiente organizacional, ya que se tuvo valor del Sig. (bilateral) de 0.001 menor de 0.05.

Palabras claves: *Liderazgo organizacional, ambiente organizacional y liderazgo estratégico.*

ABSTRACT

This study sought to determine as a general objective how organizational leadership affects the labor behavior of workers in the tax collection area of the provincial municipality of Coronel Portillo. In its methodology, it had an applied type of research, non-experimental level, correlational-causal descriptive design, work with the survey technique and collected data through two questionnaires to a population sample of size 32 of workers from the study site. According to the first results, the central objective was answered, that is, 28.1% indicated that organizational leadership is moderate and work behavior was regular; In other results, Spearman's rho test was used, which obtained a moderate positive correlation of 0.577, and the acceptance of the central hypothesis, that is, that there was a significant incidence of organizational leadership in the organizational environment, since the value of the Sig. (two-sided) of 0.001 less than 0.05.

Keywords: *Organizational leadership, organizational environment and strategic leadership*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se observa que en muchas de las instituciones publicas no existe la práctica del liderazgo como un hábito común para mejorar y lograr los objetivos establecidos en el año fiscal, sin embargo, estos grandes logros y cambios no se dan solos sino acompañado del comportamiento laboral de los trabajadores, en la forma de identificarse y desarrollar todo su potencial en las funciones o tareas que les compete como parte de la organización. Por lo tanto, es muy claro que estas dos variables del liderazgo organizacional y el comportamiento laboral, que fueron el motivo e interés de los investigadores desarrollar y ver la incidencia de una frente a la otra y de esta manera establecer posibles soluciones.

Por lo tanto, el liderazgo organizacional se basa en la figura de un líder que influye y motiva a todas las personas que forman parte de la organización. En el campo aditivo, este tipo de líder es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de cada miembro de la empresa y, en función de quiénes son, empujarlos a aprovecharlo al máximo, para profundizar este aspecto evaluaremos el primer problema de liderazgo consiste en no ser ejemplo. Liderar desde la palabra, la teoría y la intención es bien fácil, pero echamos de menos a aquellos líderes que se remangaban la camisa para ser los primeros en involucrarse en lo que están haciendo. Y en cuanto al comportamiento laboral, podemos definir que es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción de personas y organizaciones.

Este estudio consta de cuatro capítulos, en el cual se precisaron: el problema, objetivos, hipótesis, antecedentes, teorías de ambas variables, la metodología utilizada, los resultados obtenidos, las conclusiones y propuestas establecidas como contribución y solución a este problema actual y así dar y/o dar posibles soluciones.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional en las diferentes municipalidades o gobiernos de estado o de las regiones que conforman los países, el liderazgo ejercido por el alcalde o presidente municipal ha afectado de una u otra manera el desempeño laboral de los trabajadores, de ahí que el estilo de liderazgo, las competencias, comportamientos y actitudes del líder han afectado el buen servicio a la ciudadanía y al desarrollo de las competencias de gestión y atención municipal y deficiencias en el rendimiento y productividad del talento humano.

En este sentido, se hace necesario en las organizaciones públicas y especialmente en las municipalidades la generación de práctica de liderazgo como una estrategia organizacional importante para el fomento relaciones interpersonales que destaquen el valor de la cultura, comunicación, comunidad, axiología. Hernández (Citado por Acosta y Campos, 2022); en función que en estas organizaciones es donde puede evidenciarse el liderazgo temporal de autoridades y gerentes municipales, liderazgo ejercido en función del grupo político de poder, fallas en competencias genéricas o habilidades blandas, comportamientos que repercuten en un desempeño laboral con resultados deficientes, escaso nivel de compromiso laboral y falta de integración entre los colaboradores y los gerentes municipales. (Acosta y Campos, 2022)

En ese sentido Chavarrí (Cahuana, 2018), precisó que existen incontables factores que favorecen al mejor funcionamiento de las organizaciones, sin embargo, uno de ellos ha logrado ser siempre determinante el cual nos referimos al liderazgo organizacional, dicen que la mayor culpa de que las cosas pasen dentro de una organización la tiene la dirección. El liderazgo ejercido dentro la organización es fundamental para cumplir con los objetivos

estratégicos, y esto solo se dará con la buena conducción del personal directivo ya que ello direccionará a todos los colaboradores al cumplimiento de los objetivos trazados, si bien es cierto el liderazgo recae en una persona denominada líder, esta debe contar con capacidad técnica y manejo emocional. (p.13)

En el Perú actualmente vemos que existen cambios en las estructuras organizacionales debido a la búsqueda de la competitividad y calidad del servicio que ofrecen las diversas organizaciones e instituciones esto también como producto del desarrollo económico y social de nuestro país. Para ello los gerentes asumen el liderazgo y conducción de la organización lo cual es una pieza clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos que desea alcanzar.

El liderazgo, una habilidad clave que acompaña el desarrollo del país, pero, al mismo tiempo, más difíciles de encontrar en los trabajadores este tipo de liderazgo; muchas veces el no poder encontrar ni desarrollar personas líderes dentro de una entidad pública es por el propio sistema que se maneja que no permite potenciar las habilidades y destrezas de sus trabajadores. (Vargas, 2015, p.17)

Con respecto al nivel nacional en el Perú es notable la carencia de liderazgo, el comportamiento de los trabajadores es limitado a actividades básicas por falta de motivación y estímulos, no hay innovación en los procesos, especialmente en el sector público ya que hay protocolos y la entrega de respuestas a tramites es prolongado. (Acosta y Campos, 2022)

En consecuencia, a todas las problemáticas ocurrido tanto a nivel internacional como nacional, nuestra región de Ucayali no es ajeno a lo que está sucediendo en las entidades públicas en donde no existe un liderazgo organizacional y más aun no va existir un buen comportamiento laboral al 100%,

y por ello que los investigadores dieron inicio a este estudio, con la finalidad de dar posibles soluciones mediante los resultados que se obtendrán en el proceso de su aplicación y desarrollo de los cuestionario.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

- Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

- Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

- Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable liderazgo organizacional

- Definición conceptual

Koontz (Citado por Levano, 2018), el liderazgo organizacional es fundamental para el buen desarrollo y mantenimiento de una organización, ya sea empresa o institución. También es fundamental

porque forma parte de las características de un jefe en cuanto a la acción de guiar y dirigir. Puede suceder que pueda tener un buen control y planeación correcta, pero si no cuentan con un líder todo el desarrollo visionado por la empresa no se podrá lograr, sucede lo contrario también, si es que no hay una buena planeación o control, la presencia de un buen líder permitiría la mejora de ello. Es así que el liderazgo organizacional cumple un rol importante tanto en instituciones estatales como privadas, ya que ambas buscan alcanzar metas, tanto a largo como corto plazo, y necesitan de ello para poder lograrlo, a base de la correcta dirección y guía por parte de directivos y cabezas de área. Una organización que cuente con un buen líder, promete y desarrolla un correcto plan de acción en beneficio de todos. (p.23)

1.5.2. Variable comportamiento laboral

- Definición conceptual

El comportamiento organizacional tiene su importancia en que es un proceso que se fundamenta en el estudio del individuo como parte vital de una estructura y que su estado conductual va a trascender en la producción de la organización, por lo tanto conocerlo a través de los métodos organizados va a ser de eficacia para la empresa así como sus posibilidades con respecto a la calidad de vida en el trabajo, cómo funcionan los equipos, el sentido común del tiempo y los procesos de cambio planificado. (Meléndez, 2018)

