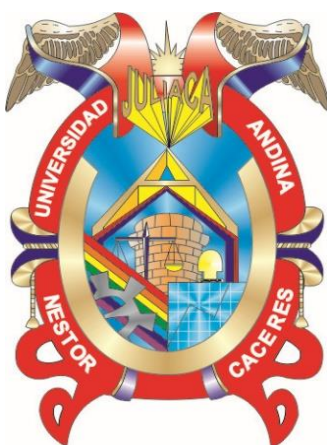




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE
PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS YEPEZ TOVAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS YEPEZ TOVAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

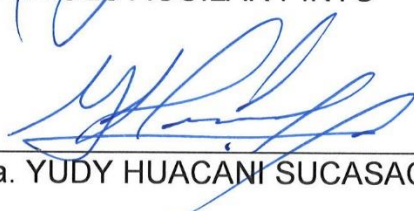
PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ULISES AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL – P16

**RESOLUCIÓN N° 819-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 26 de diciembre del 2024

VISTOS: El Oficio No 091-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 26 de diciembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CU – 015597 presentado por el (la) Bachiller: **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023** conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

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

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.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º 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) el (la) bachiller: **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en virtud de los considerandos expuestos.

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

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
2do Miembro	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MARTES, 31 de diciembre del 2024
Hora	: 09:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 518-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 01 de octubre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-13103 de fecha 16 de setiembre del 2024, del **Bach. YEPEZ TOVAR MILAGROS**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

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. **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°067-2024-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

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, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

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 Contables y Financieras.

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 ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023**, presentado por el (la) Bachiller. **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como **ASESOR(a)** al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N° 067-2024- D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 15 de marzo del 2024

VISTOS:

El Oficio No 011-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 14 de marzo del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° 02059 presentado por el (la) Bachiller: **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023**; para optar el Título Profesional de **Licenciado en Economía y Negocios Internacionales**, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; el **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:**PRIMERO:**

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulada: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023**; presentado por el (la) Bachiller: **YEPEZ TOVAR MILAGROS**, para optar el Título Profesional de **Licenciado en Economía y Negocios Internacionales**; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras



LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

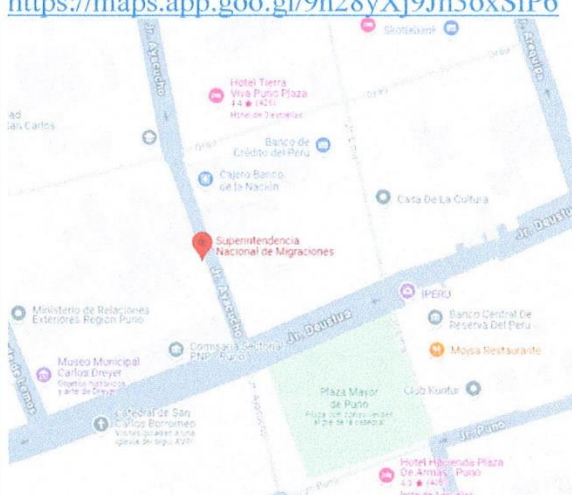
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	idoc.pub Fuente de Internet	1%
4	hrcak.srce.hr Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES PUNO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MILAGROS YEPEZ TOVAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71437681
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-7420-3841
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Datos de investigación	



Línea de investigación	Economía Sectorial – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Superintendencia Nacional de Migraciones</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.840093° Longitud: -70.03009976° https://maps.app.goo.gl/9h28yXj9Jn3oxSiP6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023 – Diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MILAGROS YEPEZ TOVAR, identificado con DNI Nro. 71437681 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023.

Asesorado por: **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

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 07 de ENERO del 2025

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Esta tesis lo dedico a mi padre celestial que sin el nada podría conseguir ni lograr, su amor y providencia han sido mi refugio en momento de debilidad.

Llena de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto, a mis seres queridos, quienes han sido una pieza fundamental para seguir adelante.

A mi madre Carmen Yemira, porque ella es mi motivación de mi vida, mi orgullo de ser lo que seré. ¡Lo hicimos mamá! Gracias ser un pilar de fortaleza y un ejemplo para mí, este es nuestro logro.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a mi asesor de tesis la dra. Yudy Huacani Sucasaca. Su conocimiento, experiencia, paciencia y comprensión contribuyeron en una experiencia gratificante en el camino de la investigación de mi tesis. Su guía constante me ayudó a lograr mis metas trazadas, no tengo palabras para expresar mi gratitud por su apoyo en este viaje.

A mi familia por su compañía y amor constante, a mi madre por su sabiduría y guía. Ha sido un motor para superar los obstáculos de la vida y me ayuda para mejorar constantemente.

A mi Padre Celestial que me da sabiduría y fortaleza para completar el camino con amor.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	2
1.3.1 Justificación teórica.....	2
1.3.2 Justificación práctica.....	2
1.3.3 Justificación metodológica.....	3
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4.1 Objetivo general.....	3
1.4.2 Objetivos específicos.....	3
1.5 HIPÓTESIS.....	4
1.5.1 Hipótesis general.....	4
1.5.2 Hipótesis específicas.....	4



1.6	VARIABLES.....	4
-----	----------------	---

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1	ANTECEDENTES.....	6
2.2	BASES TEÓRICAS	7
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	10

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	11
3.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	12
3.4	TÉCNICA E INSTRUMENTO	14
3.5	VALIDACIÓN	14
3.6	TEST SPEARMAN	14
3.7	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	15

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1	ANÁLISIS DE DATOS	16
4.2	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	25
4.3	DISEMINACIÓN DE HALLAZGOS.....	31
	CONCLUSIONES.....	32
	RECOMENDACIONES	34
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
	ANEXO	39



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable	5
Tabla 2. Muestra	14
Tabla 3. Test Spearman entre la extroversión del líder y la responsabilidad social	26
Tabla 4. Test Spearman entre la afabilidad del líder y la responsabilidad social	27
Tabla 5. Test Spearman entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social	28
Tabla 6. Test Spearman entre la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social	29
Tabla 7. Test Spearman entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social	30



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Valor de Spearman 15

Figura 2. Caracterización de Spearman 15

Figura 3. Edad 16

Figura 4. Grado de educación..... 17

Figura 5. Género 17

Figura 6. Años de experiencia 18

Figura 7. Es el líder de la Oficina de Migraciones extrovertido en el cumplimiento de sus funciones 19

Figura 8. Es el líder de la Oficina de Migraciones cortés, cooperativo y confiado 20

Figura 9. El líder de la Oficina de Migraciones muestra responsabilidad, persistencia y orientando sus acciones a resultados 20

Figura 10. El líder de la Oficina Migraciones de Puno con entusiasmo desempeña sus labores con entusiasmo 21

Figura 11. El líder de la Oficina de Migraciones demuestra experiencia y es preparado en las funciones que desempeña 22

Figura 12. La Oficina de Migraciones de Puno asume responsabilidades de obligación social con la ciudadanía y medio ambiente 23

Figura 13. La Oficina de Migraciones de Puno participa en la sensibilización de actividades de índole social..... 24

Figura 14. La Oficina de Migraciones de Puno sensibiliza a los trabajadores de la institución para motivar en su desempeño laboral y otros 25



RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo explicar en qué medida se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023. La metodología presenta un diseño no experimental utilizándose el método estadístico e hipotético deductivo, cuantitativo, habiéndose encuestado a 29 personas que laboran en Migraciones. Los resultados evidenciaron que la extroversión del líder se relaciona positivamente con la responsabilidad social. La afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social. Existe relación positiva entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social. La estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social. Si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social. Se concluye que, el liderazgo organizacional se relaciona positivamente con la responsabilidad social.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, responsabilidad social, estabilidad emocional, experiencia del líder.



