



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES
EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
PUNO, 2025

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y MARKETING

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES
EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
PUNO, 2025**

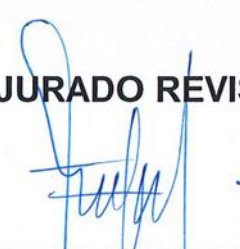
TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS

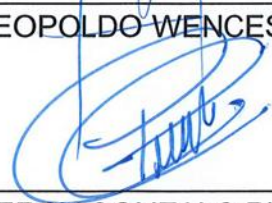
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO :


Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN N°403-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 04 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12132, presentado por **KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|----------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | viernes, 12 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 3: 00 p.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (C)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 447-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 26 de agosto 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-6507 de fecha 21 de agosto de 2025, del **Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Paye Colquehuanca
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 260-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de junio 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-4485** de fecha 18 de junio del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

ÍNDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Luna Rivera, José Juan. "Liderazgo transformacional de los administradores universitarios y su relación con el compromiso organizacional de los docentes.", Universidad Ana G Méndez - Gurabo	<1%

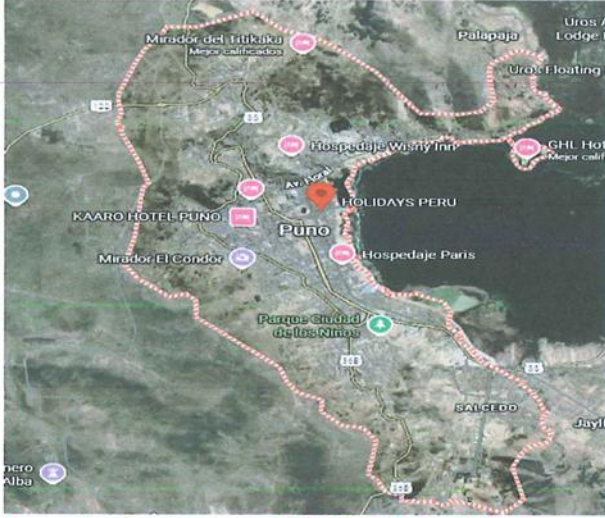
Publicación



Metadatos Complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48018719
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-2461-7721
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Latitud: -15.839611 Longitud: -70.021879
Ubicación geográfica de la investigación	 https://maps.app.goo.gl/MCZe3bQmGfqeUuku8
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JUNIO 2025 – DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS, identificado con DNI
Nro. 48018719 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de diciembre del 2025

Dr. Roberto Payé Colquehuanca
ASESOR

Kely Sandra Mendoza Contreras
FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres y demás familiares por su constante apoyo para ayudarme a finalizar el proyecto de estudio.



AGRADECIMIENTO

A mis docentes y compañeros de carpeta de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca que me han sugerido en la conclusión del trabajo de investigación.



ÍNDICE DE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. Delimitación de la investigación.....	14
1.3. Formulación del problema	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.	16
2.2. Objetivos Específicos.....	16

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	17
3.1.1. A Nivel Internacional.....	17
3.1.2. Antecedentes nacionales	20
3.1.3. Antecedentes locales	23
3.2.1.1. Dimensiones	32



3.2.2.1.	Dimensiones	38
----------	-------------------	----

3.3.	Marco conceptual.....	40
------	-----------------------	----

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	42
------	------------------------	----

4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.	42
------	-----------------------------	----

4.3.	VARIABLES	42
------	-----------------	----

4.3.1.	Variable independiente.....	42
--------	-----------------------------	----

4.3.2.	Variable dependiente.....	42
--------	---------------------------	----

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGAR

5.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	44
------	-------------------------------	----

5.2.	NIVEL O ALCANCE DE ESTUDIO.....	44
------	---------------------------------	----

5.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	45
------	------------------------------	----

5.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	45
------	------------------------------	----

5.5.	NIVEL DE INVESTIGACION	45
------	------------------------------	----

5.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	45
------	--------------------------------------	----

5.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
------	--	----

5.8.	CONTABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	46
------	---	----

5.9.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	47
------	-----------------------------	----

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR VARIABLES	48
------	--	----

6.2.	Contrastación de hipótesis	58
------	----------------------------------	----

6.3.	Discusión de resultados	62
------	-------------------------------	----



CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	73



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	43
Tabla 2	Nivel de la Variable Liderazgo	48
Tabla 3	Nivel de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire	49
Tabla 4	Nivel de la Dimensión Liderazgo Autocrático	51
Tabla 5	Nivel de la Dimensión Liderazgo Transformacional.....	52
Tabla 6	Nivel de la Variable Comportamiento Organizacional	54
Tabla 7	Nivel de la Dimensión Cultura	55
Tabla 8	Nivel de la Dimensión Comunicación	57
Tabla 9	Relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional	58
Tabla 10	Relación entre el Liderazgo Laissez Faire y el comportamiento organizacional	59
Tabla 11	Relación entre el Liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional	60
Tabla 12	Relación entre el Liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional	61



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de la Variable Liderazgo	48
Figura 2	Nivel de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire	50
Figura 3	Nivel de la Dimensión Liderazgo Autocrático	51
Figura 4	Nivel de la Dimensión Liderazgo Transformacional	53
Figura 5	Nivel de la Variable Comportamiento Organizacional	54
Figura 6	Nivel de la Dimensión Cultura	56
Figura 7	Nivel de la Dimensión Cultura	57



RESUMEN

El objetivo de la investigación de 2024, realizada en la Dirección Regional de Educación de Puno, fue investigar cómo diversas filosofías de liderazgo impactan el comportamiento organizacional, en particular en aspectos como el compromiso, la motivación y la satisfacción de los empleados. Se evaluaron tres filosofías de liderazgo (autoritaria, laissez-faire y transformacional), así como dos aspectos del comportamiento organizacional (comunicación y cultura institucional) mediante cuestionarios estructurados con un enfoque metodológico descriptivo y correlacional. Treinta miembros del personal de la institución que aportaron sus perspectivas y experiencias fueron incluidos en la muestra. Con un valor p inferior a 0,01 y una correlación de Spearman de 0,849, los hallazgos demostraron una asociación. Este enfoque tuvo un efecto más fuerte que los enfoques autoritario y laissez-faire al fomentar la motivación y el desarrollo profesional, lo que sugiere.

Palabras clave: Compromiso de los empleados, liderazgo transformacional, comportamiento organizacional y liderazgo.



ABSTRACT

The primary objective of this study was to examine the connection between leadership and organizational behavior at the Regional Directorate of Education in Puno in 2025. Finding out how various leadership philosophies affect the dedication, drive, and contentment of staff members at the educational institution was the aim of the study. This objective was achieved by using a descriptive and correlational technique, which systematically assessed the correlations between the variables of interest using a quantitative approach. Structured surveys addressed a variety of leadership facets, including transformative, laissez faire, and authoritarian leadership. communication and culture, Additionally, two significant facets of organizational behavior were assessed. The 30 Regional Directorate of Education employees who participated in the study completed questionnaires to express their thoughts and experiences about leadership styles and how they affect the workplace. The results of the data analysis show a considerable positive correlation between transformational leadership and organizational behavior. Specifically, a p-value of less than 0.01 and a Spearman correlation coefficient of 0.849 suggest that transformational leadership significantly increases employee motivation, commitment, and satisfaction. Because of its ability to uplift and encourage employees, this leadership style promotes professional growth and a positive work atmosphere. Conversely, there were less correlations between laissez-faire and organizational behavior.

Keywords: leadership, employee commitment, leadership, organizational behavior



INTRODUCCIÓN

El éxito y el funcionamiento de las organizaciones, especialmente en el ámbito educativo, dependen en gran medida del comportamiento organizacional y el liderazgo. Es imperativo mejorar la formación en gestión y la dinámica laboral. Este estudio busca funcionamiento organizacional.

Según Newstrom (2011), La cultura organizacional y la comunicación son dos aspectos del comportamiento organizacional los valores, actitudes y prácticas comunes que conforman la cultura de una organización.

Participe en el trabajo y muestre iniciativa. Una cultura empresarial saludable fomenta un ambiente laboral colaborativo e inspirador. La comunicación, tanto formal como informal, es esencial para establecer objetivos y expectativas, promover el trabajo en equipo e intercambiar información.

A la luz de los hallazgos, se prevé un conocimiento profundo El liderazgo transformacional genera un entorno de trabajo más inspirador y cooperativo, lo que probablemente mejorará considerablemente la comunicación y la cultura organizacional. Sin embargo, los enfoques de liderazgo autocrático y laissez-faire pueden.

El objetivo de esta investigación es profundizar nuestro conocimiento sobre cómo el liderazgo impacta, se pueden generar recomendaciones prácticas para mejorar el rendimiento y el bienestar laboral el rendimiento y fomenten una cultura laboral saludable, lo cual beneficiará.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Maxwell (2019), En su libro sobre liderazgo, argumenta que la capacidad de una empresa para motivar e inspirar a su personal es uno de los principales factores que la distinguen de sus competidores. Líderes de diversas industrias, Por citar algunos ejemplos en un contexto global, el comportamiento organizacional de estas empresas hoy en día se define.

En Perú, varios ejecutivos han promovido ciertos comportamientos y prácticas dentro de sus empresas, Como resultado, han logrado convertirse en grandes empresas, es un excelente ejemplo. Es considerado y ha recibido un amplio reconocimiento. La amplia celebración y reconocimiento de su éxito y sus contribuciones empresariales en la India subraya el alcance de sus logros en otros lugares. Este centro de formación académica destaca por su estrecha vinculación con el mundo empresarial y su dedicación a la innovación.

La institución se encuentra en una situación tensa debido a que el Gobernador Regional ya reemplazó a la falta de liderazgo. Para determinar su validez, esta afirmación se someterá a un análisis minucioso y riguroso. Como

resultado de los cambios en la dirección ejecutiva, provocados las decisiones políticas del Gobierno Regional, los desafíos han persistido a lo largo del tiempo en las diferentes unidades organizativas de esta dirección. Por lo tanto, y las prácticas de liderazgo en este entorno educativo.

1.2. Delimitación de la investigación

La delimitación temporal comprende el desarrollo de la investigación de marzo 2025 a noviembre del 2025

La delimitación geográfica comprende la dirección regional de educación puno, de la provincia de puno, región puno.

La delimitación semántica se enmarca dentro del liderazgo del personal y comportamiento.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo, se relaciona con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación Puno, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo laissez-faire en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025?