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables estudiadas.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Liderazgo organizacional	Según Robbins y Judge (Citado por Cahuana, 2018), definió al liderazgo organizacional como el mecanismo por el cual la persona posee la capacidad de influir en las labores de un individuo, grupo o equipo que constituye parte de una organización, con el propósito de lograr objetivos y metas en una circunstancia específica." (p.17).	La variable 1 liderazgo organizacional se definirá mediante las dimensiones liderazgo estratégico toma de decisiones comunicación procesos de la innovación	Liderazgo estratégico	- Hábitos de cumplimiento horario de trabajo. - Efectividad de respuesta a consultas tributarios. - Perfiles de líderes estratégicos. - Habilidades administrativas en tributos.
			Toma de decisiones	- Resolución de problemas de recaudación tributaria. - Líder facilitador. - La ética en la toma de decisiones. - Priorización de los servicios municipales.
			Comunicación	- Gestión de conflicto. - Liderazgo y la comunicación. - Coaching. - Ejecuciones reales de programas sociales.
			Procesos de la innovación	- Líder transformacional. - Reconocimiento del trabajo en equipo. - Liderazgo innovador. - Liderazgo institucional.
Variable 2: Comportamiento laboral	Según Chiavenato (Citado por Acosta y Campos, 2022), señalo al comportamiento laboral u organizacional, como instrucción académica que estudia el actuar humano en las organizaciones y emergió como grupo interdisciplinario de conocimientos. (p.31)	La variable 2 comportamiento laboral se definirá mediante las dimensiones ambiente organizacional , aprendizaje, actitud, cultura organizacional	Ambiente organizacional	- Eficacia en ejecución de los servicios públicos. - Responsabilidad social tributaria. - Formulación de la estrategia tributaria. - Disciplina de protocolo en la ejecución de multas tributarias
			Aprendizaje	- Desarrollo organizacional. - Aprendizaje organizacional. - Aprendizaje emocional. - Aprendizaje en equipo.
			Actitud	- Compromiso en el trabajo. - Satisfacción en el trabajo. - Motivación laboral. - Involucramiento en el trabajo
			Cultura Organizacional	- Talento humano. - Resistencia al cambio. - Comunicación emocional. - Valores dominantes.

Fuente: *Elaboración propia*

1.7. Justificación

1.7.1. Teórica

Este estudio desde el aspecto teórico, se justificó porque, su propósito fue trabajar en conjunto para tomar buenas decisiones entre líderes, tales como gerentes, líderes, supervisores o gerentes regionales.

Para ello se han seleccionado varias teorías y conceptos que a su vez destacan la importancia de la gestión organizacional y el comportamiento laboral.

1.7.2. Metodológica

En lo metodológico se justificó, porque en función a las encuestas y los cuestionarios nos facilitó identificar debilidades y fortalezas en el comportamiento laboral y de esa manera de potenció el liderazgo organizacional en los trabajadores de la municipalidad.

1.7.3. Practica

En lo práctico se justificó, porque este estudio logró insertar la incidencia del liderazgo organizacional y el comportamiento laboral entre los compañeros de trabajo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Internacionales

Castro (2016), en su tesis *Relación Del Liderazgo Y La Satisfacción Laboral En La Microempresa Lili Bisutería de Cali*, concluyó que:

Se concluye que el liderazgo es de tipo situacional, es decir el líder posee una parte de cada estilo de liderazgo estudiado anteriormente, el cual sale a reflejar en situaciones que se enfrenta diariamente. El líder busca variar su manera de interactuar y aborda tareas en función con la situación en la que se encuentra y el nivel de capacidad y conocimiento de cada trabajador. Como se vio en los hallazgos y resultados, el líder puede llegar a manejar un estilo supervisor, controlador, participativo o delegado, dependiendo de la situación en la que este se encuentre. De esta manera el líder influye en sus seguidores y en la satisfacción de ellos, sin tener el conocimiento sobre la existencia de los estilos estudiados, y actúa evaluando diversos factores acordes a la información que se tiene a mano en ese momento, y que ayuda a una toma de decisiones de mayor certeza.

Freire (2020), en su tesis *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito el Sagrario LTDA*, concluyó que:

Existe correlación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa El Sagrario, para esto se ha utilizado el resultado obtenido del método T Student siendo valor de prueba es menor al de significancia ($\alpha = 0,05$). Una vez aplicado el Test de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard a los colaboradores de la institución, se ha identificado que, el 54% equivalente a 28 colaboradores desarrollan un estilo de liderazgo no muy conveniente para la Cooperativa El Sagrario, donde los colaboradores

necesitan de dirección y apoyo, se encuentra identificado en el cuadrante Q2 entendiéndolo como un estilo de liderazgo Coach y Afiliativo indicado por Goleman; de los datos de la Evaluación de Desempeño proporcionados por la Cooperativa El Sagrario, se obtiene como resultado que el 80.44% tienen un nivel de desempeño laboral acorde a “Muy Bueno”, dado que se desea mejorar y alcanzar altos nivel de productividad y desempeño. (p.71)

Pazmiño (2021), en su tesis *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019*, sostuvo que:

Se determina que tres personas presentan: un liderazgo autocrático; es decir tienen mayor interés por la productividad y demuestran poca importancia por los colaboradores. Y una persona presenta un liderazgo equilibrado; es decir, que se ajusta al sistema y al ritmo placentero de trabajo, sin olvidarse de los integrantes del equipo. Al interpretar los resultados del compromiso organizacional, se tomó en consideración una muestra de veinte y cuatro colaboradores del Departamento de Desarrollo Empresarial e Innovación de Con Quito. Una vez analizados los resultados se concluye que más del 50% de los colaboradores se sienten comprometidos con la institución, pero sí se evidenció un mínimo porcentaje que no. (p.73)

Acurio (2022), en su tesis *El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi*, concluyó que:

Se evidenció que no se cuenta con la autonomía suficiente, el trabajo es monótono, existe una baja percepción en la práctica de valores, no prevalece el trabajo en equipo, existen actitudes que se alinean al estilo de liderazgo democrático, lo que incide negativamente en el desempeño de los trabajadores. Para se planteó como alternativa de solución un Modelo de Comportamiento Organizacional para el fortalecimiento de los valores organizacionales, el liderazgo transformacional, la

comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. (p.9)

2.1.2. Nacionales

Ascencio (2018), en su tesis *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018*, concluyó que:

Se tuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.573 y una significancia de $0,000 < 0.05$, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral. Asimismo, siendo el valor calculado, $t=3.20$ mayor al valor tabular 1.68, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de H_0 . Por lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas.- 2018. (p.8)

Levano (2018), en su tesis *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha*, sostuvo que:

De los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018; habiéndose obtenido un valor de 0,797 respecto a la correlación de Pearson lo cual señala que a un buen liderazgo organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

Cerrón y Vicente (2018), en su tesis *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018*, sostuvo que:

Se tuvo un valor de $r = 0.929$; que corresponde una correlación muy alta y una prueba $t = 6,154 > 1,96$; observándose que dicho valor se halla ubicado en el área de rechazo de la hipótesis nula, por tanto, se concluye con la aceptación de la hipótesis alterna "Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018". (p.9)

Guerrero y Cherres (2018), en su tesis *Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aguas Verdes, región Tumbes, 2017*, concluyó que:

Sus resultados muestran que la dimensión manejo de significado presentó un nivel de baja influencia con el 56,1 % de las respuestas en su relación con la motivación laboral que presentó un nivel de mediana aceptación con el 50,9 % de las respuestas de los colaboradores. Se observó que el nivel de mediana influencia de la dimensión manejo de sentimientos con el 45,6 % de las respuestas y su relación directa y positiva con la variable motivación laboral con el 50,9 % de las respuestas de los encuestados, su correlación se comprobó con el coeficiente Rho de Spearman del orden del 0,683. Concluyendo que la relación entre la variable liderazgo transformador es directa y positiva por cuanto el nivel de respuestas de los trabajadores es de mediana influencia con el 42.1 % de las respuestas, que coinciden con el 50,9 % de las afirmaciones para la variable motivación laboral que se encontraron en el nivel de mediana influencia, para una población de 57 trabajadores; corroborándose su correlación con el Rho de Spearman de 0,712.