ABSTRACT

The study aimed to explain to what extent organizational leadership and social responsibility are related in the Puno Immigration Office, 2023. The methodology presents a non-experimental design using the statistical and hypothetical deductive, quantitative method, having surveyed 29 people who work in Immigration. The results showed that the leader's extroversion is positively related to social responsibility. The leader's affability is positively related to social responsibility. There is a positive relationship between the leader's thoroughness and social responsibility. The leader's emotional stability and social responsibility. The relationship between the leader's openness to experience and social responsibility is significant. It is concluded that organizational leadership is positively related to social responsibility.

Keywords: Organizational leadership, social responsibility, emotional stability, leader experience.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad el entorno empresarial viene asumiendo grandes retos que son dinámicos y están evolucionando aceleradamente. No basta con gestionar la optimización de la rentabilidad; sino los líderes deben adoptar una visión de 360 grados (Fernández, 2024). El líder debe contar con visión holística, capacidad de adaptar la innovación con responsabilidad social para marcar diferencia.

Los líderes deben impulsar el cambio con el compromiso de mejorar la calidad hacia la responsabilidad social (Duckworth, 2015). Es decir, la responsabilidad social sirve como estrategia de la empresa y cumple el papel mediador con el liderazgo en el comportamiento de la ciudadanía (Hamdani, 2024). Un buen liderazgo influye en los resultados organizacionales (Addi et al., 2024). El liderazgo tiene un papel moderador sobre la responsabilidad social.

En el Perú la Superintendencia Nacional de Migraciones administra el control de las migraciones de las personas del exterior como nacionales, realiza trámites documentarios de viaje. Es la encargada de hacer cumplir la política migratoria con transparencia, respetando los derechos de los migrantes (Superintendencia Nacional de Migraciones, 2023). Tiene a su cargo a 18 sedes zonales dentro de ellas se encuentra la Oficina de Migraciones Puno ubicada en la ciudad del mismo nombre. Como entidad del Estado se tuvo el interés de explicar la relación entre el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en una de las oficinas con mayor responsabilidad en brindar calidad en el servicio migratorio y lucha contra la corrupción.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La responsabilidad social es para los empresarios un aspecto importante a tomar en cuenta para el crecimiento de la empresa y está vinculada a las políticas y toma de decisiones de las necesidades de la sociedad (Cuellar et al., 2023). Sin embargo, no se percibe relevante para incorporar como parte de las políticas de la empresa, lo que dificulta el desenvolvimiento oportuno y sostenible.

Existe la necesidad de líderes en el campo empresarial para afrontar decisiones que respondan a necesidades insatisfechas (Caravedo, 2020). Son escasos los líderes que generan empleo, y sobre que estén comprometidos con la empresa y el país. Se necesita líderes que emprendan con entusiasmo y confianza y no el liderazgo autoritario.

Las limitaciones que tienen las empresas locales hoy en día en la toma de decisiones dependen del líder, son el motor de la productividad que influye en sus seguidores. De líder depende el cambio positivo de la empresa.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la extroversión del líder y la responsabilidad social?
- b) ¿De qué manera se relaciona la afabilidad del líder y la responsabilidad social?
- c) ¿Está la minuciosidad de la líder relacionada con la responsabilidad social?
- d) ¿Se relacionan la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social?
- e) ¿Es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social?

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación teórica

Hoy en día, la responsabilidad social se ha convertido en una estrategia fundamental para el crecimiento de la empresa, la satisfacción del cliente, la reputación de la empresa, el desarrollo sustentable e incremento de la rentabilidad (Cuellar et al., 2023).

1.3.2 Justificación práctica

En el campo práctico la responsabilidad social es aquel rol que debe asumir la empresa voluntariamente como compromiso con la sociedad, los derechos humanos, derechos laborales, el medio ambiente y el desarrollo sostenible



(Antúnez, 2023). Es imprescindible la formación de líderes con un gran compromiso en la labor desempeñada con sus seguidores. Así mismo, el líder cumple una función importante en la empresa en la toma de decisiones para reducir los riesgos, su obligación es asumir responsabilidades, resolver conflictos, motivar, guiar, comunica asertivamente, promueve el diálogo y alcanza objetivos. Es así que, es muy importante analizar el rol que cumplen los líderes en la dirección de las empresas, pero líderes que sean socialmente responsables (Caravedo, 2020).

1.3.3 Justificación metodológica

Existe gran interés de comprender la relación entre el liderazgo y la responsabilidad social, para tal confrontación se utilizó instrumentos estadísticos siguiendo un esquema de trabajo primero de recopilación de datos seguido por el procesamiento del mismo para interpretarse y llegar a conclusiones (Caravedo, 2020).

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Explicar en qué medida se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar cómo se relaciona la extroversión del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno
- b) Determinar de qué manera se relaciona la afabilidad del líder y la responsabilidad social
- c) Identificar si está la minuciosidad de la líder relacionada con la responsabilidad social



d) Evaluar si se relacionan la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social

e) Reconocer si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El liderazgo organizacional se relaciona positivamente con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023.

1.5.2 Hipótesis específicas

a) La extroversión del líder se relaciona positivamente con la responsabilidad social.

b) La afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social.

c) Existe relación positiva entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social.

d) La estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social.

e) Si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social.

1.6 VARIABLES

1.6.1 V. 1:

✓ Liderazgo organizacional

1.6.2 V. 2:

✓ Responsabilidad social

1.6.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variable

Variabes	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Información
V. 1 Liderazgo organizacional	Es el proceso de dirigir a un grupo de personas al logro de metas (Duckworth, 2015).	✓ Liderazgo organizacional	✓ Líder extrovertido ✓ Líder muestra responsabilidad ✓ Líder entusiasta ✓ Líder con experiencia	Encuesta a 29 trabajadores de la Oficina de Migraciones Puno
V. 2 Responsabilidad social	Es el compromiso de las personas como empresas cuyo efecto es positivo para el entorno social (Hamdani, 2024).	✓ Responsabilidad con el medio ambiente ✓ Responsabilidad en actividades sociales ✓ Responsabilidad con los trabajadores	✓ Responsabilidad con la ciudadanía y medio ambiente ✓ Participa en la sensibilización social ✓ Sensibiliza a los trabajadores	

Nota: Diseño sistematizado en base al aporte teórico.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 Internacional

Antúnez (2023) investigó la responsabilidad social de las empresas multinacionales, evidenciando que es un principio rector para las empresas y debe ser puesta en consideración como una directriz en la política social de la misma.