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación teórica

Todos los datos recopilados para este estudio permitirán reflexionar sobre el conocimiento ya disponible sobre estos factores. Además, este estudio puede servir de base para futuras investigaciones.

Justificación práctica

Se centra especialmente en las variables sugeridas, en particular los datos recopilados se refinarán mediante un análisis exhaustivo de los hallazgos y sugerencias, que posteriormente se compartirán.

Justificación metodológica

Para determinar, se basará en la creación de herramientas específicas y el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Además, se utilizarán programas estadísticos especializados como Excel y SPSS.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Examinar cómo interactúan el comportamiento organizacional y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación Puno 2025.

2.2. Objetivos Específicos.

- A. Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo liberal en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2025.
- B. Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2025.
- C. Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

3.1.1. A Nivel Internacional

Enciso (2020), autor español, centró su investigación en los efectos del liderazgo transformacional en diversos factores organizacionales, como Entorno laboral, bienestar psicológico, Dedicación y satisfacción laboral de los empleados. Realizó una investigación exhaustiva sobre cómo el liderazgo transformacional afecta a diversas facetas de la organización. Examinó en particular cómo las personas de la empresa comparten conocimientos y cómo este estilo de liderazgo podría fomentar la innovación y la creatividad. También analizó cómo el liderazgo transformacional impactó la participación del personal en cuestiones de seguridad y el cumplimiento de los procedimientos. También se han realizado estudios sobre corporativa. Concluyó evaluando cómo este estilo de liderazgo afectaba las cifras de ventas de la empresa y el rendimiento general de los trabajadores que fomenta la ética, la seguridad, el servicio y el aprendizaje está estrechamente vinculada al compromiso de los empleados. En consecuencia, esta dedicación está fuertemente asociada con una disminución del agotamiento emocional, un

mayor bienestar mental y una disminución del cansancio y las lesiones.

Además, se encontró.

Portugal y Reyes (2022). El presente trabajo, existente entre el nivel de compromiso organizacional y el estilo de liderazgo que ejercen los docentes universitarios. Se trató tuvo como propósito establecer la magnitud y la dirección de la relación entre las variables en el contexto de la educación superior. La población estaba constituida por docentes de una universidad pública de Durango, de los cuales se seleccionó una muestra representativa, aplicando muestreo probabilístico. Para la recolección de información fueron utilizados dos instrumentos estandarizados: mostraron una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el liderazgo ejercido por los docentes, especialmente con el liderazgo transformacional, que favorece la identificación emocional superior con la institución, la motivación intrínseca y el esfuerzo colectivo. También se observó que los docentes que mostraban menor percepción de liderazgo efectivo eran los que también mostraban niveles más bajos de compromiso afectivo y normativo. Con el resultado de ser una investigación válida, sugiere que el liderazgo docente, particularmente el transformacional, es una de las variables que predecirá con seguridad el compromiso organizacional en las instituciones de educación superior. Igualmente, se sugiere a las autoridades universitarias implementar programas de desarrollo del liderazgo académico y de reconocimiento institucional que refuercen la identidad y pertenencia de los docentes con su universidad.



Vílchez (2021) El trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo ejercidos por los directores y el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores municipales. Este trabajo fue realizado de forma cuantitativa, ya que fue considerado la fuerza de la relación entre las variables en el sector público local Jaén y la muestra se aplicó a partir de una muestra probabilística estratificada. Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos validados: cuestionario de los estilos de liderazgo en función del modelo de Bass y Avolio (1994), el cual considera los estilos transformacionales, transaccional y laissez faire; y cual considera las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa. Ambos instrumentos alcanzaron niveles de confiabilidad por encima de 0,80, evaluados a partir del coeficiente de Cronbach. Los hallazgos encontrados ponen de manifiesto que existe una correlación de carácter positivo y significativo en la relación entre los estilos de liderazgo utilizados y el compromiso de tipo organizacional, dado que estos estilos obtenían un nivel $p < 0,05$. El liderazgo transformacional fue el que influyó de forma más notable en el compromiso de tipo afectivo y normativo de los trabajadores/as. En cambio, el estilo de liderazgo asociado a un liderazgo tipo laissez-faire mostró una correlación con una baja proporción del compromiso de tipo organizacional, así como con el bajo nivel de identificación con la propia institución transformacional es un elemento básico para mejorar el compromiso y la motivación del personal municipal, para fomentar un clima organizacional de tipo positivo y con un enfoque que esté orientado a los resultados. Por último, se recomienda

implementar programas formativos orientados al liderazgo y la gestión del talento humano basados en los valores de una institución participativa, basada en la comunicación efectiva, en la confianza y el reconocimiento entre el desempeño.

3.1.2. Antecedentes nacionales

El autor Chávez (2021) durante una situación de crisis sanitaria mundial, sin manipularlas. La población se constituyó por trabajadores de instituciones públicas y privadas que mantuvieron el desempeño de su actividad laboral durante el confinamiento y restricciones de salud impuestas por la pandemia; la muestra se estableció para la presente investigación a gusto de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la obtención de los datos de información se ha empleado dos instrumentos validados, el cuestionario de estilos de liderazgo de Bass y Meyer y Allen (1991) con sus dimensiones afectiva, continuidad y normativa. Ambos instrumentos evidencian alta confiabilidad ($\alpha > 0.80$). Organizacional, y especialmente en la dimensión afectiva. Los trabajadores entendieron que los líderes que mostraron empatía, comunicación entre ellos y apoyo emocional tanto en la incertidumbre como en la crisis reforzarían su pertenencia y disposición a realizar un esfuerzo adicional pues hubo desmotivación e incertidumbre de intrasubjetividad. Se concluye que, ante una crisis el liderazgo transformacional es un factor protector del compromiso organizacional al tratar de fomentar la confianza, el trabajo colaborativo y la resiliencia organizacional. Se recomienda a las organizaciones que refuercen las



competencias socio-emocionales y comunicativas en el líder para mantener la cohesión y la motivación en el equipo de trabajo en situaciones de adversidad.

Para determinar El autor Pereira (2021) estudió la relación los empleados del centro de Salud San Jerónimo 2021. Para ello, la investigación requería una técnica que permitiera, en consecuencia, mejorar su comprensión. En este caso, el estudio incluyó a un total de 120 trabajadores (la cantidad determinada por la fórmula de muestreo), pero solo 92 resultaron ser representativos de la población a la que se aplicaron las diversas fórmulas. El estudio incluyó diseños descriptivos, correlacionales y no experimentales. El personal se sentirá más comprometido con la empresa si se implementa un mejor estilo de liderazgo en la unidad de investigación, según la conclusión del estudio de que existe suficiente evidencia para demostrar la presencia de 0,930.

Vera (2022). Asimismo, se sugirió que el objetivo fuera determinar si existe alguna relación entre las diferentes filosofías de liderazgo y el nivel de dedicación organizacional. Para lograr este objetivo, al momento del estudio conformaron la población. Se pusieron a disposición herramientas para la recopilación de datos con el fin de obtener información pertinente. Los hallazgos de la investigación más citado, con una frecuencia del 39%. Además, el 46,2% de los empleados mostró un alto grado de compromiso. Por último, los compromisos emocionales constituyen el 47,6% de todas las responsabilidades. La investigación del

estudio encuentra un vínculo sustancial, bastante fuerte y positivo entre las variables bajo investigación, como lo demuestra.

En 2022, el autor Vilches La investigación titulada, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la variable del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de las personas que realizan su labor profesional en dicha empresa. El presente estudio se articuló sobre la base de que el liderazgo transformacional, caracterizado por que contribuye a incrementar el sentido de pertenencia y la identificación respecto de los objetivos institucionales. Se llevó a cabo un estudio constituido por los colaboradores de la Empresa Promine Cía., y la muestra fue calculada, ambos validados y con altos niveles de fiabilidad ($\alpha > 0.85$). De la misma manera, el personal que asocia en sus líderes una actitud motivadora, empática y orientada al desarrollo personal presenta niveles de compromiso afectivo y normativo mayores con la organización, en contraposición a aquel personal que asocia la falta de estas conductas de liderazgo con una escasa identificación y permanencia dentro de la misma. De tal forma se concluye que el liderazgo transformacional tiene una incidencia directa y favorable sobre el compromiso organizacional, siendo capaz de instaurar una cultura de confianza, innovación y lealtad hacia la organización. Se recomienda a la Empresa Promine Cía. poner en práctica programas de desarrollo directivo centrados en el liderazgo transformacional, poniendo el foco en la comunicación asertiva, la gestión emocional como parte del proceso de

comunicación y sobre la activa participación del personal en los procesos de estrategia.

3.1.3. Antecedentes locales

En el municipio de la provincia de HUANCANE, en 2022, el autor Vargas (2022) que tienen los servidores públicos de las municipalidades de la provincia. Esta investigación estaría vigente en la medida en que un buen liderazgo transformacional produce una motivación, una identidad institucional y lealtad hacia la organización por parte de los trabajadores, que son elementos propios de una buena gestión pública y del servicio a los ciudadanos. El enfoque Mariscal Nieto, y la muestra se obtuvo por muestreo probabilístico estratificado, que también proporcionaron altos niveles de confiabilidad ($\alpha > 0.85$). compromiso organizacional ($p < 0.05$). Los servidores públicos que reconocieron que existe un liderazgo combinado de la inspiración, la consideración individual y la estimulación intelectual, manifestaron contar con un mayor compromiso afectivo y normativo con su organización, mientras que para aquellos que no percibieron estas conductas de liderazgo, se vio una disminución en sentido de pertenencia y compromiso de permanencia laboral. Se concluyó que el liderazgo transformacional es un factor determinante del compromiso organizacional en el sector público y que fomenta la motivación, el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa por su parte, a las autoridades municipales de Mariscal Nieto, orientados a la innovación, la comunicación empática y la gestión del talento humano como herramientas para el fortalecimiento institucional.