Cahuana (2018), en su tesis *Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018*, sostuvo que:

Los resultados determinaron que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,795$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05. (p.11)

Parodi (2020), en su tesis *El liderazgo organizacional y su impacto en la productividad del área de operaciones de la empresa BCP en el periodo 2019*, sostuvo que:

La contrastación de la realidad observada con la bibliografía consultada, permitió inferir que el liderazgo organizacional, dado su carácter general, se apoya en tendencias gerenciales contemporáneas, caracterizadas por su orientación hacia las competencias interpersonales, operativas y conceptuales, en el interés de fortalecer al talento humano y alcanzar los objetivos previstos por la empresa, a través de la consolidación de vínculos laborales en el plano extrínseco, intrínseco y trascendental de la

persona. En cuanto a la productividad se dedujo que la capacitación es esencial para la expresión plena de la misma, y que cuando es promovida como parte del ejercicio del liderazgo organizacional contribuye en la superación de factores internos o externos a la empresa. Finalmente, la importancia de conocer el liderazgo y su relación con la productividad parte del desarrollo de la personalidad y su impacto en los procesos de gestión y actividad.

Julca (2022), en su tesis *Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021*, sostuvo que:

Los resultados indican que el 33,75 % de los encuestados calificaron el liderazgo organizacional como bajo, un 35 % como medio y un 31,25 % como alto, mientras que para la gestión del capital humano el 35 % de los encuestados la calificó como bajo, un 32,50 % como medio y un 32,50 % como alto. Asimismo, del 100% de la variable liderazgo organizacional cualquiera sea su valor, la variable gestión del capital humano es 35 % bajo; 32,5 % medio y 32,5 % alto, concluyendo que el liderazgo organizacional se relaciona con la gestión del capital humano con un nivel de correlación positiva media (Rho de Spearman 0,530 y significancia asintótica bilateral 0,000).

Acosta y Campos (2022), en su tesis *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021*, concluyeron que:

Se determinó la relación entre liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021, con un coeficiente de correlación $\rho = 0.779$ y una significancia de $0,000 < 0.05$, es decir, existe una correlación positiva muy fuerte, relacionando el liderazgo organizacional, así como estratégico y sus hábitos, a la vez varían según la aplicación de los mismos; tales como la efectividad, competencias del liderazgo, iniciativa, perfil del líder estratégico, negociación y habilidad. (p.62)

2.1.3. Locales

Escarcena (2021), en su tesis *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de*

Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021, concluyó que:

Los resultados generales de la variable liderazgo transformacional en la Tabla 5 fue que el 76% de los trabajadores, manifestó que nunca es considerada la variable, mientras que el 24% manifiesta que a veces es considerada. Con respecto a la variable desempeño laboral, en la Tabla 9 fue que el 68% de los trabajadores, manifestó que nunca es considerada la variable Desempeño laboral, mientras que el 20% manifiesta que a veces es considerada. Además, en la tabla 13 se aceptó la hipótesis alterna porque se obtuvo un $\text{Sig.} < 0.05$ y con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.430$. Se concluyó que, existe una relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali.

Tuesta y Quiroz (2022), en su tesis *Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021, concluyó que:*

Se obtuvo un $r = 0,294$ que fue una correlación baja positiva y p valor = $0,031 < 0.05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 38,95% de trabajadores administrativos perciben liderazgo organizacional regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 2,11% muy alto, 6,32% bajo y 51,58% nivel alto y la variable desempeño laboral el 18,95% de trabajadores administrativos refieren que el desempeño laboral es de manera regular en el Hospital Regional de Pucallpa, seguido de 1,05% muy bajo, 27,37% muy alto, 4,21% bajo y 48,42% nivel alto. Se concluye existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo organizacional

2.2.1.1. Definición de liderazgo organizacional

Según Robbins y Judge (Citado por Cahuana, 2018), definió al liderazgo organizacional como el mecanismo por el cual

la persona posee la capacidad de influir en las labores de un individuo, grupo o equipo que constituye parte de una organización, con el propósito de lograr objetivos y metas en una circunstancia específica.” (p.17).

Krause (Citado por Julca, 2022), es un conjunto de elementos que posee una persona para dirigir a un grupo: conocimientos, habilidades y hasta condiciones innatas, como el carisma.

Mancilla y Torres (Citado por Levano, 2018), define que es la capacidad con que cuenta un individuo para causar sensaciones sobre otros, más que todo influenciar en las acciones y actitudes, con el fin de llegar al cumplimiento de objetivos organizacionales planteados. (p.22)

2.2.1.2. Importancia del liderazgo organizacional

Koontz (Citado por Levano, 2018), el liderazgo organizacional es fundamental para el buen desarrollo y mantenimiento de una organización, ya sea empresa o institución. También es fundamental porque forma parte de las características de un jefe en cuanto a la acción de guiar y dirigir. Puede suceder que pueda tener un buen control y planeación correcta, pero si no cuentan con un líder todo el desarrollo visionado por la empresa no se podrá lograr, sucede lo contrario también, si es que no hay una buena planeación o control, la presencia de un buen líder permitiría la mejora de ello. Es así que el liderazgo organizacional cumple un rol importante tanto en instituciones estatales como privadas, ya que ambas buscan

alcanzar metas, tanto a largo como corto plazo, y necesitan de ello para poder lograrlo, a base de la correcta dirección y guía por parte de directivos y cabezas de área. Una organización que cuente con un buen líder, promete y desarrolla un correcto plan de acción en beneficio de todos. (p.23)

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión de recurso

- Dimensión liderazgo estratégico

Arocha (Citado por Acosta y Campos, 2022), refiere al liderazgo estratégico como un método visionario; es decir contar con la capacidad de tomar decisiones anteponiéndose, respaldando las fortalezas e identificando las debilidades; para que de este modo tener mayor impacto en su proceso de innovación. (p.19)

- Dimensión toma de decisiones

Arocha (Citado por Acosta y Campos, 2022), considera a la toma de decisiones como una parte no fácil, ya que para realizar dicha acción se debe estar en tranquilidad, ver los puntos a favor y en contra, evaluar bien la situación. Esta acción se aplica a todos los ámbitos, ya sea a nivel empresarial, social familiar, personal, etc.; a fin de obtener una mejora continua, logro o meta ya sea a corto o largo plazo. (p.21)

- Dimensión comunicación

Arocha (Citado por Acosta y Campos, 2022), advierte que la comunicación es un intercambio de información, ideas, sentimientos, etc.; entre el emisor y receptor, creando lenguajes verbales o no verbales. (p.22)

- Dimensión procesos de la innovación

Arocha (Citado por Acosta y Campos, 2022), expresa que para ser competitivos los procesos de la innovación son sumamente relevante, estos a su vez son arduos: porque estos implican tecnología, factor económico, ámbito social. Posee relación estrecha con el cumplimiento de metas, generando plazas laborales y de este modo enriquece localidad de vida, es el cambio de toda mejora ya que por ello los resultados con llevaría al progreso y al bienestar de toda organización y así satisfacer las necesidades de sus colaboradores. (p.23)

2.2.2. Base teórica de la variable comportamiento organizacional

2.2.2.1. Definición del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (Citado por Acosta y Campos, 2022), señalo al comportamiento laboral u organizacional, como instrucción académica que estudia el actuar humano en las organizaciones y emergió como grupo interdisciplinario de conocimientos. (p.31)

Amorós (Citado por Meléndez, 2018), sostiene que es el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización. (p. 7)

2.2.2.2. Importancia del comportamiento laboral

El comportamiento organizacional tiene su importancia en que es un proceso que se fundamenta en el estudio del individuo como parte vital de una estructura y que su estado conductual va a trascender en la producción de la organización, por lo tanto conocerlo a través de los métodos organizados va a ser de eficacia para la empresa así como sus posibilidades con respecto a la calidad de vida en el trabajo, cómo funcionan los equipos, el sentido común del tiempo y los procesos de cambio planificado. (Meléndez, 2018)

2.2.2.3. Dimensiones del comportamiento organizacional

- Dimensión ambiente organizacional

Maldonado (Citado por Acosta y Campos, 2022), aprecia que el ambiente organizacional como el ambiente interno está relacionado con el desempeño laboral, la productividad, y la satisfacción de sus colaboradores, esto quiere decir que, si en una empresa no hay un ambiente organizacional positivo, los colaboradores no podrán desempeñar sus actividades con eficiencia o eficacia. (p.25)

- Dimensión aprendizaje

Chiavenato (Citado por Acosta y Campos, 2022), manifiesta, al aprendizaje como el desarrollo de la persona, de cómo el individuo construye conocimientos y experiencias en base a la recolección de información y datos, obteniendo resultados significativos.