Radisic (2024) en su estudio sobre el éxito de las organizaciones deportivas y correlación con eficiencia y estilo de liderazgo determina con 119 variables en una muestra de 175 encuestas comprueba mediante la regresión lineal que existe influencia entre la gestión de las organizaciones y el éxito de las organizaciones.

2.1.2 Nacional

Caravedo (2020), en su estudio de la quincuagésima reunión de intercampus en la Universidad del Pacífico, sostiene que el liderazgo es un tipo de vínculo manifestado en distintas formas, una preocupación que llama la atención es asociar el liderazgo con responsabilidad social.



2.2 Bases teóricas

2.1.1 Liderazgo organizacional

Son las acciones desempeñadas por el líder en el ámbito laboral (Robbins y Coulter, 2014). Bateman y Snell (2009), argumentan que se divide en tres áreas: el comportamiento individual, el comportamiento grupal y aspectos organizacionales.

- a. Comportamiento individual, son las actitudes, la percepción, el aprendizaje, la personalidad y la motivación.
- b. Comportamiento grupal, comprende los roles, las normas, la creación de equipos, el conflicto y el liderazgo.
- c. Aspectos organizacionales, determina la estructura, las políticas, la cultura y los recursos humanos.

Según Bateman y Snell (2009), los líderes desafían el proceso, inspiran la visión compartida, acceden la participación de otros, dan el ejemplo y motivan (p. 435). El liderazgo organizacional comprende seis criterios importantes: la productividad del empleado, la rotación del personal, la satisfacción laboral, el mal comportamiento del trabajador en su lugar de trabajo, el ausentismo y el comportamiento cívico organizacional (p. 449).

- a. La productividad de empleado se encarga de evaluar la eficiencia y eficacia del trabajador.
- b. La rotación del personal al puesto que ocupa el trabajador en permanencia o abandono.
- c. La satisfacción laboral comprende la actitud del trabajador en el puesto que labora.



- d. El mal comportamiento de trabajado en su lugar de trabajo es la conducta que presenta puede dañar negativamente a la organización en general y a los individuos.
- e. El ausentismo es la rutina no se cumplir con las labores encomendada, la ausencia de asistencia al lugar de trabajo.
- f. El comportamiento cívico organizacional es el apoyo a los compañeros de trabajo, ser voluntarios para ofrecer ayuda, evitar los conflictos, referir comentarios constructivos, van más allá de las obligaciones laborales.

2.1.2 Modelo de los cinco grandes

Los rasgos de personalidad explican la personalidad humana, y son:

1. Extroversión. – Muestra el grado de como alguien es sociable, asertivo y conversador, muestra la relación con los demás.
2. Afabilidad. – Es la manifestación de ser cortés, cooperativo y confiado.
3. Minuciosidad.– Es la forma en que alguien es fidedigno, confiable, responsable, persistente y orientado a resultados.
4. Estabilidad emocional. – Es cuando alguien es tranquilo, seguro y entusiasta.
5. Apertura a la experiencia. – Es aquel que muestra amplio rango de intereses y es amantes de las novedades, es sensible e intelectual.

El modelo de los cinco grandes tiene la facilidad de analizar la personalidad, en este estudio se toma en consideración involucrándose al líder. Es un modelo que se conoce por los rasgos de personalidad desde la extroversión, estabilidad emocional, apertura de experiencia, minuciosidad y afabilidad (p.457).



2.1.3 Responsabilidad social

Se define a la intención que tiene una empresa para actuar ante la sociedad y esta resulte beneficiada (Robbins y Coulter, 2014, p. 131). Se le describe como un pretexto para la obtención de beneficios (Cuellar et al., 2023). En otras palabras, se define como la preocupación social y ambiental integrada a operaciones financieras de manera voluntaria. O es el compromiso consciente cuyo objetivo es incluir los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente.

2.1.4 Clasificación de la responsabilidad social

a. Obligación social

Es cuando la empresa se involucra en acciones de tipo social mostrando una actitud de cumplimiento para asumir las responsabilidades de distinta índole (Robbins y Coulter, 2014, p. 131).

b. Sensibilidad social

Es cuando la empresa opta por involucrarse en acciones de tipo social en respuesta a necesidades populares (Robbins y Coulter, 2014, p. 132).

c. Responsabilidad social

Es cuando la empresa cumple con sus obligaciones sociales además de económicas y legales actuando correctamente, se cumple ante la sociedad.

Argumentos de la responsabilidad social “a favor” y “en contra”

a. A favor

- i. Se cumple con las expectativas públicas
- ii. Se obtiene utilidades a largo plazo
- iii. Es una obligación ética
- iv. Se mejora la imagen pública
- v. Se mejora en entorno



- vi. Se espera que el gobierno le otorgue regulaciones gubernamentales laxas
- vii. Empodera a la empresa
- viii. Se benefician los accionistas con la mejora del precio de las acciones
- ix. Existe disponibilidad de recursos para compromisos de proyectos públicos
- x. Se involucra en problemas sociales para la resolución
- b. En contra
 - i. Afecta la maximización de utilidades
 - ii. Desvía el objetivo de la empresa respecto a la productividad económica
 - iii. Afecta a los costos de la empresa
 - iv. Los líderes no siempre se adaptan a la resolución de problemas sociales

2.3 Definición de términos

a. Responsabilidad social

Es una estrategia de la empresa que fortalece la estructura interna de la organización (Hamdani et al., 2024).

b. Liderazgo organizacional

Es cuando líder de una organización tiene visión clara, posee capacidad para comunicarse y tiene consenso de objetivos comunes (Duckworth, 2015).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Métodos de investigación

3.2.1 Método estadístico

El criterio de análisis de información aporta a las decisiones (Carona, 2015). Para encontrar la explicación de la relación del liderazgo y la responsabilidad social es básico utilizar la herramienta estadística.

3.1.2 Método deductivo

Posee la capacidad de utilizar la lógica como herramienta para validar la premisa (Ruiz y Valenzuela, 2022). La evidencia es demostrada con la lógica validándose por medio de la revisión sistematizada de conocimientos teóricos de la premisa que el liderazgo está vinculado positivamente con la responsabilidad social.

3.2 Diseño de la investigación

3.2.1 Enfoque cuantitativo

La relación cuantitativa expresa herramientas medibles (Hueso y Cascant, 2012). La revisión bibliográfica y la intervención a partir de los datos encuestados dio origen a la interpretación estadística en cifras porcentuales e inferenciales de la existencia de asociación entre el liderazgo y la responsabilidad social.

3.2.2 Diseño no experimental



Es la observación sin la participación controlada de elementos (Hueso y Cascant, 2012). Habiéndose planteado un diseño sin intervención controlada de datos la realidad es explicada mediante respuestas de los encuestados y cual se encuentran en el cuestionario de preguntas.