Martínez, autor (2023). Investigación titulada cuyo objetivo consistió en poner a prueba la relación existente entre cultura organizacional y desempeño organizacional de una serie de empresas colombianas, recurriendo como marco teórico al modelo de Denison (1990). Este modelo se fundamenta en cuatro dimensiones de la cultura organizacional: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, que a su vez inciden directamente sobre la eficacia y sostenibilidad de las mismas ello se aplicó el cuestionario Denison Organizational Culture Survey (DOCS) a una muestra de empresas de diferentes sectores económicos. El desempeño organizacional fue evaluado a través de indicadores de productividad, innovación, satisfacción laboral y resultados financieros percibidos. Los instrumentos mostraron altos niveles de validación ($\alpha > 0,80$) y validez estadística para el contexto empresarial colombiano. Los hallazgos prueban que no sólo empresarial, sino que las dimensiones de misión y adaptabilidad están directamente relacionadas con los niveles de eficacia de las organizaciones, con el involucramiento y la consistencia asociadas al incremento de la cohesión interna y el compromiso del personal, y las organizaciones con culturas sólidas y participativas tienden a lograr un mejor posicionamiento competitivo y con una mayor capacidad de respuesta al entorno volátil. De esta manera podemos concluir que la cultura organizacional, entendida desde el modelo de Denison, representa un factor estratégico que condiciona el desempeño y la sostenibilidad de las empresas. Las conclusiones nos indican la idoneidad del modelo en contextos latinoamericanos, pero tal y como lo han hecho otros autores se refiere a la necesidad de su adaptación



a las especificidades culturales y estructurales de las organizaciones colombianas. Por último, se anima a las empresas a propiciar prácticas de liderazgo participativo, realizar comunicación interna, y estrategia alineada en la creación de una cultura orientada hacia el alto desempeño.

En el marco del desarrollo de la investigación, influye en el compromiso organizacional de los docentes y administrativos de dicha facultad. La investigación se fundamentó en la propuesta de Bass y Avolio (1994), los cuales mencionan que el liderazgo transformacional potencia el desarrollo del personal, la motivación y la identificación con la misión institucional, lo que afecta directamente al compromiso organizacional que proponen Meyer y Allen (1991). La investigación empleó, dado que se pretendía analizar la relación entre ambas variables sin manipularlas. La población se constituyó por la totalidad de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales y la muestra fue obtenida mediante muestreo censal con niveles de confiabilidad adecuados ($\alpha > 0.85$). Los resultados refrendaban la existencia de una relación positiva y significativa de asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, de tal manera que determinada la significancia ($p < 0.05$). Eso obedece a que el liderazgo transformacional (bajo el liderazgo transformacional se incluyen la inspiración, el estímulo intelectual, la comunicación empática y la consideración individual) motiva que los integrantes de la organización refuercen su identificación y sentido de pertenencia hacia la organización. El liderazgo transformacional se asocia de manera directa, resultando en una relación positiva del liderazgo transformacional con el compromiso afectivo y el compromiso

normativo, todo esto porque bajo líderes inspiradores los trabajadores tienden a asumir en mayor responsabilidad los objetivos de la organización. Se concluye, por tanto, que el liderazgo transformacional incide significativamente en la promoción del compromiso organizacional, lo que a su vez contribuye a un clima laboral positivo, a la productividad y la fidelización del personal. Se recomienda desarrollar programas de formación y capacitación para que los jefes de área y los docentes líderes puedan comprender el liderazgo transformacional, así como también poder llevarlo a la práctica; de esta manera se podrá potenciar la innovación, el trabajo en equipo y la orientación al logro dentro.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Variable liderazgo

Las personas adquieren a través de sus conocimientos y experiencia. Un líder puede ser formal o informal; es decir, no necesita ocupar un alto cargo en una organización o institución, sino ser capaz de dirigir y delegar los procesos y actividades necesarios para la creación y el logro de metas y objetivos. Los líderes en las organizaciones son responsables de planificar y guiar las actividades de todos sus colegas, alentando a cada miembro a crecer en confianza y crear un sentido de compromiso con sus funciones.

La definición de esta variable, según el autor Coulter (2010), son las acciones que las personas realizan para afectar las decisiones y el comportamiento de otros con el propósito expreso de hacer que actúen de una manera líder. Como resultado, el líder podrá inspirar y guiar a un grupo en particular, influenciándolos



y guiándolos a realizar acciones basadas en el cumplimiento y logros predeterminados por el líder; adicionalmente, esto fomentará la empatía para trabajar en un ambiente particular, creando un ambiente agradable donde los empleados pueden perfeccionar.

Sin embargo, según el autor Newstrom (2011), la definición de liderazgo variable se centra en dos resultados: influencia y motivación. Mediante estos resultados, el líder dominante podrá motivar e influir en todos los empleados que trabajan en su entorno y tienen una relación directa con él, lo que les permitirá mejorar su rendimiento laboral, alcanzar sus metas y completar todas sus tareas dentro del tiempo asignado. Los procedimientos significativa comenzarán tan pronto como una organización necesite un líder.

Actualmente, el liderazgo se entiende como un acuerdo entre dos personas dispuestas a trabajar juntas para alcanzar metas y objetivos comunes. Es evidente que una de las partes se encargará de liderar y organizar las actividades, mientras que la otra se encargará de ejecutarlas y dirigir las. Sin embargo, es fundamental destacar que, para que el acuerdo sea efectivo, los empleados que realizarán las tareas deben tener incentivos que los mantengan inspirados y motivados. La preocupación del líder por el bienestar y la autorrealización de todos los participantes será una de sus responsabilidades (García-Solarte, 2015, p. 63).

Características del liderazgo

Robbins y Judge (2013) afirman que un líder debe poseer las siguientes cualidades:

- Son capaces de asignar tareas a cada trabajador según sus cualificaciones.
- Demuestran la capacidad de persuadir a las personas para que participen en actividades y tomen decisiones de acuerdo con objetivos y metas preestablecidos.
- Demuestran habilidades que les permiten enfatizar y mejorar la socialización con su entorno.
- Son personas dedicadas y disciplinadas que pueden interpretar los sentimientos de quienes las rodean, demostrando que también pueden generar empatía.
- Son quienes dirigen el comportamiento de un grupo de personas para lograr objetivos preestablecidos, asegurándose de que su conducta sea apropiada y constructiva con su entorno, facilitando el desarrollo de relaciones interpersonales más sanas, completando tareas preestablecidas y manteniendo el rendimiento preestablecido.

Son personas Imparciales.

La definición de un líder es cualquier persona que dé ejemplo a otros empleados o individuos al centrarse en construir relaciones positivas y mostrar interés en alcanzar objetivos sin sacrificar la preocupación o la empatía por las diversas necesidades de los demás o de ellos mismos.

Son personas que frecuentemente se preocupan por fomentar y mejorar las habilidades y atributos de otros miembros del equipo; por lo tanto, con frecuencia promueven el compromiso activo de cada miembro, prestando atención a sus necesidades, deseos y comportamientos para apoyarlos y desarrollarlos o satisfacerlos.

Teoría basada en la contingencia de Fiedler

Según los autores Robbins y Judge (2013), esta teoría se basa en la finalización exitosa de tareas por parte de los miembros de un equipo o grupo, en la cual se revela el estilo del líder y su autoridad sobre sus subordinados. La interacción entre los líderes y sus subordinados, que muestra cuánta influencia tienen sobre ellos, forma parte de la teoría de que el desempeño del líder se basa en y debe ser efectivo. Se identifican tres dimensiones: el poder generado en el puesto de la persona, la relación que existe actualmente. La combinación de estas tres dimensiones resulta.

- El método democrático ilustra cómo las acciones del líder afectan directamente a otros miembros del equipo o empleados. La conducta de cada estilo de liderazgo se utilizará para ilustrar la presencia de distintos estilos.
- El estilo autocrático posibilita el desarrollo de un líder capaz de imponer diferentes métodos de trabajo y tomar decisiones por sí solo. Además, este estilo reconoce la existencia de restricciones a la participación activa de otras partes interesadas.
- El enfoque liberal, dentro de este estilo, enfatiza cómo han evolucionado las acciones y decisiones del líder.

- Esto permitirá que las tareas se lleven a cabo adecuadamente, considerando las decisiones tomadas por el líder.
- El nivel de consideración profunda que un líder cultiva se define como el estilo de consideración. La confianza y el respeto por los pensamientos y sentimientos de cada miembro del equipo son los rasgos principales que definen este estilo.
- El líder del grupo establece los roles y las tareas que cada miembro desempeñará para lograr los objetivos en el estilo de primera estructura.
- En el estilo orientado al trabajo, el comportamiento y el crecimiento del líder se centran en las conexiones interpersonales que se forjan entre todas las partes, de acuerdo con sus necesidades individuales.
- Los líderes que adoptan un estilo orientado a la producción destacarán directamente todos los aspectos y actividades técnicas necesarias a través de sus acciones y decisiones.

Como se plantea en los diversos estilos, se concluye que no todos los líderes presentan el mismo estilo y que el estilo que un líder elija adoptar o desarrollar dependerá de sus objetivos y estilo. Esto se debe a que los líderes pueden ser modificados debido a sus habilidades y capacidades, que les permiten adaptarse a cualquier estilo.

Importancia de liderazgo

La importancia del liderazgo, según el autor Newstrom (2011), reside en que permite a las personas orientarse mejor, mostrar un comportamiento adecuado a la situación, desarrollar actividades y generar ideas y estrategias que facilitan



el logro lo que se traduce en sus miembros. El liderazgo constituye un elemento fundamental en cualquier organización, dado que representa el motor que dirige, motiva y coordina los esfuerzos de los miembros de la organización en función de cumplir los objetivos institucionales. La importancia de dicha práctica se produce en virtud de la habilidad del líder para poder influir de forma positiva sobre las personas, mejorar la comunicación, promover la cooperación y crear un clima de trabajo que potencie el rendimiento de las personas en el trabajo como individuos y en agrupaciones de trabajo. La práctica del liderazgo permite alinear la visión de la organización con sus valores, conseguir una alineación entre estos con las acciones de su personal, lo que a la vez incentiva y promueve la innovación, la asunción de responsabilidades y la mejora continua. Fomenta el compromiso organizacional, incrementa la satisfacción laboral y reduce también la tasa de la rotación en el personal. En épocas de cambio o crisis, esta práctica se vuelve incluso más importante y esencial, ya que se entienda la forma de orientar a los equipos de trabajo en un sentido de adaptación, resiliencia y búsqueda activa y estratégica de soluciones. Resumiendo, el liderazgo no es sólo organización o gestión de los recursos humanos, sino que también es inspirar, guiar y transformar. Lo importante de la práctica consiste en su potencial para crear confianza en la organización, en estimular el crecimiento personal y profesional de los miembros y en garantizar la sostenibilidad y la supervivencia y el éxito de esta, más allá de los cambios organizacionales.

3.2.1.1. Dimensiones

a) Liderazgo Laissez Faire

Debido a que este liderazgo implica la transferencia deliberada y voluntaria de poder y autoridad del líder a un grupo particular (los subordinados), los resultados mostrarán que la organización es ineficaz y no funciona como se esperaba.