- Dimensión actitud

Llanos (Citado por Acosta y Campos, 2022), valora a la actitud como el actuar de los individuos de manera diversa como respuesta a ciertos estímulos o situaciones. (p.27)

- Dimensión cultura organizacional

Llanos (Citado por Acosta y Campos, 2022), comprueba que la cultura organizacional, engloba los valores y costumbres que identifican a una empresa y esto permite se diferencie de las demás. (p.28)

2.3. Definición de términos básicos

- Liderazgo

Es la capacidad de influir en una o un grupo de personas para que con mucho entusiasmo y buena disposición se esfuercen en cumplir con sus responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización. (Guerrero y Cherres, 2018)

- Liderazgo

Álvarez (Citado por Tuesta y Quiroz, 2022), los líderes tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sostiene que los líderes se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar.

- Comportamiento

Según Glosario de desempeño (Citado por Escarcena, 2021), es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

- Comunicación organizacional

Rodríguez (Citado por Tuesta y Quiroz, 2022), precisó que la comunicación organizacional es básica para la producción, innovación y mantenimiento de la empresa.

- Trabajo en equipo

Capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo. (Guerrero y Cherres, 2018)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es un tipo de investigación aplicada, también conocida como investigación empírica o investigación empírica, y su carácter especial radica en que está íntimamente relacionada con la investigación básica y tiene en cuenta la practicidad del conocimiento. (Alan y Cortez, 2018, p.31)

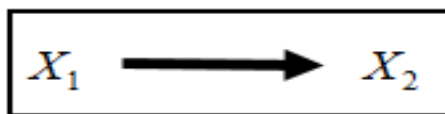
3.1.2. Nivel de investigación

Fue un diseño no experimental porque el estudio no requiere manipulación deliberada de las variables y solo observa las variables en su estado natural para estudiarlas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152)

3.1.3. Diseño de investigación

Se aplicará un diseño de investigación correlacional causal, porque se probará el grado de asociación o correlación entre las variables. También se utilizará un diseño transversal ya que los datos se obtendrán o recopilarán en un momento dado. (Hernández et al, 2014, p.154).

Figura 1. *Esquema de investigación.*



Donde:

M : Muestra.

X1 : Liderazgo organizacional.

X2 : Comportamiento laboral.

→ : Relación causal X_1 sobre X_2 .

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo conformada por los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, y están detallados de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 2. *Población de trabajadores de la GAT de la M.P.C.P.*

ÁREA ESTABLECIDA	Condición del trabajador						Sub total
	Nombrado			Contratado			
	F	M	Sub total	F	M	Sub total	
Trabajadores de la gerencia de Administración Tributaria municipal.	0	1	1	1	2	3	4
Trabajadores de la sub Gerencia de Control y recaudación municipal.	3	2	5	5	3	8	13
Trabajadores de la sub Gerencia de fiscalización Tributaria municipal.	2	3	5	4	2	6	11
Trabajadores de la sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva municipal.	0	1	1	1	2	3	4
Toral de trabajadores	5	7	12	11	9	20	32

Fuente: Adaptado del CAP de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

3.2.2. Muestra

Fue una muestra poblacional, ya que el número de unidades de análisis es muy reducido, por lo tanto, el tamaño de la muestra fue de 32.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Los métodos de investigación serán las encuestas que faciliten la recogida de datos sobre las variables de investigación.

3.3.2. Instrumentos de recolección

La variable 1 liderazgo organizacional se midió mediante un cuestionario con 16 ítems, 4 por cada dimensión y con escalas de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

La variable 2 comportamiento laboral se midió mediante un cuestionario con 16 ítems, 4 por cada dimensión y con escalas de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección

Para la validez de los cuestionarios fueron realizadas mediante una ficha de juicio de expertos. Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisó que la validez es un acto de validación de opciones de recolección de datos que requiere validar la medición de variables y desarrollar una serie de ítems que miden variables y sus dimensiones. Por otra parte, la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el alfa de Cronbach.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Fue a través de la codificación de datos cuantitativos, todas las bases de datos examinadas se detallarán para el análisis descriptivo e inferencial.

3.5. Tratamientos de los datos

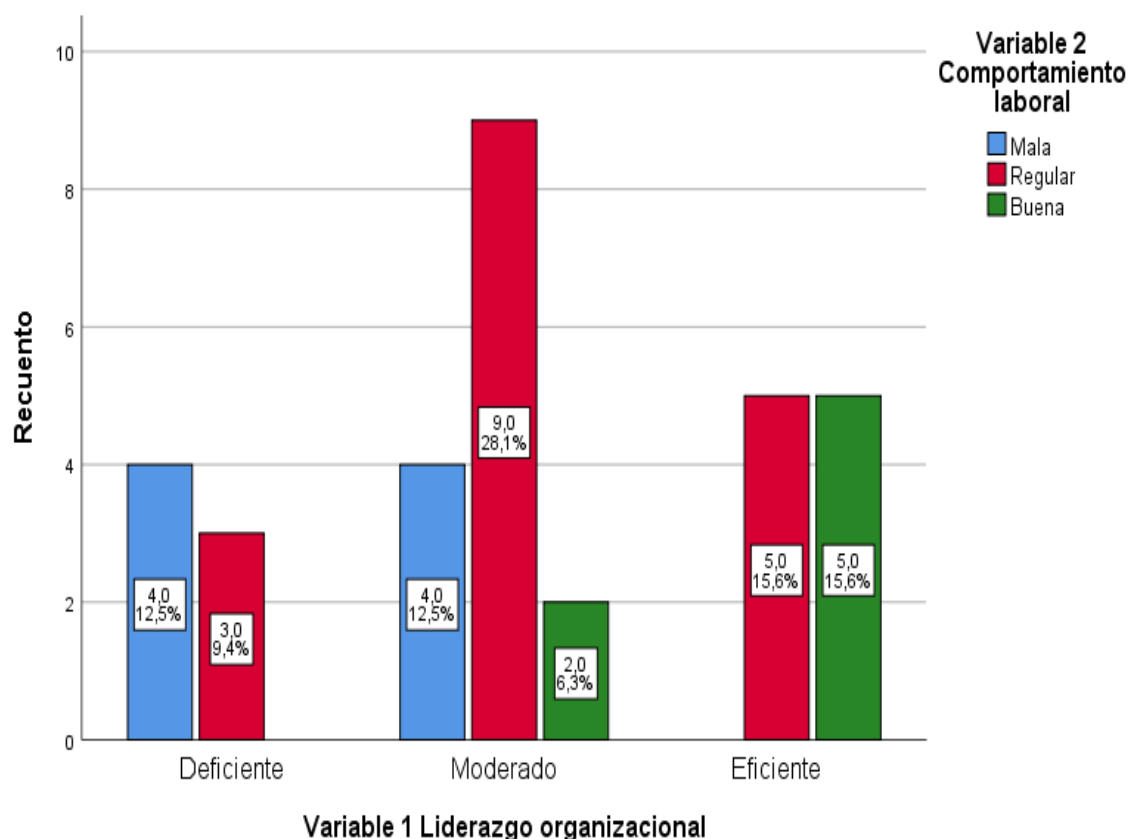
Fue a través del software SPSS versión 28.0, el cual se generó tablas cruzadas de frecuencia simples y porcentuales, con sus respectivos gráficos estadísticos en dos dimensiones. Para la comprobación de las hipótesis se usó el estadístico de correlación de Spearman, información y resultados se muestran en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tablas cruzadas, gráficos estadísticos e interpretaciones.