3.2.3 Alcance correlacional

La medición de la información presenta las mismas direcciones de correlación (Ruiz y Valenzuela, 2022). Es apropiado este alcance para explicar la asociación en términos de que una mayor eficiencia en el liderazgo prevé lograr mayor responsabilidad social.

3.2.4 Diseño de corte transversal

Proviene de estudio al mismo sujeto donde los datos se recolectan en un momento en específico (Hueso y Cascant, 2012). No cabe duda que la especificación de la encuesta y su respectivo cuestionario solo es aplicable en un solo tiempo en la cual se recibe información para explicar la asociación entre el liderazgo y la responsabilidad social.

3.2.5 Investigación aplicada

Se trata de un enfoque práctico donde el conocimiento resuelve el problema mediante una aplicación inmediata con utilidad en el corto plazo (CONCYTEC, 2024). La suficiente investigación en conocimiento de liderazgo y responsabilidad que fueron ampliamente teorizados es la fortaleza del estudio para aplicar de modo práctico los conocimientos para un caso particular cual es la Oficina de Migraciones.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población



Es la adopción de características idénticas de los elementos para el estudio (Hueso y Cascant, 2012). La población de estudio 29 colaboradores que tiene la Oficina de Migraciones Puno conformada por un jefe zonal y personal que labora en la Unidad Funcional de Fiscalización Migratoria, Unidad Funcional de Servicios Migratorios, Unidad Funcional de Gestión Operativa y Administrativa, los cuales cada uno tienen su coordinación (Jefe Zonal Migraciones Puno, 2023).

3.3.2 Muestra

Es la manifestación de la información expresada en una unidad capaz de recolectar información en base a un costo y tiempo esperado (Hueso y Cascant, 2012). En base a las coordinaciones y permisos que demoraron en autorizarse por la jefatura zonal de migraciones Puno en coordinación con Lima fue posible realizar la encuesta. En total son 29 colaboradores que fueron encuestados entre ellos está el jefe zonal, 3 coordinadores y 25 funcionarios.

Tabla 2.

Muestra

Año	Colaboradores
1. Jefe zonal	1
2. Coordinadores	3
3. Funcionarios	25
Total	29

Nota: Jefatura Zonal Migraciones Puno (2023).

3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.4.1 Técnica

Corresponde a la encuesta aplicada a 29 funcionarios que laboran en Migraciones Puno.

3.4.2 Instrumento

Se aplicó un cuestionario de preguntas a 29 funcionarios que laboran en Migraciones Puno.

3.5 VALIDACIÓN

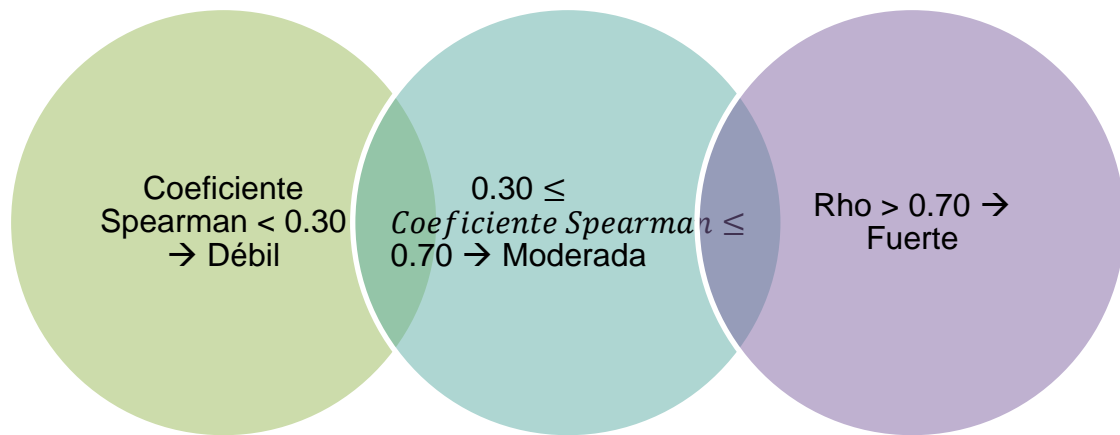
Por medio del Alpha de Cronbach se estimó estadísticamente un coeficiente de 0.86 altamente confiable para su aplicación. Así mismo, se recurrió a dos profesionales como validación de experto.

3.6 TEST SPEARMAN

Se clasifica en tres grados: débil, moderada y fuerte (Ruiz y Valenzuela, 2022).

Figura 1.

Valor de Spearman



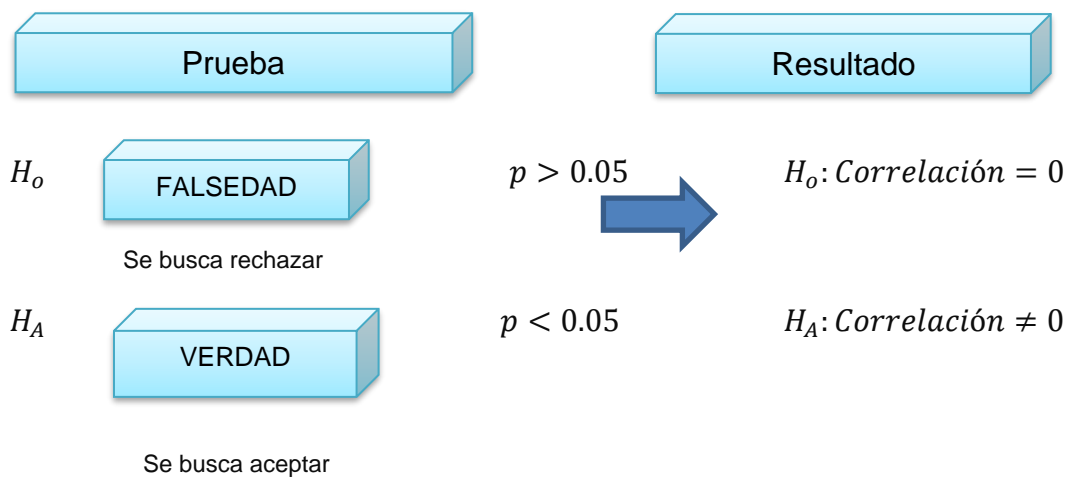
Nota: Ruiz y Valenzuela (2022).

3.7 Prueba de hipótesis

Se presentan dos casos, el supuesto falso (H_o) equivalente a cero el supuesto verdadero (H_o) distinto de cero (Ruiz y Valenzuela, 2022). La figura 2 esquematiza la prueba utilizada.

Figura 2.