Como afirman los autores Hogg y Vaughan (2010), la organización tiene un ambiente muy agradable, pero carece de productividad debido a la ausencia del líder. Esta ausencia también resulta en una falta de mejora en la capacidad para resolver conflictos y problemas, así como en la mala calidad y la ineficiencia de las tareas o acciones específicas que realizan los miembros del equipo o el personal involucrado.

Principales características de Liderazgo Laissez Faire

Según el autor Smith (2001), las principales características del liderazgo liberal incluyen la facultad del líder para asignar tareas y responsabilidades a sus seguidores, permitiéndoles tomar decisiones y llevar a cabo acciones con base en su propio juicio y punto de vista. Esto les permite asumir la plena responsabilidad de inspirar, gestionar y dirigir la organización. Para garantizar que los resultados finales sean lo más efectivos y satisfactorios posibles, es importante destacar.

- **Colaboración**

Este indicador, según los autores Rodríguez y Espinosa (2017), se refiere a las actividades que permiten que el trabajo y el desarrollo de las actividades se lleven a cabo de forma eficaz y eficiente. En lugar de trabajar individualmente, un líder realiza esta actividad en grupos donde todos los empleados comparten tareas (p. 20) el fin de alcanzar metas y objetivos predefinidos; como resultado, se forjan relaciones interpersonales positivas y se comparten pensamientos y sentimientos.

- **Confianza**

Según este indicador, las personas están dispuestas a aceptar que alguien asuma responsabilidades porque creen que es capaz de llevarlas a cabo, aunque en la práctica la persona asignada a estas existe una relación entre todos los empleados de una organización que les hace valorar positivamente las capacidades de los demás. La confianza se genera mediante las acciones que las personas realizan.

- **Capacitación**

Chiavenato (2007) cita la siguiente definición de este indicador: «Es un proceso que se desarrolla en un período determinado y se aplica de forma p. 386). La capacitación, según Silíceo (2004), se define como actividades que involucran diversas relaciones entre el personal, ya que se utilizan como herramienta de capacitación para que interactúen, se comuniquen y compartan información. Se diseñan diversas estrategias dentro de la capacitación para facilitar el aprendizaje del personal.

b) Liderazgo Autocrático

La información proporcionada por el autor Sorados (2010) indica que esta dimensión se denomina autoritaria y que, dado que los empleados a cargo, exhiben rasgos de desconfianza hacia sus subordinados y tienden a optar por motivaciones contundentes, como el miedo y el castigo, lo que excluye casi por completo la motivación de las recompensas monetarias, que se otorgan con poca frecuencia. Lo que significa que a mayor nivel, mayor influencia en la decisión.

- El dominio del sistema 1 tiene un líder que dirige a sus subordinados de forma autoritaria, enfocándose en decisiones que él mismo toma con claridad, sin necesidad de comunicación ni aprobación del personal operativo. Debido a que la comunicación es vertical, la información a menudo puede resultar incompleta y las interacciones entre individuos se consideran inadecuadas, ya que pueden provocar un bajo rendimiento de los empleados, lo que afecta su comportamiento. En cuanto a las recompensas y los castigos, los castigos son mayores que las recompensas, lo que significa que el personal se verá obligado a aceptar medidas correctivas disciplinarias para mejorar su desempeño.
- Dominio del Sistema 2: En este dominio, el líder autoritario actuará y se comportará de forma consultiva, dando a sus seguidores la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones. Sin embargo, el líder seguirá teniendo la última palabra.

- Dominio del Sistema 3: En este dominio, el líder de la organización tomará una decisión tras consultar con todos los miembros.
- **Centralización**

Según Fredrickson (1986), la centralización se refiere al grado en que se ejecutan las decisiones y se supervisan y controlan las actividades de los empleados dentro de una entidad organizacional. Este indicador se describe como la rotación formal del poder dentro de un grupo de personas. La distribución de responsabilidades se realiza de forma amplia.

- **Dogmatismo**

Una persona dogmática no permite que la aceptación de otras ideas o pensamientos ajenos influya en su comportamiento, pues considera su verdad absoluta y, en consecuencia, su mentalidad es cerrada. Por eso se dice que solo esto es verdad y que los humanos son capaces de conocerla (Gervasio, 1989).

b) Liderazgo Transformacional

El liderazgo, según sus creadores Bass y Avolio (1994), es un proceso en el que un líder estimula deliberadamente a sus seguidores para que generen respuestas positivas y afectivas. Esto, en última instancia, conducirá a un compromiso con el logro exitoso de las metas establecidas por la organización donde trabaja. Las decisiones y acciones del líder se centrarán en el logro de los objetivos de la organización y la empresa. Por

lo tanto, estos líderes son personas que se concentran en objetivos específicos y harán todo lo posible por lograrlos. Tienen un impacto positivo en los asuntos de los empleados de la empresa porque consideran todas sus necesidades e intereses y priorizan los intereses de los demás, ya que tienen.

- **Inspiración**

Según este indicador, el líder es quien infunde sentimientos positivos en los empleados al comenzar la jornada laboral. Para que rindan al máximo y cumplan con sus responsabilidades eficazmente, también les infundirá energía positiva. (Bass, 1981)

- **Motivación**

Los empleados podrán desempeñar sus trabajos dentro de una empresa de manera más efectiva ya que la motivación es un factor muy relevante que influye directamente en el estado de ánimo de una persona y, en consecuencia, en su rendimiento. (Bass, 1981)

3.2.2. **Variable comportamiento organizacional**

Según el autor Newstrom (2011), el comportamiento organizacional es un estudio más metódico en el que la información se aplica cuidadosamente a los individuos en el entorno y cómo este comportamiento conduce a un intento de encontrar todas las formas potenciales que permitan interacciones más productivas entre las personas. (p. 3).

Características del comportamiento organizacional

Hoy en día, la interdisciplinariedad del comportamiento organizacional donde las personas se ven influenciadas por diferentes enfoques es una de sus ventajas. Gracias a esto, será posible observar cómo evolucionará el comportamiento de las personas en circunstancias y condiciones específicas, demostrando cómo se adaptan a la nueva realidad del entorno. Newstrom (2011)

- Todas las ideas fundamentales del comportamiento organizacional se integran en el enfoque básico.
- El enfoque de Recursos Humanos promueve la preocupación por el desarrollo profesional de las personas.
- Como parte de esta estrategia, la empresa apoyará la creación de talleres y capacitaciones que ayudarán a los empleados a mejorar sus conocimientos y habilidades. Como resultado, podrán desempeñar sus responsabilidades y funciones con mayor eficacia.
- Como parte de su desarrollo, el enfoque de contingencia conceptualiza de forma convencional todas las conductas y prácticas de comportamiento que los empleados emplearán para lograr una mayor efectividad. En otras palabras, los empleados pueden actuar como les plazca. Esta estrategia tiene un impacto directo en el comportamiento de toda la organización.
- Enfoque orientado a resultados: Esta estrategia permitirá comprender los resultados del desempeño del personal mediante

programas de comportamiento organizacional, lo que, en última instancia, resultará en una productividad efectiva al utilizar dichos recursos según sea necesario (p. 13).

- Enfoque de sistemas: El desarrollo de este enfoque menciona directamente todos los componentes que conforman un sistema, cada uno de los cuales funciona de forma independiente a la vez que interactúa con los demás para formar una relación mutuamente beneficiosa.

3.2.2.1. Dimensiones

a) Cultura

Esta dimensión, según Krieger y Franklin (2015), se encuentra en las interacciones que se dan entre las distintas personas que trabajan en una organización, utilizando los recursos que esta les proporciona para lograr resultados prácticos crea cuando las personas interactúan y comparten sus creencias, valores, experiencias, ideas, etc.

- **Autonomía**

Además de poseer las capacidades y habilidades necesarias para cumplir con sus actividades, responsabilidades, metas y objetivos, Esto se debe a que las personas se gobiernan a sí mismas y tienen suficiente autoridad para desarrollar actividades a su antojo, sin considerar las decisiones ni las necesidades de los demás.

- **Estructura**

Para ello se toman en Para garantizar que las decisiones tomadas por la gerencia o los encargados de la dirección y gestión de la organización sean aceptables, se debe considerar la división del trabajo, la delegación de tareas, la imposición y formación de reglas y estándares y otras consideraciones importantes. (Gibson & Nonnelly, 2004, p. 367).

b) Comunicación

Con el fin de lograr que el público en general, o el camino en el entorno en general, puedan relacionarse entre.

- **Formal**

La información necesita conocer temas específicos para el avance y el logro de los objetivos. Esta información se proporciona mediante documentos, políticas y procedimientos.

- **Informal**

El intercambio que resulta de que todos los miembros del personal compartan información de forma voluntaria e independiente, independientemente de su puesto o nivel, se incluye en esta comunicación porque no se ajusta a normas, procedimientos, reglas ni directrices; en ocasiones, la información generada informalmente se comparte sin más; puede estar relacionada con aspectos laborales o simplemente con otros aspectos ajenos al trabajo (Fernández, 2015).

3.3. Marco conceptual

Liderazgo Laissez Faire: Se define principalmente por permitir que los empleados participen activa y conscientemente en el proceso de creación de elecciones y decisiones estratégicas, permitiéndoles crecer y expresar libremente sus opiniones (Robbins y Judge, 2013).

Liderazgo autocrático: Este estilo de liderazgo ignora la participación de los subordinados actuales y se centra únicamente en el proceso de toma de decisiones del líder (Chiavenato, 2002).

El objetivo principal del liderazgo transformacional, es generar cambios significativos en la cultura organizacional y la estructura empresarial. Además, influye en la motivación de los empleados de la organización, permitiéndoles aprender nuevas habilidades y adquirir experiencia, a la vez que mejoran su desempeño y sus funciones a diario (Bass y Avolio, 1994).

El estudio de un equipo de individuos: que opera en un entorno particular donde se producen interacciones e influencias mutuas se conoce como comportamiento organizacional. El objetivo de esta investigación es comprender los sentimientos e ideas de las personas (Newstrom, 2011).

Según Rodríguez y Espinosa (2017), la colaboración es el conjunto de comportamientos que conducen al logro de las tareas, metas y objetivos



diarios. Implica que todos los empleados apoyen y participen en las tareas y actividades de otros empleados en su lugar de trabajo.

Según Error y Winston (2005), la confianza es la convicción de que las personas pueden realizar una tarea con la ayuda de otra persona.