Tabla 2. *Liderazgo organizacional & comportamiento laboral.*

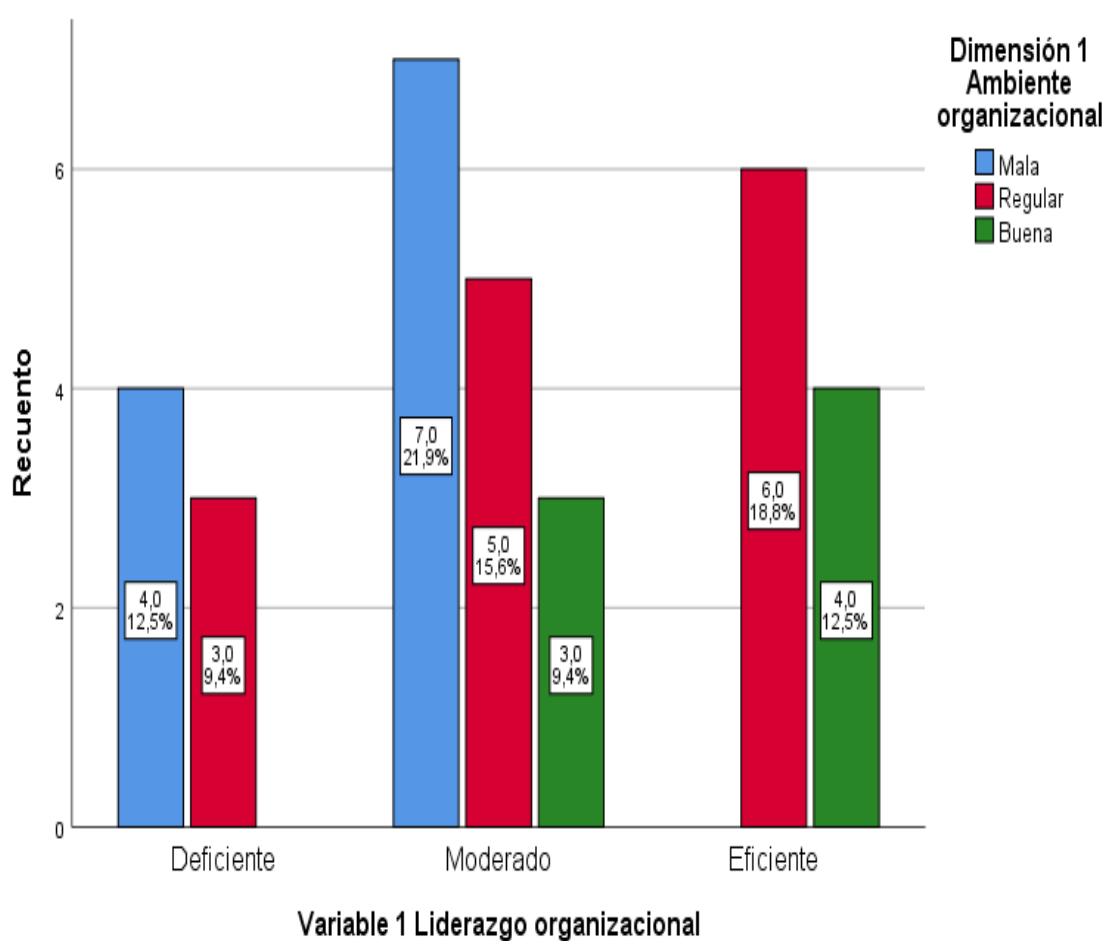
Estadísticos		Variable 2 comportamiento laboral			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Variable 1 liderazgo organizacional	Deficiente	fi	4	3	0	7
		%	12,5%	9,4%	0,0%	21,9%
	Moderado	fi	4	9	2	15
		%	12,5%	28,1%	6,3%	46,9%
	Eficiente	fi	0	5	5	10
		%	0,0%	15,6%	15,6%	31,3%
Total		fi	8	17	7	32
		%	25,0%	53,1%	21,9%	100,0%

Figura 2. *Gráfico estadístico del liderazgo organizacional & comportamiento laboral.*

Podemos visualizar que el 28,1% indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y el comportamiento laboral fue regular en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo, 2022.

Tabla 3. *Liderazgo organizacional & ambiente organizacional.*

Estadísticos		Dimensión 1 ambiente organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Variable 1 liderazgo organizacional	Deficiente	fi	4	3	0	7
		%	12,5%	9,4%	0,0%	21,9%
	Moderado	fi	7	5	3	15
		%	21,9%	15,6%	9,4%	46,9%
	Eficiente	fi	0	6	4	10
		%	0,0%	18,8%	12,5%	31,3%
Total		fi	11	14	7	32
		%	34,4%	43,8%	21,9%	100,0%

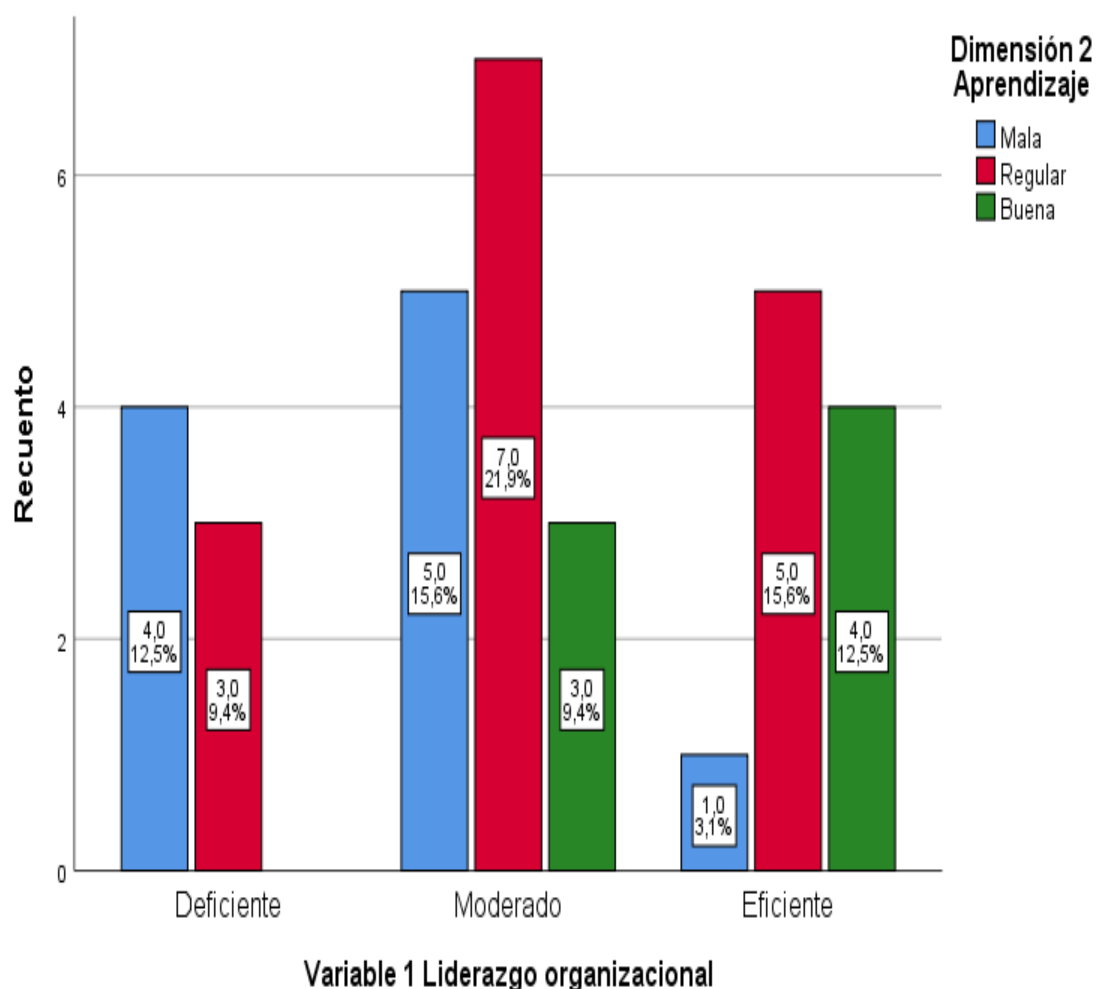
Figura 3. *Gráfico estadístico del liderazgo organizacional & ambiente organizacional.*

Podemos visualizar que el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y el ambiente organizacional del comportamiento laboral fue mala en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo, 2022.