Caracterización de Spearman



Nota: Ruiz y Valenzuela (2022).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

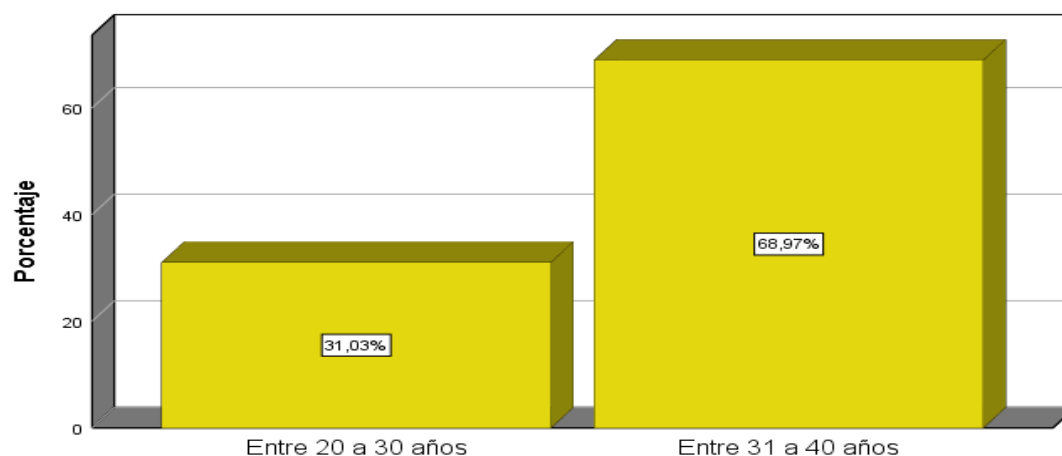
4.1 ANÁLISIS DE DATOS

4.1.1 Información general

La edad de los encuestados tiene por mayoría edades entre 31 a 40 años del 69% y de 20 a 30 años fueron el 31% (figura 3).

Figura 3.

Edad



Nota: Propia.

El 100% de los encuestados tiene grado de instrucción superior esto amerita que el personal que labora en migraciones está calificado para labores de alta responsabilidad (figura 4).

Figura 4.

Grado de educación

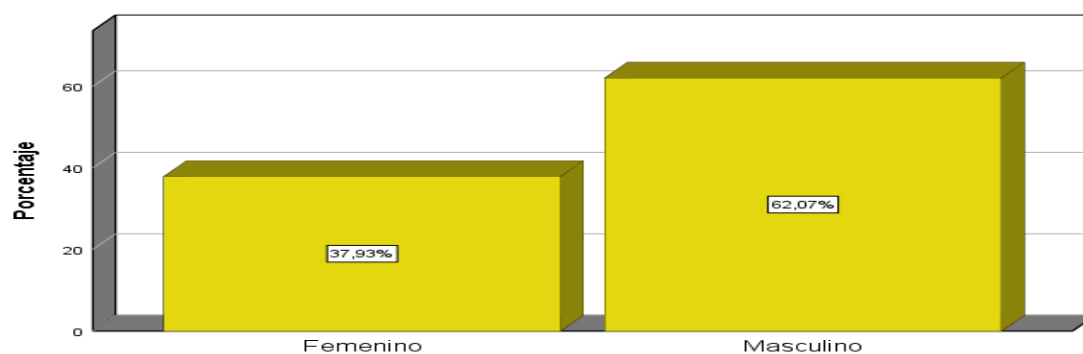


Nota: Propia.

El grupo encuestado estuvo representado por el 62% por hombres y el 38% por mujeres. Evidentemente, las respuestas se alcanzaron en su mayoría por colaboradores de migraciones (figura 5).

Figura 5.

Género

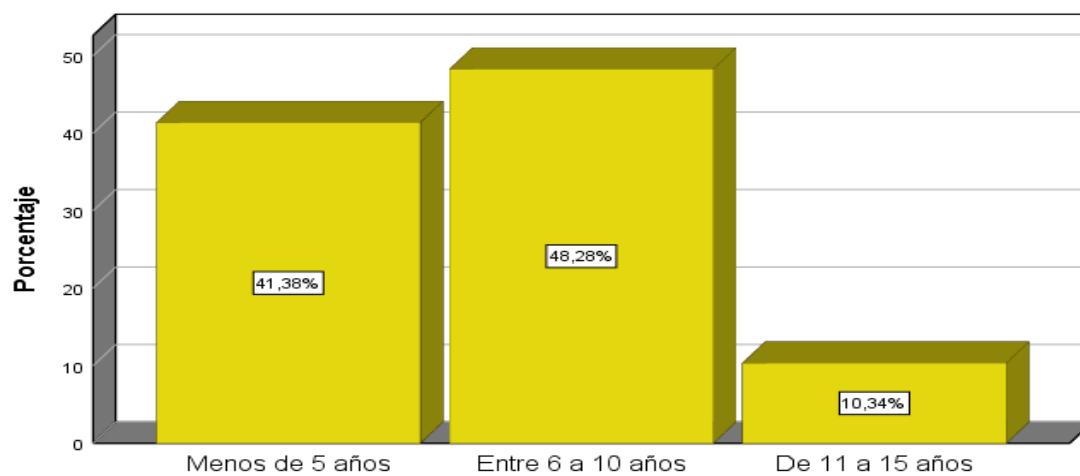


Nota: Propia.

Los años de experiencia en la labor de la oficina de migraciones en el 41% de encuestados manifiestan que son menos de 5 años. El 48% indica que viene laborando entre 6 a 10 años. Y el 10% se encuentra laborando entre 11 a 15 años (figura 6).

Figura 6.

Años de experiencia

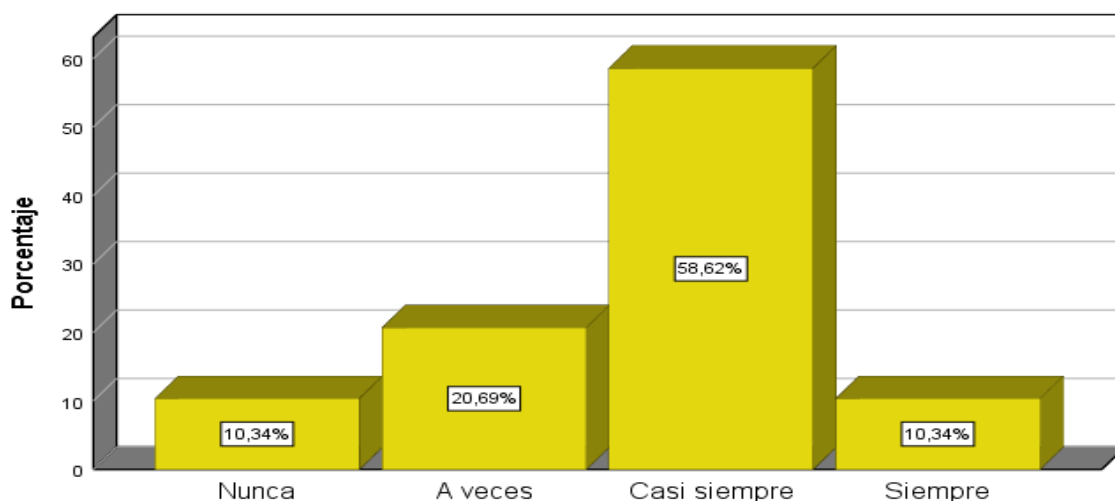


Nota: Propia.