Según Chiavenato (2007), la capacitación es una actividad diseñada para fomentar la inducción de conocimientos previos o nuevos con el fin de alcanzar calificaciones y objetivos con una actitud conductual aceptable.

Inspiración: Procedimiento utilizado para fomentar el desarrollo de estas actividades mediante la manipulación de las emociones con el fin de lograr un resultado favorable para un grupo de personas (Bass, 1981).

La motivación: es el impulso que impulsa a una persona a tomar decisiones y actuar para lograr actividades, metas y objetivos; puede considerarse una fuerza impulsora (Bass, 1981).

Cultura: Es el conjunto de características innatas de un individuo que se combinan o interactúan con las de otro individuo específico. Las costumbres, tradiciones, normas y otras circunstancias que determinan un comportamiento particular son ejemplos de estos rasgos (Krieger y Franklin, 2015).

La comunicación: El proceso mediante el cual una o más personas comparten conocimiento e información se denomina comunicación. La comunicación posibilita el logro.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.

El liderazgo se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación Puno, 2025

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

- A. El comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación de Puno (2025) está estrechamente vinculado con el liderazgo liberal.
- B. La Dirección Regional de Educación de Puno (2025) tiene una correlación directa entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático.
- C. En la Dirección Regional de Educación de Puno (2025), el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional están estrechamente vinculados.

4.3. VARIABLES

4.3.1. Variable independiente

Variable 1: Liderazgo

4.3.2. Variable dependiente

Variable 2: Comportamiento Organización

4.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo	Según Robbins y Judge (2013), las personas adquieren a través de sus experiencias y conocimientos; un líder puede ser tanto formal como informal.	La variable se evaluará mediante cuestionarios, los cuales serán elaborados con una estructura tridimensional.	1. Liderazgo Laissez Faire 2. Liderazgo Autocrático 3. Liderazgo Transformacional	1.1. Colaboración 1.2. Confianza 2.1. Centralización 2.2. Dogmatismo 3.1. Inspiración 3.2. Motivacional
VARIABLE DEPENDIENTE Comportamiento organizacional	Newstrom (2011), es un estudio más sistemático en el que el conocimiento se aplica cuidadosamente a las personas en el entorno y se intenta identificar todas las formas posibles de este comportamiento.	La variable se evaluará mediante cuestionarios, los cuales serán elaborados con una estructura bidimensional.	1) Cultura 2) Comunicación	1.1. Autonomía 1.2. Estructura 2.1. Formal 2.2. Informal

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGAR

5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Cuantitativo, ya que su objetivo principal fue medir objetivamente las variables de estudio. A continuación, se realizó el análisis e interpretación de los datos recopilados mediante instrumentos especialmente diseñados. Además, los datos se agrupan para permitir una explicación del hecho social estudiado. (Mendoza y Hernández, 2018)

5.2. NIVEL O ALCANCE DE ESTUDIO

Correlacional, ya que se estableció el grado de asociación entre las variables en una situación particular. Comprender la relación entre dos o más variables utilizadas en el mismo ámbito es el objetivo de este tipo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018), el presente estudio examinó la conexión entre la contratación y la calidad de la selección de personal.

5.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Un proceso lógico para extraer conclusiones de leyes o principios generales es el método deductivo. El proceso.

5.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue transversal porque se realizó en el año 2025 y no experimental porque no se modificaron variables y los datos se recolectaron de una sola vez (Hernández & Mendoza, 2018).

5.5. NIVEL DE INVESTIGACION

Correlacional descriptivo: Es necesario definir las características de las dimensiones y variables de la investigación para reconocerlas y establecer su vínculo. Hernández et al. (2018) afirman que la investigación descriptiva y correlacional permitirá obtener información más precisa sobre las variables durante el estudio; asimismo, la correlación puede utilizarse para determinar y establecer la existencia de una relación entre las variables.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

5.5.1. Población

Estuvo integrada por 30 trabajadores que tenían vínculo laboral con la unidad de investigación durante la investigación.

5.5.2. Muestra

En cuanto a la muestra, se examinaron 30 servidores de la institución investigada, ya que, como confirman Hernández y Mendoza (2018), en su lugar, se realizó un muestreo censal, ya que se utilizó a toda la población para la recolección de información. Además, el muestreo fue no probabilístico.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. Técnica

Para analizar la muestra final, se realizó una encuesta para conocer mejor las circunstancias de la población de estudio.

5.7.2. Instrumentos

Se administró un cuestionario a la población de estudio, que sirvió como herramienta de investigación.

5.8. CONTABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Se empleó la técnica de Cronbach como indicador principal para examinar la fiabilidad del instrumento. Este método se aplica a encuestas donde las respuestas se proporcionan en escalas, en lugar de ser estrictamente bipolares (Kaplan, R. y Saccuzzo, D., 2006).



5.8.2. Validez

En cuanto a la validez del instrumento, las herramientas utilizadas fueron validadas mediante juicio de expertos, validación de contenido y validación de contingencia; es decir, se sometieron a un análisis exhaustivo y riguroso en casos de comportamiento organizacional y liderazgo. Pando y Aranda (2013).

5.9. PROCESAMIENTO DE DATOS

La información fue procesada utilizando Microsoft Excel y el software estadístico SPSS con el fin de organizarla y analizarla adecuadamente y realizar un análisis integral.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR VARIABLES

Tabla 2

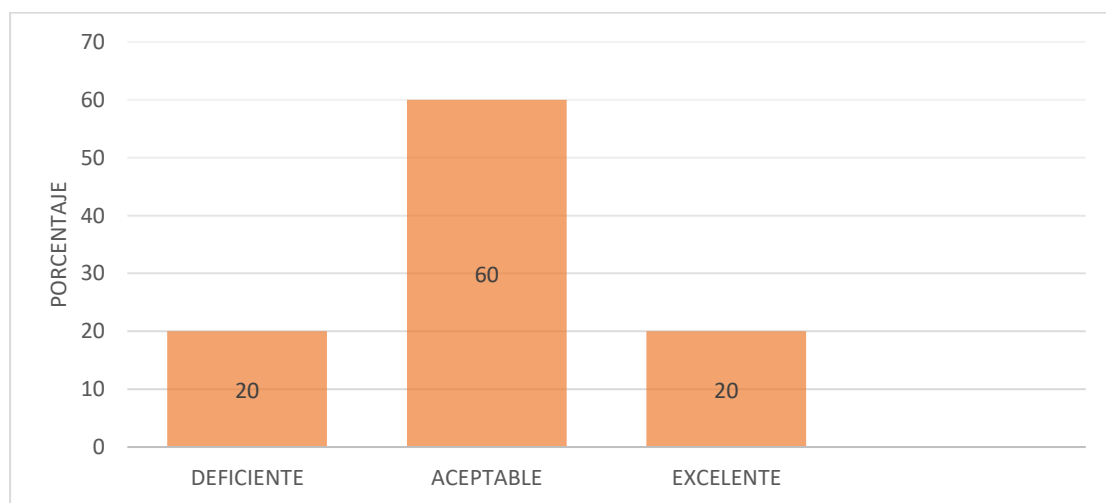
Nivel de la Variable Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje Valido
DEFICIENTE	6	20,0	20,0
ACEPTABLE	18	60,0	60,0
EXCELENTE	6	20,0	20,0
Total	30	100,0	100,0

Nota. *Elaboración propia*

Figura 1

Nivel de la Variable Liderazgo



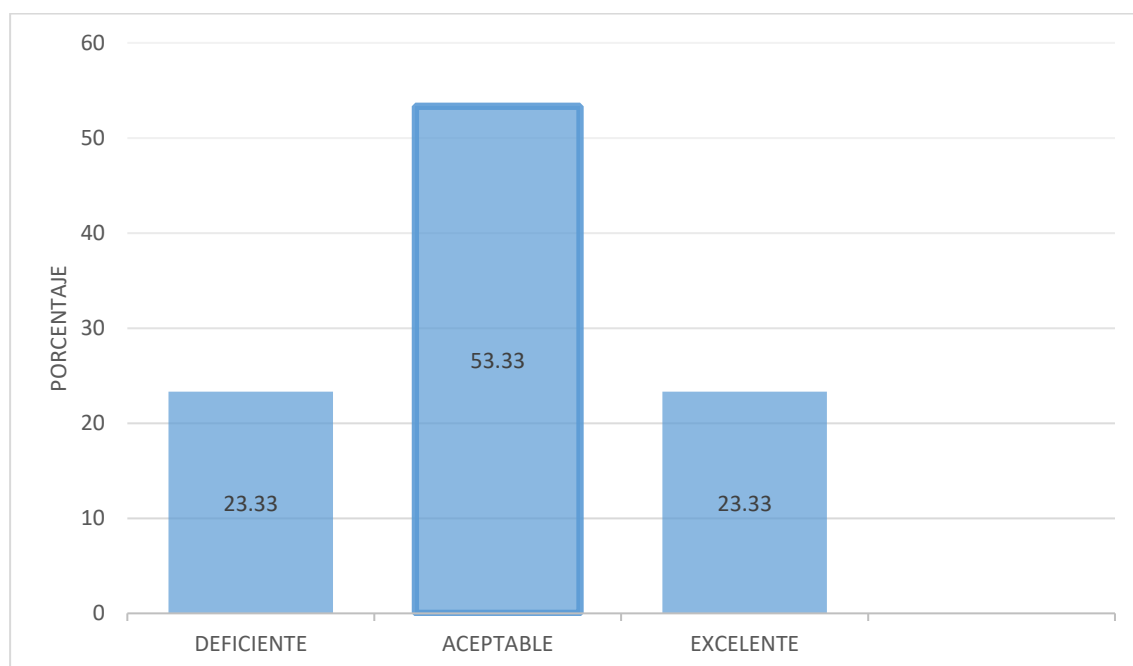
Nota. *Elaboración propia*

El análisis de datos muestra de liderazgo entre los 30 casos examinados. Según los resultados, 18 individuos, o el 60% del total, tuvieron un desempeño claramente aceptable. Este resultado implica que la mayoría de los evaluados cumplen con los requisitos fundamentales para el desempeño de liderazgo, aunque sin superarlos sustancialmente. Sin embargo, se observa que, con seis individuos cada uno (20%), Se otorga una representación equitativa a los niveles Deficiente y Excelente. Este resultado muestra que una quinta parte del grupo evaluado tiene un excelente desempeño en liderazgo y comportamiento organizacional, mientras que las otras cinco no alcanzan los estándares esperados.