Tabla 4. Liderazgo organizacional & aprendizaje del comportamiento laboral.

Estadísticos		Dimensión 2 aprendizaje			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Variable 1 liderazgo organizacional	Deficiente	fi	4	3	0	7
		%	12,5%	9,4%	0,0%	21,9%
	Moderado	fi	7	5	3	15
		%	21,9%	15,6%	9,4%	46,9%
	Eficiente	fi	0	6	4	10
		%	0,0%	18,8%	12,5%	31,3%
Total		fi	11	14	7	32
		%	34,4%	43,8%	21,9%	100,0%

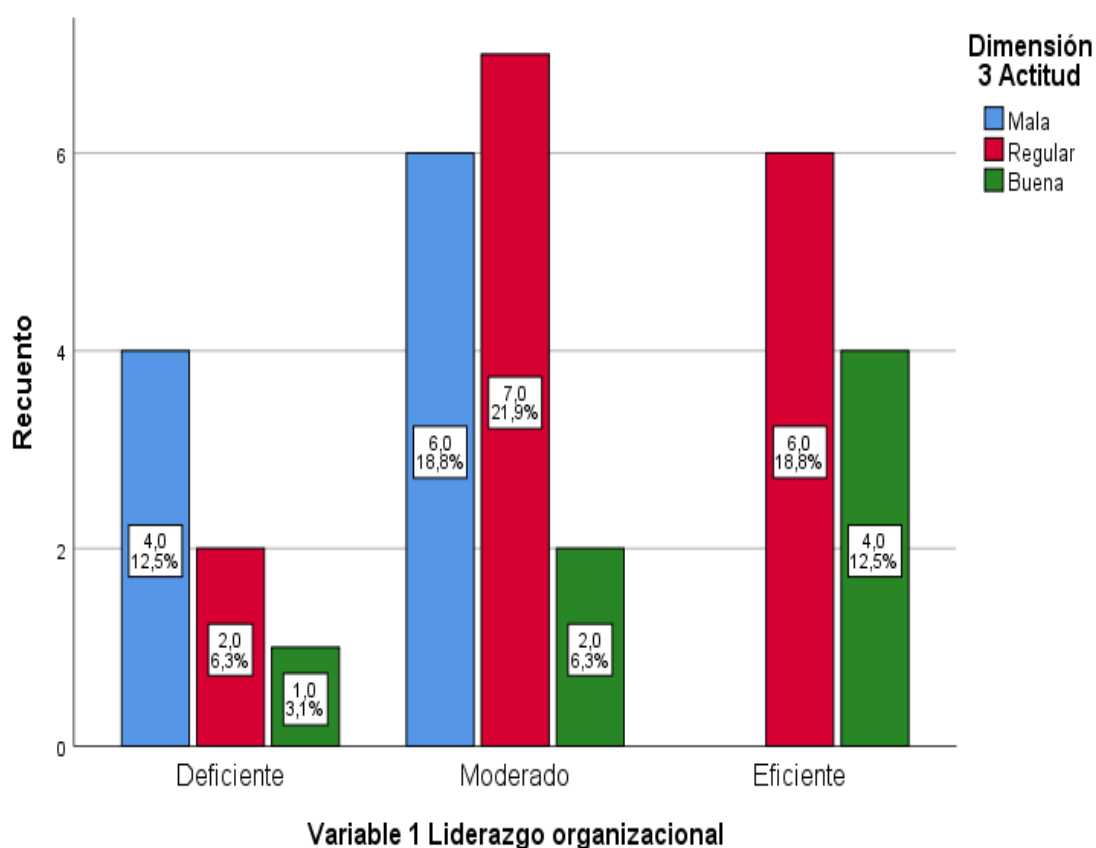
Figura 4. Gráfico estadístico liderazgo organizacional & aprendizaje del comportamiento laboral.



Podemos visualizar que el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y el aprendizaje del comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo, 2022.

Tabla 5. *Liderazgo organizacional & actitud comportamiento laboral.*

Estadísticos		Dimensión 3 actitud			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Variable 1 liderazgo organizacional	Deficiente	fi	4	2	1	7
		%	12,5%	6,3%	3,1%	21,9%
	Moderado	fi	6	7	2	15
		%	18,8%	21,9%	6,3%	46,9%
	Eficiente	fi	0	6	4	10
		%	0,0%	18,8%	12,5%	31,3%
Total		fi	10	15	7	32
		%	31,3%	46,9%	21,9%	100,0%

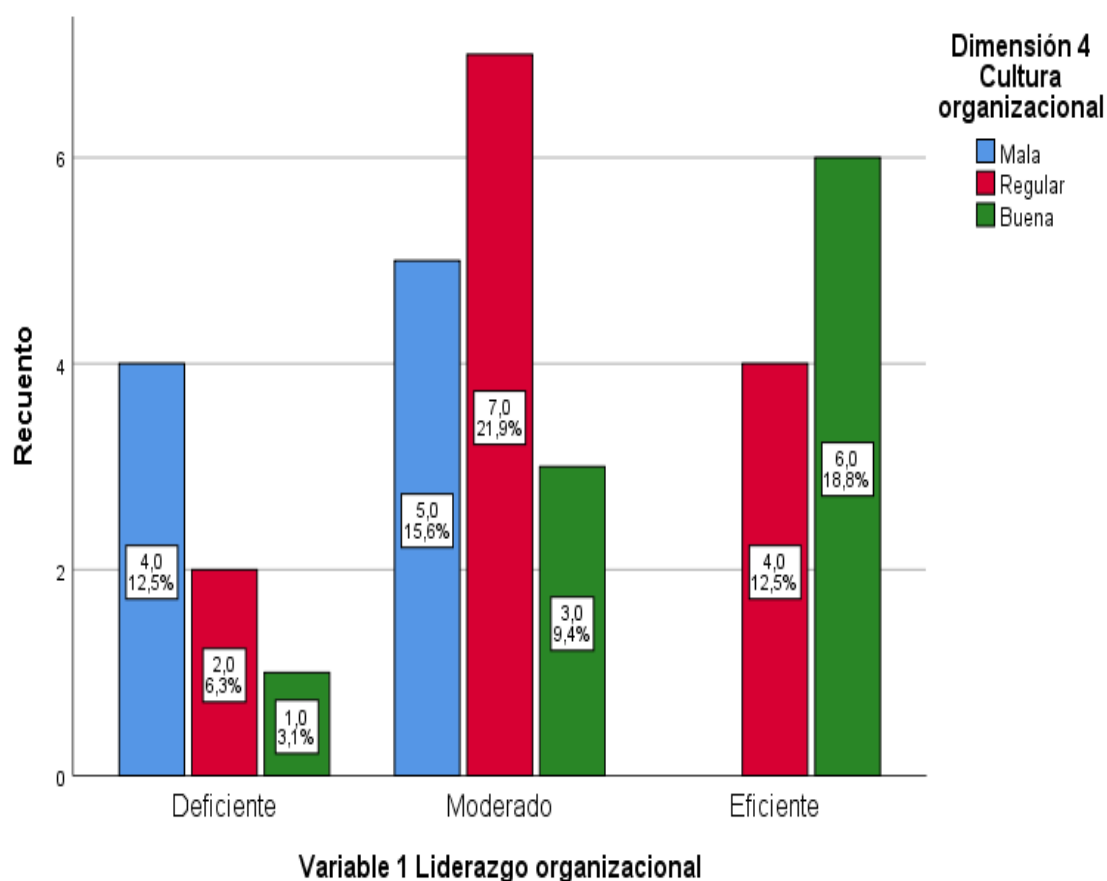
Figura 5. *Gráfico estadístico liderazgo organizacional & actitud del comportamiento laboral.*

Podemos visualizar que el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y la actitud del comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo, 2022.