La extroversión es fundamental en una organización puesto que crea confianza en la resolución de conflictos, fomenta colaboración, energiza al equipo y destaca comunicación. El 59% argumenta que el líder de oficina es extrovertido en el cumplimiento de sus funciones casi siempre. El 10% siempre es extrovertido en el cumplimiento de sus funciones, a veces el 21% y nunca el 10% (figura 7).

Figura 7.

Es el líder de la Oficina de Migraciones extrovertido en el cumplimiento de sus funciones

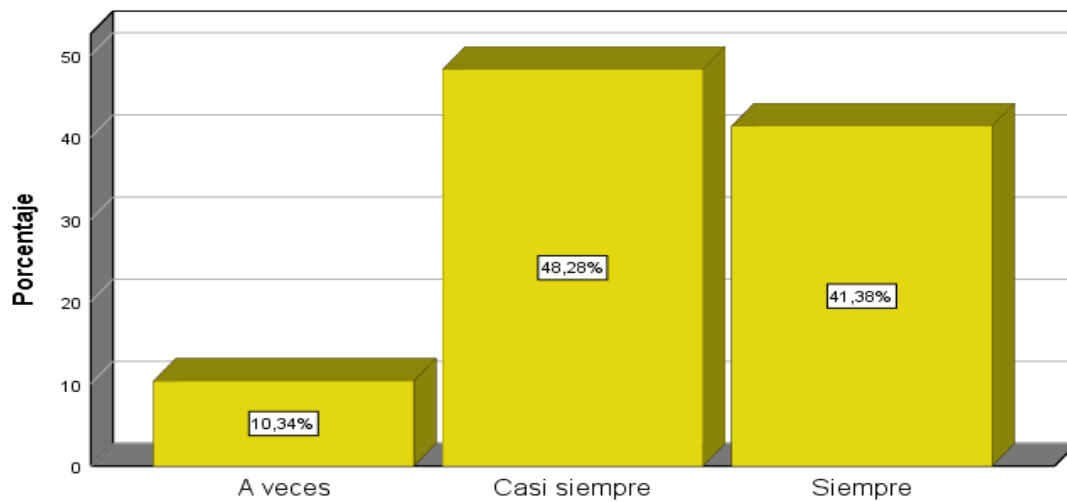


Nota: Propia.

La cortesía del líder es importante puesto que fortalece la autoridad y fomenta el respeto mutuo, se dice que es un activo invaluable. El 48% indica que casi siempre el líder de la oficina de migraciones es cortés, cooperativo y confiado. El 41% indica siempre el líder es confiado y cortés y el 10% solo a veces (figura 8). Es un buen síntoma para la organización que el líder presente confianza en sus empleados.

Figura 8.

Es el líder de la Oficina de Migraciones cortés, cooperativo y confiado



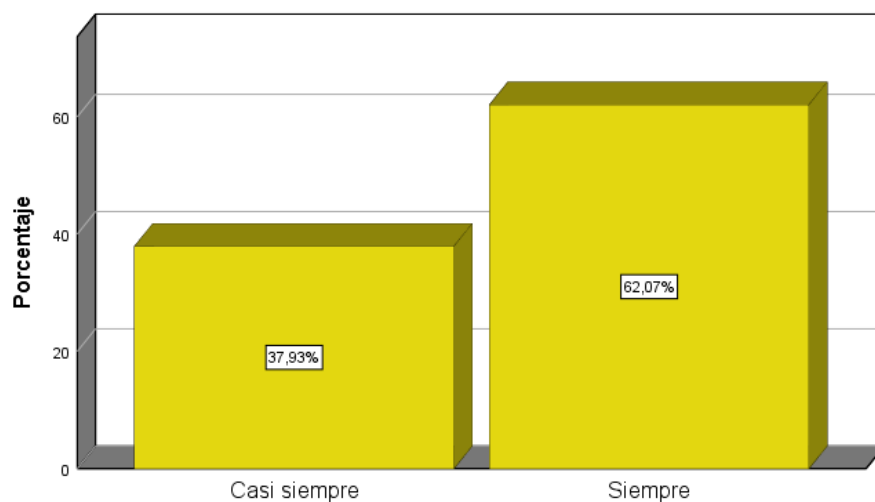
Nota: Propia.

El 62% de los encuestados indican que el líder de la oficina de migraciones muestra responsabilidad, persistencia y orienta sus acciones a resultados (figura 9).

El entusiasmo es un valor esencial en las cualidades del líder, crea equipos felices y comprometidos. El 52% indican que siempre el líder de la oficina de migraciones desempeña sus funciones con entusiasmo (figura 10). Consideran casi siempre el líder actúa en sus funciones con entusiasmo el 48%.

Figura 9.

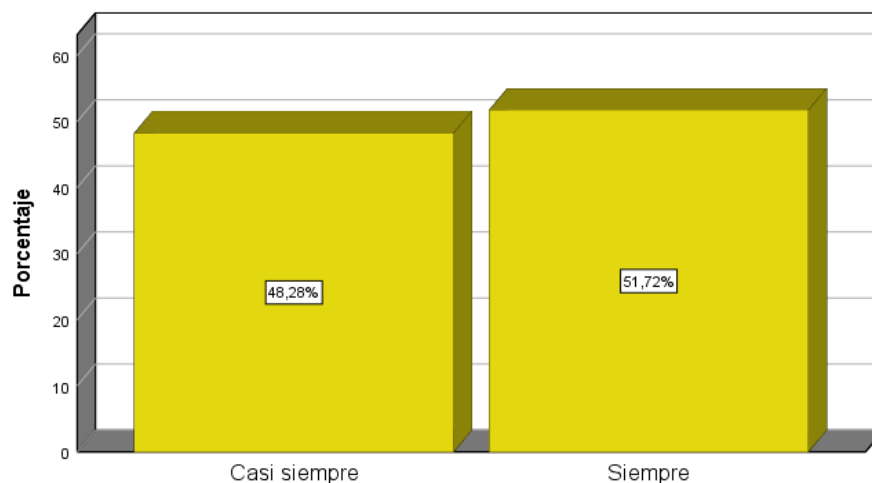
El líder de la Oficina de Migraciones muestra responsabilidad, persistencia y orientando sus acciones a resultados



Nota: Propia.

Figura 10.