Tabla 3*Nivel de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire*

Niveles	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
		a	Valido
DEFICIENTE	7	23,3	23,3
ACEPTABLE	16	53,3	53,3
EXCELENTE	7	23,3	23,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. *Elaboración propia*

Figura 2*Nivel de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire***Nota.** *Elaboración propia*

Según el análisis, el 53,3% de las personas evaluadas en la Dirección Regional de Educación de Puno demostraron niveles aceptables de liderazgo laissez-faire, cumpliendo con los requisitos básicos, pero sin alcanzar las expectativas. Otro 23,3% tuvo un desempeño deficiente, lo que indica problemas de supervisión y dirección que podrían comprometer la eficacia del equipo. No obstante, el 23,3% de los encuestados se calificó como Excelente, lo que sugiere que tuvieron éxito en el uso del enfoque laissez-faire, logrando un equilibrio entre independencia y escasa supervisión. En general, los hallazgos implican que, si bien la mayoría tiene un desempeño aceptable, es imperativo fortalecer las habilidades de los líderes excepcionales y mejorar los casos deficientes.

Tabla 4

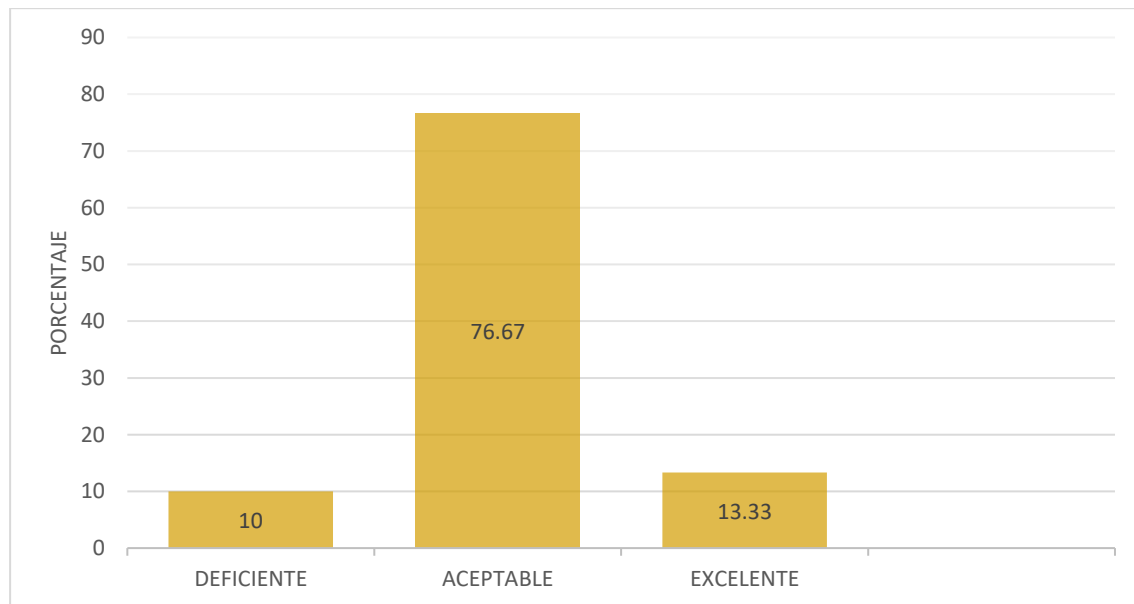
Nivel de la Dimensión Liderazgo Autocrático

Niveles	Frecuencia	Frecuencia a	Porcentaje Valido
DEFICIENTE	3	10,0	10,0
ACEPTABLE	23	76,7	76,7
EXCELENTE	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Nivel de la Dimensión Liderazgo Autocrático



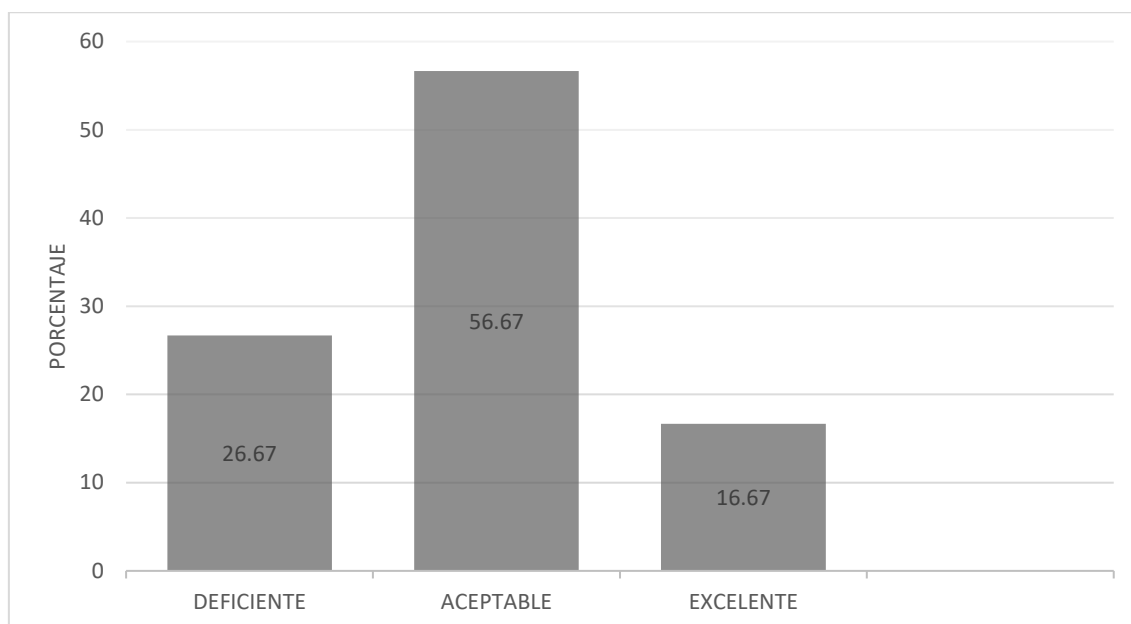
Nota. Elaboración propia

En una revisión de datos sobre liderazgo autocrático, la Dirección Regional de Educación de Puno descubrió que el 76,7% de los evaluados tuvo un desempeño satisfactorio, lo que sugiere que la mayoría cumplía con los requisitos clave para un liderazgo autocrático, como un control estricto y una toma de decisiones centralizada. Un 13,3% adicional demostró un desempeño notable, lo que sugiere una preferencia por el uso opcional del estilo autocrático, que puede conducir a una gestión más eficaz en circunstancias que requieren control y juicio rápidos. Por el contrario, el 10% tuvo un desempeño deficiente, lo que indica problemas con el liderazgo autoritario que pueden afectar negativamente la dinámica y la eficacia del equipo. En general, la mayoría tuvo un buen desempeño, pero para aprovechar al máximo las capacidades de los líderes sobresalientes, es necesario corregir las deficiencias.

Tabla 5*Nivel de la Dimensión Liderazgo Transformacional*

Niveles	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
		a	Valido
DEFICIENTE	3	10,0	10,0
ACEPTABLE	23	76,7	76,7
EXCELENTE	4	13,3	13,3
Total	30	100,0	100,0

Nota. *Elaboración propia*

Figura 4*Nivel de la Dimensión Liderazgo Transformacional***Nota.** *Elaboración propia*

Un estudio sobre liderazgo transformacional realizado por la Dirección Regional de Educación de Puno reveló que el 76,7 % de los evaluados tuvo un desempeño satisfactorio, lo que indica que la mayoría cumplió con los criterios esenciales de esta estrategia, que busca inspirar y animar a los seguidores a generar un cambio constructivo. Otro 13,3 % se destacó por su desempeño sobresaliente, demostrando una notable capacidad para inspirar y transformar a su grupo. Por el contrario, el 10 % tuvo los líderes destacados y subsanar sus debilidades.

Tabla 6

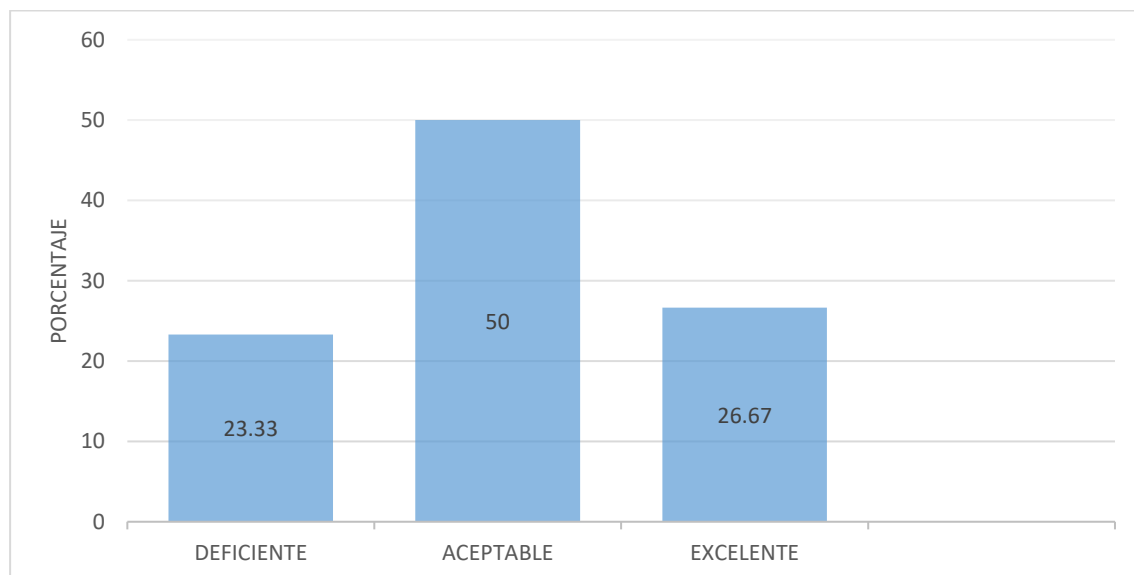
Nivel de la Variable Comportamiento Organizacional

Niveles	Frecuencia	Frecuencia a	Porcentaje Valido
DEFICIENTE	7	23,3	23,3
ACEPTABLE	15	50,0	50,0
EXCELENTE	8	26,7	26,7
Total	30	100,0	100,0