Tabla 6. *Liderazgo organizacional & cultura organizacional del comportamiento laboral.*

Estadísticos	Dimensión 3 cultura organizacional			Total		
	Mala	Regular	Buena			
Variable 1 liderazgo organizacional	Deficiente	fi	4	2	1	7
		%	12,5%	6,3%	3,1%	21,9%
	Moderado	fi	6	7	2	15
		%	18,8%	21,9%	6,3%	46,9%
	Eficiente	fi	0	6	4	10
		%	0,0%	18,8%	12,5%	31,3%
Total	fi	10	15	7	32	
	%	31,3%	46,9%	21,9%	100,0%	

Figura 6. *Gráfico estadístico liderazgo organizacional & cultura organizacional del comportamiento laboral.*



Podemos visualizar que el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y la cultura organizacional del comportamiento laboral fue regular en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo, 2022.

4.2. Prueba de normalidad de datos recolectados

Tabla 7. *Prueba de shapiro-wilk.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 ambiente organizacional	,806	32	,000
Dimensión 2 aprendizaje	,809	32	,000
Dimensión 3 actitud	,809	32	,000
Dimensión 4 cultura organizacional	,808	32	,000
Variable 1 liderazgo organizacional	,809	32	,000
Variable 2 comportamiento laboral	,806	32	,000

Conseguimos los valores del Sig. menores de 0.05. En consecuencia, nos obligó a utilizar el estadístico rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis formuladas en esta investigación.

4.3. Prueba de hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman

Tabla 8. *Resultados de la prueba hipótesis general.*

Correlación entre variables		Comportamiento laboral
Liderazgo organizacional	Rho	,577
	Sig. (bilateral)	,001
	N	32

Se tuvo como decisión, una correlación es positiva moderada de 0.577, y la aceptación de la hipótesis general con un Sig. (bilateral) de $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, durante el período 2022.

Tabla 9. *Resultados de la prueba hipótesis específica 1.*

Correlación entre variables		Ambiente organizacional
Liderazgo organizacional	Rho	,498
	Sig. (bilateral)	,004
	N	32

Se tuvo la aceptación de la hipótesis específica 1, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el ambiente

organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, durante el período 2022. ($\rho=0.498$, Sig. (bilateral) = $0.004 < 0.05$)

Tabla 10. *Resultados de la prueba hipótesis específica 2.*

Correlación entre variables		Aprendizaje
Liderazgo organizacional	Rho	,435
	Sig. (bilateral)	,013
	N	32

Se tuvo la aceptación de la hipótesis específica 2, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el aprendizaje de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, durante el período 2022, ($\rho=0.435$, Sig. (bilateral) = $0.013 < 0.05$)

Tabla 11. *Resultados de la prueba hipótesis específica 3.*

Correlación entre variables		Actitud
Liderazgo organizacional	Rho	,450
	Sig. (bilateral)	,010
	N	32

Se tuvo la aceptación de la hipótesis específica 3, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en la actitud de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, durante el período 2022. ($\rho = 0.450$, Sig. (bilateral) = $0.010 < 0.05$)

Tabla 12. *Resultados de la prueba hipótesis específica 4.*

Correlación entre variables		Cultura organizacional
Liderazgo organizacional	Rho	,505
	Sig. (bilateral)	,003
	N	32

Se aceptó la hipótesis específica 4, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en la cultura organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad

Provincial del Coronel Portillo, durante el período 2022. ($\rho = 0.505$, Sig. (bilateral) = $0.003 < 0.05$)

4.4. Discusión de los resultados

Para los resultados vimos que el 28,1% indicaron que el liderazgo organizacional es moderado y el comportamiento laboral fue regular; el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y el **ambiente organizacional** fue mala; el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y el **aprendizaje** fue regular; que el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y la **actitud** fue regular, finalmente el 21,9 % indicaron que el liderazgo organizacional fue moderado y la cultura organizacional del comportamiento laboral fue regular en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronal Portillo; así mismo se debatieron con las siguientes investigaciones, Guerrero y Cherres (2018), sus resultados muestran que la dimensión manejo de significado presentó un nivel de baja influencia con el 56,1 % de las respuestas en su relación con la motivación laboral que presentó un nivel de mediana aceptación con el 50,9 % de las respuestas de los colaboradores. Se observó que el nivel de mediana influencia de la dimensión manejo de sentimientos con el 45,6 % de las respuestas y su relación directa y positiva con la variable motivación laboral con el 50,9 % de las respuestas de los encuestados; también Julca (2022), indican que el 33,75 % de los encuestados calificaron el liderazgo organizacional como bajo, un 35 % como medio y un 31,25 % como alto, mientras que para la gestión del capital humano el 35 % de los encuestados la calificó como bajo, un 32,50 % como medio y un 32,50 % como alto. Asimismo, del 100% de la variable liderazgo organizacional cualquiera sea su valor, la variable gestión del capital humano es 35 % bajo; 32,5 % medio y 32,5 % alto.

Por otro lado en este estudio en cuanto a las comprobaciones de las hipótesis, se obtuvo una correlación positiva moderada de 0.577, y la aceptación de la hipótesis general con un Sig. (bilateral) de $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el comportamiento laboral; también se aceptó la hipótesis específica 1, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el ambiente organizacional, ya que, se obtuvo $\rho = 0.498$, cuya correlación fue positiva moderada y el Sig. (bilateral) de $0.004 < 0.05$; así mismo, se aceptó la hipótesis específica 2, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el aprendizaje, ya que, se tuvo un ρ de 0.435, cuya correlación fue positiva moderado y el Sig. (bilateral) de 0.013 menor de 0.050; además, se aceptó la hipótesis específica 3, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en actitud, ya que, se tuvo un ρ de 0.450, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.010 menor de 0.05; finalmente se aceptó la hipótesis específica 4, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en la cultura organizacional, ya que, se tuvo un ρ de 0.505, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.003 menor de 0.05 de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022.

Los hallazgos anteriormente dado de esta investigación, se discutieron y compararon con los siguientes estudios Cahuana (2018), los resultados determinaron que existe una relación positiva significativa entre liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica - 2018. Esto se refleja en el

coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,795$ y un nivel de significancia de $0,000$ menor a la región crítica $0,05$ y también con Cerrón y Vicente (2018), se tuvo un valor de $r = 0.929$; que corresponde una correlación muy alta y una prueba $t = 6,154 > 1,96$; observándose que dicho valor se halla ubicado en el área de rechazo de la hipótesis nula, por tanto, se concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018”.

CONCLUSIONES

- Se aceptó la hipótesis general, ya que, se tuvo una correlación positiva moderada de 0.577 y un Sig. (bilateral) de $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, 2022.

- Se aceptó la hipótesis específica 1, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el ambiente organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, 2022; ya que se obtuvo una $\rho = 0.498$, cuya correlación fue positiva moderada y el Sig. (bilateral) de $0.004 < 0.05$.

- Se aceptó la hipótesis específica 2, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en el aprendizaje de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo una $\rho = 0.435$, cuya correlación fue positiva moderado y el Sig. (bilateral) de $0.013 < 0.05$.

- Se aceptó la hipótesis específica 3, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en la actitud de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo una $\rho = 0.450$, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de $0.010 < 0.05$.