El líder de la Oficina Migraciones de Puno con entusiasmo desempeña sus labores con entusiasmo

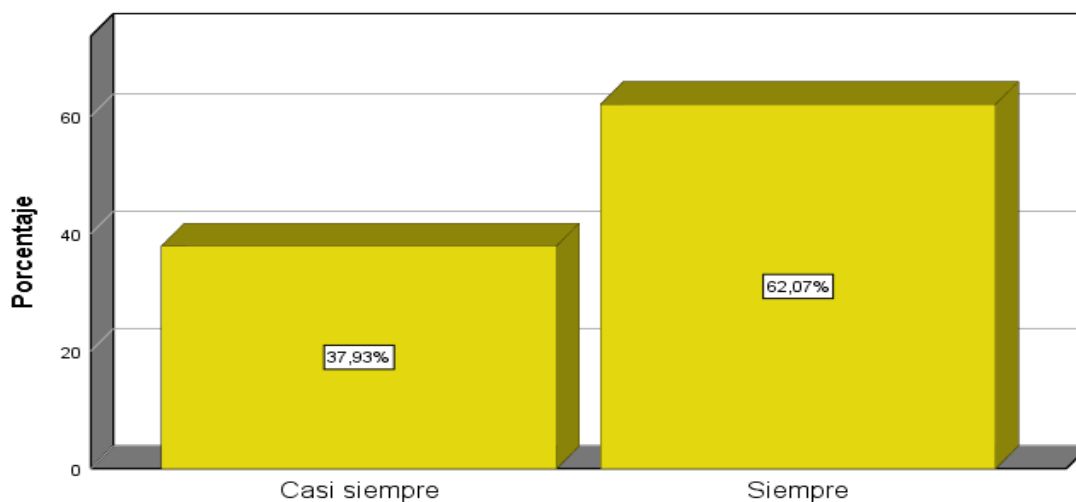


Nota: Propia.

La experiencia del líder en habilidades y conocimiento juega un rol esencial en el logro de objetivos comunes y resuelve problemas de trabajo (figura 11). El líder de oficina presenta el 62% de aceptación, siempre demuestra por su experiencia en el desempeño de sus funciones. Casi siempre demuestra experiencia y preparación en las funciones indican el 38%.

Figura 11.

El líder de la Oficina de Migraciones demuestra experiencia y es preparado en las funciones que desempeña

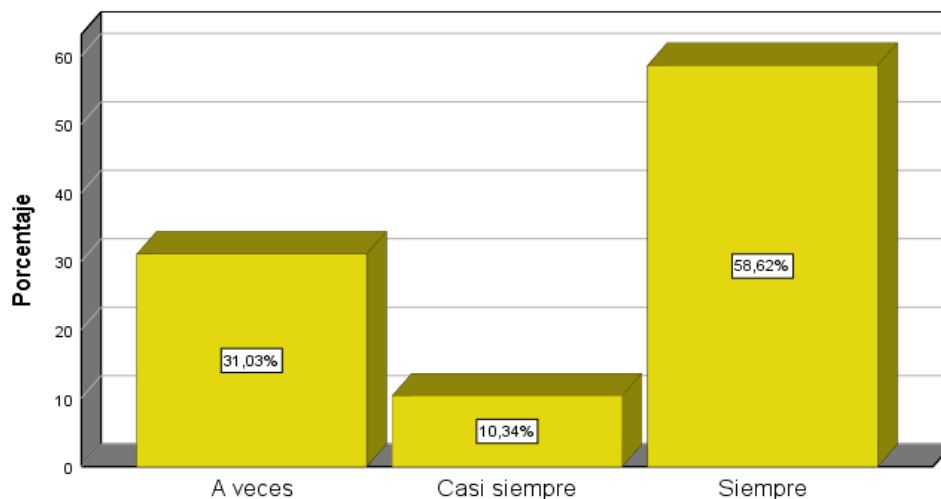


Nota: Propia.

El líder presenta responsabilidad siempre y cuando haya logrado las tareas y gestionando conflictos, toma decisiones con ética y es justo. El 59% manifiestan que siempre el líder asume responsabilidades de obligación social con la ciudadanía y medio ambiente (figura 12). El 10% casi siempre asumen que casi siempre los lideres asumen responsabilidades de obligación social. Y el 31% a veces asumen responsabilidades de obligación social con la ciudadanía y el medio ambiente.

Figura 12.

La Oficina de Migraciones de Puno asume responsabilidades de obligación social con la ciudadanía y medio ambiente



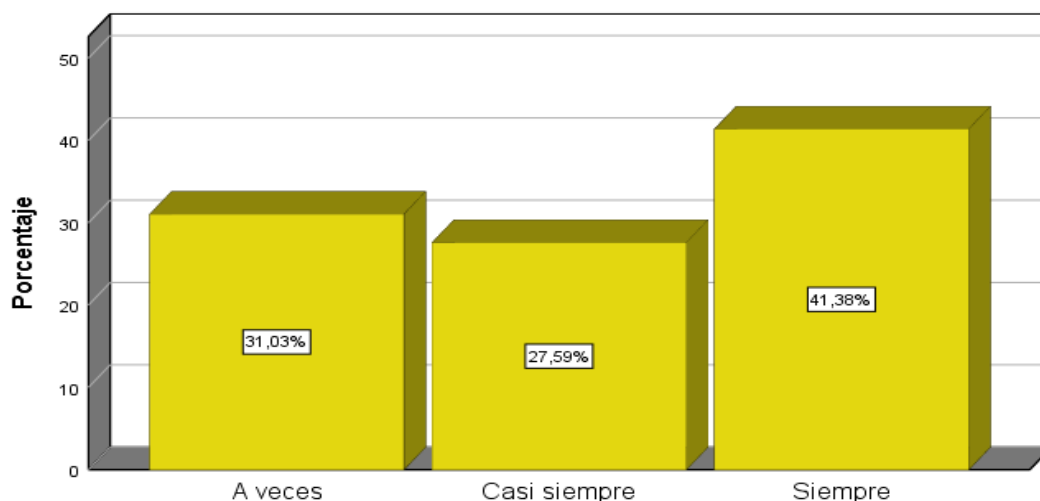
Nota: Propia.

Un aspecto que destaca a la oficina de migraciones que el líder participa en la sensibilización de actividades de índole social. El 41% de colaboradores siempre participa de la sensibilización de actividades de índole social (figura 13). El 28% casi siempre participa en la sensibilización de actividades de índole social y el 31% a veces participa en la sensibilización de actividades sociales.

La sensibilización promueve el cambio y fomenta la empatía aborda problemas sociales. El líder desempeña un papel de inspirar y fomentar compromiso a través de la sensibilización.

Figura 13.

La Oficina de Migraciones de Puno participa en la sensibilización de actividades de índole social



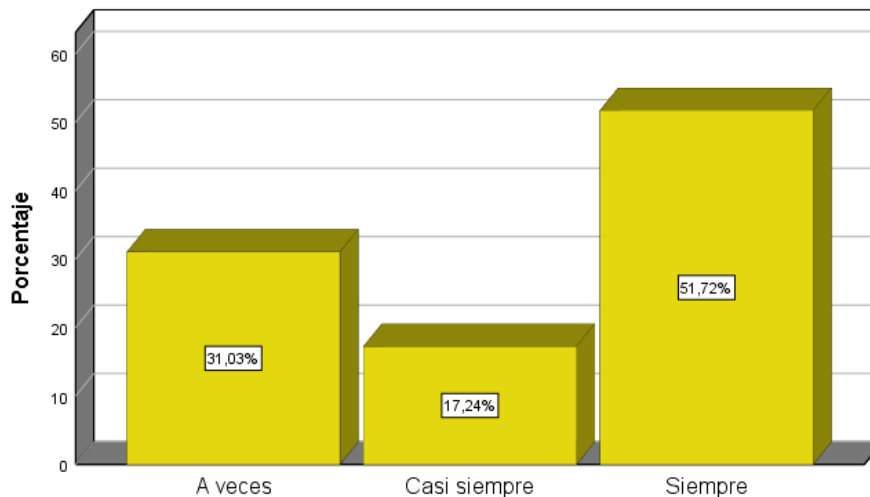
Nota: Propia.