Nota. *Elaboración propia*

Figura 5

Nivel de la Variable Comportamiento Organizacional



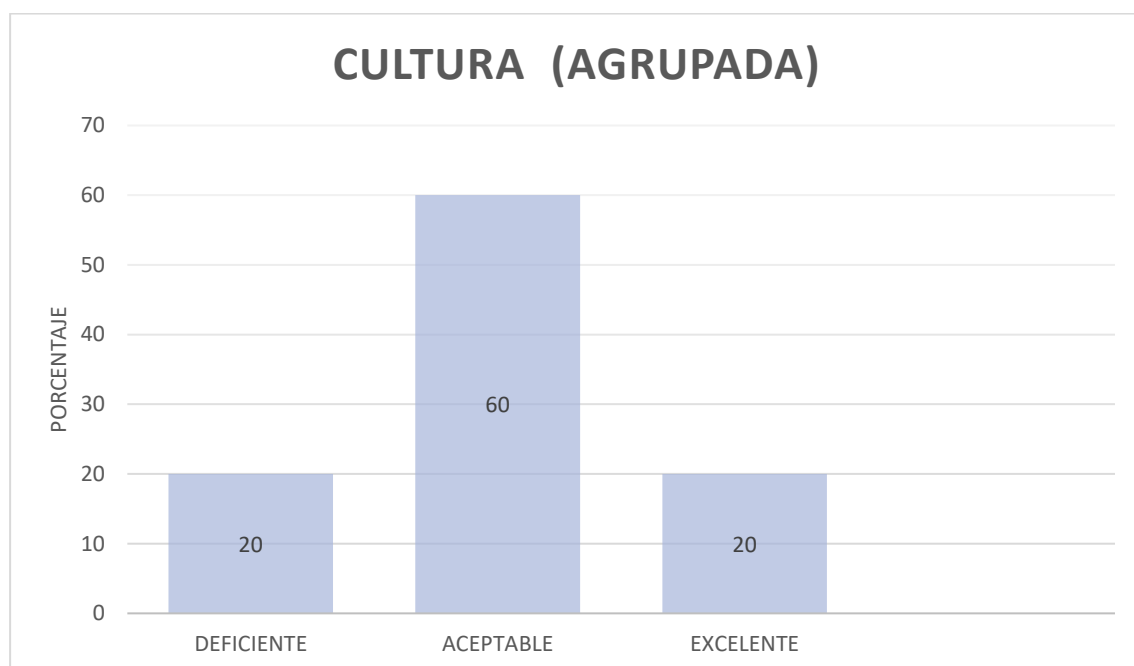
Nota. *Elaboración propia*

Según un análisis de datos de comportamiento organizacional, la mitad de las personas evaluadas tienen un rendimiento aceptable, lo que significa que la mitad del grupo cumple con los requisitos fundamentales de interacción y procedimientos organizacionales. Entre quienes contribuyen De quienes impactan positiva y eficazmente el ambiente El 26,7 % de los empleados tiene un desempeño excepcional en términos de trabajo y Cultura corporativa. Sin embargo, el 23,3 % presenta un rendimiento inferior al esperado, definitiva, es fundamental fortalecer las áreas débiles y aprovechar las fortalezas del personal destacado incluso si la mayoría se encuentra dentro del rango aceptable.

Tabla 7*Nivel de la Dimensión Cultura*

Niveles	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
		a	Valido
DEFICIENTE	6	20,0	20,0
ACEPTABLE	18	60,0	60,0
EXCELENTE	6	20.0	20.0
Total	30	100,0	100,0

Nota. *Elaboración propia*

Figura 6*Nivel de la Dimensión Cultura***Nota.** *Elaboración propia*

Según un análisis de la dimensión Cultura, el 60% de los evaluados tiene fundamentales de alineación y adaptación cultural organizacional. El 20% tiene un nivel bajo, lo que indica que una quinta parte del grupo tiene dificultades para integrarse y adaptarse a la cultura de la empresa. Sin embargo, el 20% restante se desempeña excepcionalmente bien, demostrando un fuerte sentido de alineación y contribución a la cultura de la empresa. En resumen, si bien la mayoría tiene un nivel aceptable, es fundamental mejorar las áreas donde el desempeño es deficiente y destacar las fortalezas de quienes tienen un desempeño excepcional.

Tabla 8

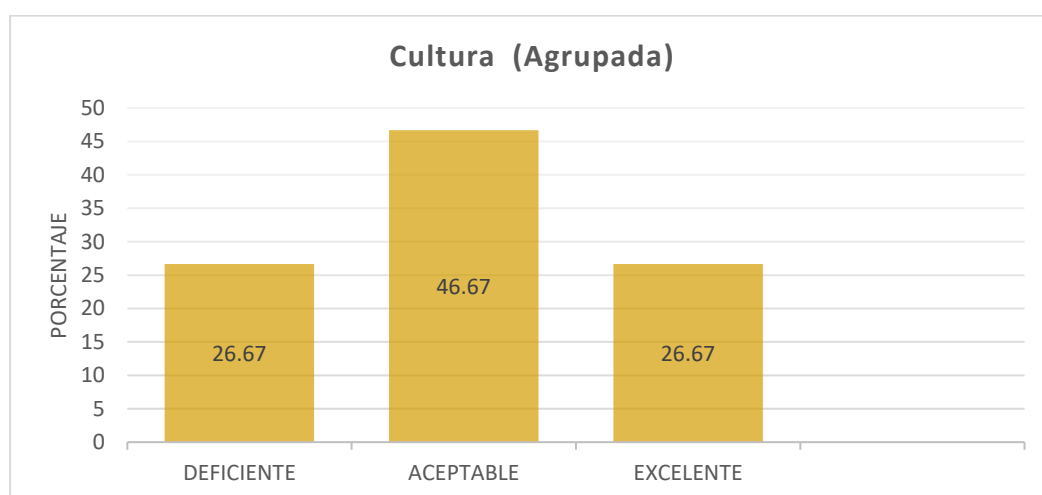
Nivel de la Dimensión Comunicación

Niveles	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
		a	Valido
DEFICIENTE	6	20,0	20,0
ACEPTABLE	18	60,0	60,0
EXCELENTE	6	20,0	20,0
Total	30	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Nivel de la Dimensión Cultura



Nota. Elaboración propia

Si bien puede haber margen de mejora en la eficacia y claridad de los intercambios, Según un estudio sobre la dimensión de la comunicación, la cumplen con los criterios fundamentales de comunicación, y el 60 % de los evaluados tiene un nivel aceptable. El 20 % presenta un rendimiento inferior al esperado, lo que indica problemas de comunicación significativos que pueden dificultar la comprensión y la colaboración. Por último, el 20 % restante posee habilidades de comunicación

excepcionales y se desempeña con gran eficacia. Si bien la mayoría se encuentra en un nivel general aceptable, es crucial fortalecer las habilidades de los comunicadores excepcionales y abordar sus deficiencias.

6.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Según Ho, el comportamiento organizacional y el liderazgo no están directamente relacionados en la Dirección Regional de Educación de Puno, 2025.

Según Ha, el comportamiento organizacional y el liderazgo están estrechamente vinculados en la Dirección Regional de Educación de Puno, 2025.

Tabla 9

Relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional

		Liderazgo	Comportamiento organizacional
Rho de spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,889**
		N	30
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,889**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

El coeficiente de correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y el liderazgo en una muestra de treinta individuos se muestra en presentan una correlación positiva y fuerte. Este hallazgo implica que el comportamiento organizacional mejora junto con el liderazgo y viceversa. Una relación altamente significativa se indica mediante una significancia estadística (sig. bilateral) de 0,000. Según esta investigación, y ambos elementos están estrechamente relacionados dentro de la empresa.

Hipótesis específica 1:

Ho: el liderazgo liberal no tiene una relación directa con el comportamiento organizacional.

Ha: el comportamiento organizacional y el liderazgo liberal están estrechamente vinculados.

Tabla 10

Relación entre el Liderazgo Laissez Faire y el comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional	Liderazgo Laissez Faire
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Liderazgo Laissez Faire	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En una muestra de treinta personas, el coeficiente de correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y el liderazgo laissez-faire se muestra en la tabla una asociación altamente significativa. Estos resultados muestran que la autonomía se vincula con un mejor ambiente y procesos organizacionales dentro

de la empresa, lo que indica que, cuando se aplica correctamente, el liderazgo laissez-faire tiene una gran influencia en el comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 2:

Ho: el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático no están directamente relacionados.

Ha: el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático están estrechamente vinculados.

Tabla 11

Relación entre el Liderazgo autocrático y el comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional	Liderazgo autocrático
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Liderazgo autocrático	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

El coeficiente de correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático en una muestra de treinta individuos se muestra en la tabla. Ambas variables presentan una fuerte relación positiva, de 0,837. Esto implica que el comportamiento organizacional mejora a medida que aumenta el liderazgo autocrático, y viceversa. Una relación altamente significativa se indica mediante una significancia estadística (sig. bilateral) de 0,000. Este hallazgo implica que, a pesar de su reputación de inflexible, el

liderazgo autocrático puede, si se utiliza correctamente, mejorar el comportamiento organizacional. Esto probablemente se deba a que ofrece estructura y control.

Hipótesis específica 3:

Ho: el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional no están directamente relacionados.

Ha: el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional están estrechamente vinculados.

Tabla 12

Relación entre el Liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

El coeficiente de correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en una muestra de treinta individuos se muestra en la tabla. Ambas variables presentan una 0,849. Esto implica que un mejor comportamiento organizacional está estrechamente vinculado a un liderazgo transformacional eficaz.

Una correlación altamente significativa se indica mediante una significancia estadística (sig. bilateral) de 0,000. Estos hallazgos demuestran que los líderes transformacionales mejoran significativamente las prácticas y los comportamientos organizacionales, fomentando un entorno laboral más dinámico y productivo. Lo consiguen inspirando y motivando a sus seguidores hacia un cambio positivo.

6.3. Discusión de resultados

Considerando las dimensiones del comportamiento organizacional y el liderazgo, basadas en definiciones conceptuales y operativas, investigaciones previas y los hallazgos de las tablas de análisis, este estudio examina. Este contexto ofrece una comprensión profunda de al examinar las relaciones entre diversas filosofías de liderazgo y cómo impactan en el comportamiento organizacional.

Robbins y Judge (2013) afirman que el liderazgo es una habilidad que se adquiere mediante la educación y la experiencia, y que no siempre se asocia con un alto cargo jerárquico. Dentro de una organización. Esta perspectiva enfatiza que cualquier persona con la capacidad de guiar e influir en los demás puede convertirse en un líder eficaz en cualquier nivel de la organización. Al destacar que el liderazgo implica la capacidad de inspirar y persuadir a los miembros del grupo para alcanzar objetivos predeterminados, Coulter (2010) enriquece esta definición. Además de proporcionar dirección y orientación, el líder cultiva un ambiente que permite a los empleados desarrollar sus conocimientos y habilidades, lo que genera un entorno laboral más motivado y eficaz.