- Se aceptó la hipótesis específica 4, dando como decisión que existió una incidencia significativa del liderazgo organizacional en la cultura organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo una $\rho = 0.505$, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de $0.003 < 0.05$.

SUGERENCIAS

- Se recomienda que, en todas las áreas de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, se implemente de manera eficaz el liderazgo organizacional por medio de las autoridades, gerentes y sub gerentes, para buscar mejorar el comportamiento laboral, e incentivar a que sus trabajadores estén comprometidos y se sientan identificados con los objetivos, metas y políticas de la organización edil.

- Se recomienda que, el área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, promueva mecanismos al personal con el fin de desarrollar el liderazgo estratégico, la toma de decisiones, comunicación y procesos de la innovación.

- Se recomienda que, el área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, promueva mecanismos al personal sobre el ambiente organizacional, aprendizaje, actitud y la cultura Organizacional para obtener mejores comportamientos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acurio, D. W. (2022). *El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi).
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8415/1/MUTC-001138.pdf>
- Alan N., y Cortez L., (2018) *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Acosta, L. C., y Campos, E. H. (2022). *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac 2021* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88158/Acosta_Q LC-Campos_DEH-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Ascencio, G. M. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19135/ascencio_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cahuana, J. E. (2018). *Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32833/cahuana_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, Y. A. (2016). *Relación Del Liderazgo Y La Satisfacción Laboral En La Microempresa Lili Bisutería de Cali* (Tesis de pregrado, Universidad del Valle).

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/19432/0542820.pdf?sequence=1>

Cerrón, J., y Vicente, J. P. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35196/cerron_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escarcena, M. A. (2021). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021* (Tesis pregrado, Universidad Privada de Pucallpa).

http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/362/tesis_moises.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Freire, J. E. (2020). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito el Sagrario LTDA* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato).

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31695/1/TESIS%20FINAL%20EMILIO%20FREIRE-signed%20%281%29%20%281%29-signed.pdf>

Guerrero, W. A., y Cherres, J. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aguas Verdes, región Tumbes, 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes).

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2600/TESIS%20-%20CHERRES%20ELIZALDE%20-%20GUERRERO%20SAYAGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

- Julca, E. J. (2022). *Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84335/Julca_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Levano, L. E. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28083/levano_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meléndez, A. G. (2018). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R. LTDA San Borja – 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del PERÚ).
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2C%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parodi, P. (2020). *El liderazgo organizacional y su impacto en la productividad del área de operaciones de la empresa BCP en el periodo 2019* (Tesis de maestría, Universidad Peruana de las Américas).
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/936/PATRICIA%20PARODI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pazmiño, P. E. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019* (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar).

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%
c3%b1o-Estilos.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%c3%b1o-Estilos.pdf)

Tuesta, B., y Quiroz, R. (2022). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, 2021* (Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa).

http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/333/1/tesis_branco_ronald.pdf

Vargas, V. (2015). *Desarrollo de liderazgo en el Perú: desafíos y oportunidades para empresas grandes y medianas*. Instituto de investigación científica.

<https://www.ulima.edu.pe/instituto-de-investigacion-cientifica/investigaciones/desarrollo-de-liderazgo-en-el-peru-desafios-y>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Estimado personal de la municipalidad, con el debido respeto y el saludo de antemano se lo brinda un cuestionario para recolectar datos con respecto a la investigación denominada *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022*. Usted debe marcar con una equis en los puntajes que a continuación le damos: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Liderazgo estratégico						
01	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo hacen cumplir los hábitos de cumplimiento horario de trabajo.					
02	El personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo manifiesta efectividad de respuesta a consultas tributarios a los contribuyentes.					
03	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo poseen el perfil del líder estratégico.					
04	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo poseen habilidades administrativas específicas en tributos.					
Toma de decisiones						
05	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo realiza resolución inmediata sobre los problemas de recaudación tributaria.					
06	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo poseen características de líderes facilitadores.					
07	El personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo practican la ética en la toma decisiones.					
08	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo prioriza de los servicios municipales de urgencia a los ciudadanos.					
Comunicación						
09	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestra una gestión de conflicto que se da en los equipos de trabajo.					
10	El personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestra un Liderazgo y una comunicación efectiva.					
11	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo implementan con el Coaching para mejorar el liderazgo organizacional.					
12	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo realiza y ejecuta programas sociales reales.					
Procesos de la innovación						
13	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran Liderazgo transformacional.					
14	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo reconocen el trabajo en equipo.					
15	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran liderazgo innovador.					
16	Los gerentes y sub gerentes del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran liderazgo institucional.					

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO LABORAL

Estimado personal de la municipalidad, con el debido respeto y el saludo de antemano se le brinda un cuestionario para recolectar datos con respecto a la investigación denominada *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022*. Usted debe marcar con una equis en los puntajes que a continuación le damos: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Ambiente organizacional						
01	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestra tiene eficacia en ejecución de los servicios públicos.					
02	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran una responsabilidad social tributaria.					
03	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo tiene una adecuada formulación de la estrategia tributaria.					
04	El área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo tiene una adecuada disciplina de protocolo en la ejecución de multas tributarias.					
Aprendizaje						
05	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un desarrollo organizacional adecuado.					
06	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un adecuado aprendizaje organizacional.					
07	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un aprendizaje emocional correcto.					
08	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran tienen un aprendizaje en equipo esperado.					
Actitud						
09	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un compromiso en el trabajo.					
10	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo tienen una satisfacción en el trabajo.					
11	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran una motivación laboral.					
12	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un involucramiento en el trabajo.					
Cultura Organizacional						
13	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo muestran un buen talento humano.					
14	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo no muestran una resistencia al cambio.					
15	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo realizan una comunicación emocional.					
16	Los gerentes, sub gerentes y el personal del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo poseen valores dominantes adecuados y éticos.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE RECAUDACION TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?</p> <p>Problemas Específicos - ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? - ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? - ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022? - ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022?</p>	<p>Objetivo General -Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos -Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el liderazgo y el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas -Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el ambiente organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y el aprendizaje del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la actitud del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. -Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la cultura organizacional del comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo organizacional</p> <p>Variable 2: Comportamiento laboral</p>	<p>Liderazgo estratégico</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Procesos de la innovación</p> <p>Ambiente organizacional</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Actitud</p> <p>Cultura Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hábitos de cumplimiento horario de trabajo. - Efectividad de respuesta a consultas tributarios. - Perfiles de líderes estratégicos. - Habilidades administrativas en tributos. - Resolución de problemas de recaudación tributaria. - Líder facilitador. - La ética en la toma de decisiones. - Priorización de los servicios municipales. - Gestión de conflicto. - Liderazgo y la comunicación. - Coaching. - Ejecuciones reales de programas sociales. - Líder transformacional. - Reconocimiento del trabajo en equipo. - Liderazgo innovador. - Liderazgo institucional. - Eficacia en ejecución de los servicios públicos. - Responsabilidad social tributaria. - Formulación de la estrategia tributaria. - Disciplina de protocolo en la ejecución de multas tributarias - Desarrollo organizacional. - Aprendizaje organizacional. - Aprendizaje emocional. - Aprendizaje en equipo. - Compromiso en el trabajo. - Satisfacción en el trabajo. - Motivación laboral. - Involucramiento en el trabajo - Talento humano. - Resistencia al cambio. - Comunicación emocional. - Valores dominantes. 	<p>Metodología</p> <p>Población Fueron 32 trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.</p> <p>Muestra Fue una Muestra poblacional. Tipo Aplicada Nivel No experimental Diseño Descriptivo correlacional-causal Esquema $X_1 \rightarrow X_2$</p> <p>Donde: M: Muestra. X1: Liderazgo organizacional. humanos. X2: Comportamiento laboral. \rightarrow : Relación causal X_1 sobre X_2</p> <p>Técnicas Encuesta Instrumento 2 de cuestionarios</p>