Por otro lado, Newstrom (2011) define el comportamiento organizacional como la investigación metódica de las interacciones humanas en un contexto comportamientos individuales impactan la eficacia y el rendimiento de las organizaciones. En esencia, el comportamiento organizacional busca mejorar el bienestar y la productividad de los empleados mediante la optimización de las relaciones y los procesos internos.

CONCLUSIONES

Primero.- Según el estudio, existe una correlación de Spearman de 0,889 ($p = 0,000$) entre el comportamiento organizacional y el liderazgo. Ambas variables presentan comportamiento organizacional observado y los estilos de liderazgo empleados. Según esta investigación, los comportamientos de liderazgo influyen significativamente en el comportamiento de los empleados dentro de la empresa, lo que afecta su dedicación y rendimiento.

Segundo.- El comportamiento organizacional y el liderazgo laissez-faire presentan una correlación de 0,865 ($p = 0,000$). Este valor de correlación es ligeramente inferior al del liderazgo transformacional, a pesar de que esta relación es importante y constructiva. Por lo tanto, se puede afirmar que el liderazgo laissez-faire tiene un efecto favorable en el comportamiento organizacional, aunque no es tan efectivo como el liderazgo transformacional. Esto demuestra cómo el liderazgo transformacional, a diferencia del liderazgo laissez-faire, puede cultivar con mayor éxito un compromiso sólido y un comportamiento organizacional positivo.

Tercero.- El valor de correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático es de 0,837 ($p = 0,000$). Este valor también demuestra una relación positiva y sustancial, pero menor que la observada con el liderazgo transformativo. Se ha demostrado que, mientras que el liderazgo autocrático mejora el



comportamiento organizacional, el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto. Esto sugiere que, si bien el liderazgo.

Cuarta. - La teoría del liderazgo transformativo presenta Con un valor de $p = 0,000$, el valor de correlación de Spearman fue de 0,849. Este valor ilustra la estrecha y mutuamente beneficiosa relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformador. Por lo tanto, se puede afirmar que el comportamiento se ve significativamente afectado por el liderazgo transformador. Este se distingue por su capacidad para inspirar y animar al personal organizacional y fomenta un entorno de trabajo más productivo y comprometido.

RECOMENDACIONES

Primero.- Se recomienda fomentar el liderazgo transformacional dentro de la empresa, ya que tiene la relación más sólida y favorable con el comportamiento organizacional. Esto se puede lograr educando y capacitando Los líderes deben aprender talentos transformadores.

Segundo.- Los beneficios del liderazgo autocrático y laissez-faire también están presentes, pero no son tan grandes de los empleados puede ser más adecuado para un liderazgo laissez-faire, mientras que las circunstancias que requieren una toma de decisiones rápida e inequívoca pueden requerir un liderazgo autocrático. Para optimizar el rendimiento del equipo, es fundamental lograr un equilibrio y evitar depender demasiado de estos enfoques.

Tercero.- Se recomienda crear programas de capacitación y desarrollo centrados en la gestión del comportamiento organizacional y las habilidades de liderazgo para facilitar la adopción de los estilos de liderazgo sugeridos. La capacitación en liderazgo transformacional, métodos de comunicación eficaces y tácticas para crear una cultura empresarial positiva debe formar parte de estos programas.

Cuarta. - Establecer sistemas continuos de monitoreo y evaluación es crucial para evaluar los resultados de las iniciativas de comunicación y cultura, así como de las prácticas de liderazgo. Las encuestas periódicas sobre el entorno laboral, la satisfacción de los trabajadores



y la eficacia de las filosofías de liderazgo forman parte de esto. El comportamiento organizacional y las tácticas de liderazgo deben mejorarse y ajustarse continuamente en función de los resultados de estas evaluaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Ayala, M. (2015). El liderazgo autocrático y el clima laboral ¿Cómo un estilo de liderazgo autocrático incide en el clima laboral de las organizaciones en el sector financiero del área de operaciones en Colombia?
- Ayoub Pérez, J. (2010). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Lulu Enterprises, Inc.
- Badford, L. P., & Lippitt, R. (2005). Building a democrática work Group. *Management and Philosophy*, 22(3), 142-173
- Bass, B. y Avolio, B. (1995). Multifactor Leadership Qestionnaire (Form 5x-Short). Reproduced by permission. Commercial form MLQ 5 copyrighted 1995, Mind
- Garden. Smith, A. (2001). La riqueza de las naciones. España: Alianza Editoria
- Camps, V., Pérez, J., & Martínez, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21
- Chávez Santa Cruz, M. J. (2021). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62195>
- Chiavenato, I. (2002). Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá (Colombia): McGraw Hill.



- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8a ed.). Distrito Federal, México: Me Graw Hil.
- Coulter, R. (2010). Administración. (10a ed.) México: Prentice Hall.
- Errol, J., & Winston, B. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22
- Fernández Balmón, Manuel. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Madrid: Paraninfo
- Fredrickson, James (1986). The strategic decision process and organizational structure. *Academy of Management Review*, 11(2), 280-297.
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Scielo*, 11(1), 60-79.
- Gervasio, J. (1989). El Dogmatismo fascinación y servidumbre. Ediciones Dialéctica
- Gibson, I., & Nonnelly. (2004). Las organizaciones, comportamientos, estructura, procesos. México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C, & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hogg., y Vaughan, G. (2010). Psicología social: Madrid, Editorial Medica Panamericana.



Krieger, M., & Franklin, E. (2016). Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina. México D.F., México: Pearson Educación.

Martínez Alvarado, S. L. (2023). Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/115126>

Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Cuaderno de Administración, 23(40), 163-190.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao23-40.recd>

Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, F. (1995). An Integrative model of organizational trust. Academy of Management Review, 20(3), 709-734.

Miraval Villegas, H. O. (2021). Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna—2019.
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/1915>

Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, I. B., & Arteaga-Coello, H. S. (octubre de administración de empresas. Dominio de las Ciencias, 2(4), 498-510.

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13a ed). México: McGraw-Hill.

Pereira Rojas, L. C. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo-2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85901>



- Portugal, R. T., & Reyes, A. G. C. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 13(39), 1-17.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15a ed.) México: Pearson educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional* (Décimosexta Edición ed.). México D.f.: Pearson Educación.
- Rodríguez, R. y Espinoza, A. N. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Docente*, 7(14), 1 - 24. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-
- Schein, E. (1990). *Career anchors: discovering your real valúes*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Silíceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal* (4a ed.). Distrito Federal, México: Limusa.
- Smith, E. (2016). What Is Employee Autonomy? *Houston Chronicle*. Recuperado de http://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html?_hste
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos



- Vargas Cruz, M. L. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97073>
- Velásquez, L. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Puerto Rico: Editorial Ideas Propias.
- Vera Diaz, K. S. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Ascope, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87137>
- Vílchez Parra, E. A. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén en el año 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122342>
- Vilchez Vargas, E. R. (2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador-2020.



ANEXOS



ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema general En la Dirección Regional de Educación Puno, 2025, ¿cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo?	Objetivo general Examinar cómo interactúan el comportamiento organizacional y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación de Puno en el año 2025.	hipótesis general En la Dirección Regional de Educación de Puno, el comportamiento organizacional y el liderazgo están estrechamente vinculados. 2025	VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo	Liderazgo laissez faire Liderazgo autocrático Liderazgo transformacional	• Colaboración • Confianza • Capacitación • Centralización • Dogmático • Inspiración • Motivacional	Enfoque: • Cuantitativo Método: • Método científico deductivo Tipo: • Básico Nivel: • Explicativo Diseño: • Descriptivo No experimental y correlacional Población • 30 personas de la DREP Muestra • 30 personas de la DREP Técnica: • Encuesta Instrumento: • Cuestionario
Problema específico ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo laissez-faire en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025? ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025? ¿Qué conexión existe entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Educación de Puno 2025?	Objetivo específico Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo laissez-faire en la Dirección Regional de Educación de Puno, 2025. Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático en la Dirección Regional de Educación de Puno, 2025. Examinar la relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Educación de Puno, 2025.	hipótesis específico El comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación de Puno (2025) está estrechamente vinculado al liderazgo laissez-faire. En la Dirección Regional de Educación de Puno (2025), el comportamiento organizacional y el liderazgo autocrático están estrechamente vinculados. El comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación de Puno (2025) está estrechamente vinculado al liderazgo transformacional.	VARIABLE DEPENDIENTE Comportamiento organizacional	Cultura Comunicación	• Autonomía • Estructura • Formal • Informal	



ANEXO 02

MATRIZ DE DATOS

ANEXO 03

CUESTIONARIO

Por favor marque con una equis (x) lo que corresponde teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

1	2	3
DEFICIENTE	ACEPTABLE	EXCELENTE

1. LIDERAZGO

N°	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE			
1	¿Cómo considera su colaboración en su centro de trabajo?	1	2	3
2	¿tiene usted confianza en los funcionarios de su institución?			
3	¿existe capacitación frecuente propuesto por los jefes de la institución ¿			

DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

4	¿su jefe es impulsivo dominante y contratista?			
5	¿su jefe es dogmático o realista?			

DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

6	¿en la institución tomar en cuenta su inspiración?			
7	¿en su centro de trabajo existe aspectos motivacionales del trabajador?			

2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: CULTURA

8	¿Cómo considera la práctica de cultura organizacional en su trabajo?			
9	¿usted considera que se cumple la estructura organizacional en la DREP?			

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

8	¿el personal de la DREP tiene conocimiento de una comunicación formal?			
9	¿usted de algún acontecimiento se enteran de una comunicación informal?			

Gracias por su tiempo



ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS:

LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Rossini Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☒

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha: Tulcan, 02 Noviembre 2025

Firma del experto
DNI N° 02436851
N° celular: 912645614



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 31/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	KELY SANDRA MENDOZA CONTRERAS
Dirección:	AV. ALTO DE LA ALIANZA N° 825
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	48018719
Teléfono:	916 697 774
email:	kerlie.ssij@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Título o Grado Académico a optar:	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y MARKETING
Asesor:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO, 2025	
Compromiso de los empleados, liderazgo transformacional, comportamiento	
Palabras claves, (3 a 5 términos): organizacional y liderazgo.	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
1	
¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.	
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.	



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

31

diciembre de 2025

Fecha