La sensibilización crea ambiente laboral idóneo y potencializa las habilidades de los trabajadores, es una actividad que fomenta la comunicación y fortalece las relaciones entre trabajadores. El 51% argumenta que siempre la oficina de migraciones sensibiliza a los trabajadores con el propósito de motivar su desempeño laboral.

El 17% casi siempre la oficina sensibiliza a los trabajadores y el 31% solo a veces (figura 14). Es la manera de promover el ambiente laboral inclusivo y es una inversión valiosa puesto que reduce los conflictos.

Figura 14.

La Oficina de Migraciones de Puno sensibiliza a los trabajadores de la institución para motivar en su desempeño laboral y otros



Nota: Propia.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de la hipótesis específica 1:

HA: La extroversión del líder se relaciona positivamente con la responsabilidad social.

Por cuanto el valor $p < 0.05$ el test de Spearman igual a 0.85 explica que la conjetura resultó distinta a cero comprobándose la hipótesis verdadera (tabla 3). Con ello se concluye que la extroversión del líder compromete a una mayor responsabilidad social en los trabajadores.

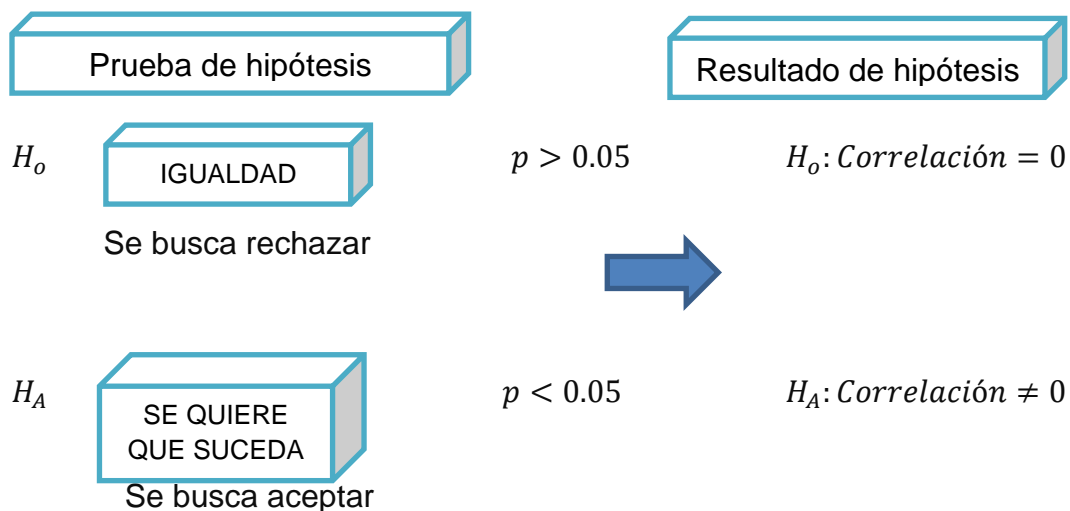
Tabla 3.

Test Spearman entre la extroversión del líder y la responsabilidad social

		Extroversión del líder	Responsabilidad social
Test	Valor de	1,000	,850**
Spearman Extroversión del líder	correlación		
	Sig.	.	,000
	N	29	29
Responsabilidad social	Valor de		1,000
	correlación		
	Sig.		.
	N		

** . La significancia está representada por un nivel del 0,01.

Nota: Elaborado en SPSS.



4.2.2 Prueba de la hipótesis específica 2:

HA: La afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social.

Por cuanto el valor $p < 0.05$ el test de Spearman igual a 0.85 explica que la conjetura resultó distinta a cero comprobándose la hipótesis verdadera (tabla 4). Con ello se concluye que la afabilidad del líder crea una mayor responsabilidad social en los trabajadores.

Tabla 4.

Test Spearman entre la afabilidad del líder y la responsabilidad social

		Afabilidad del líder	Responsabilidad social
Test	Valor de	1,000	,771**
Spearman Afabilidad del líder	correlación		
	Sig.	.	,000
	N	29	29
Responsabilidad social	Valor de		1,000
	correlación		
	Sig.		.
	N		

** . La significancia está representada por un nivel del 0,01.

Nota: Elaborado en SPSS.

4.2.3 Prueba de la hipótesis específica 3:

HA: Existe relación positiva entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social.

Por cuanto el valor $p < 0.05$ el test de Spearman igual a 0.816 explica que la conjetura resultó distinta a cero comprobándose la hipótesis verdadera (tabla 5). Con ello se concluye que la minuciosidad del líder compromete a una mayor responsabilidad social en los trabajadores.

Tabla 5.

Test Spearman entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social

		Minuciosidad del líder	Responsabilidad social
Test	Valor de	1,000	,816**
Spearman Minuciosidad del líder	correlación		
	Sig.	.	,000
	N	29	29
Responsabilidad social	Valor de		1,000
	correlación		
	Sig.		.
	N		

** . La significancia está representada por un nivel del 0,01.

Nota: Elaborado en SPSS.

4.2.4 Prueba de la hipótesis específica 4:

HA: La estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social.

Por cuanto el valor $p < 0.05$ el test de Spearman igual a 0.644 explica que la conjetura resultó distinta a cero comprobándose la hipótesis verdadera (tabla 6). Con ello se concluye que la estabilidad emocional del líder compromete a una mayor responsabilidad social en los trabajadores.

Tabla 6.

Test Spearman entre la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social

		Estabilidad emocional del líder		Responsabilidad social	
		Valor de		Valor de	
Test Spearman	Estabilidad emocional del líder	correlación	1,000	,644**	
		Sig.	.	,000	
		N	29	29	
	Responsabilidad social	correlación		1,000	
		Sig.		.	
		N			

** . La significancia está representada por un nivel del 0,01.

Nota: Elaborado en SPSS.

4.2.5 Prueba de la hipótesis específica 5:

HA: Si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social.

Por cuanto el valor $p < 0.05$ el test de Spearman igual a 0.726 explica que la conjetura resultó distinta a cero comprobándose la hipótesis verdadera (tabla 7). Con ello se concluye que la apertura a la experiencia del líder compromete a una mayor responsabilidad social en los trabajadores.

Tabla 7

Test Spearman entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social

		Apertura a la experiencia del líder		Responsabilidad social
Test		Valor de	1,000	,726**
Spearman	Apertura a la experiencia del líder	correlación		
		Sig.	.	,000
		N	29	29
	Responsabilidad social	Valor de correlación		1,000
		Sig.		.
		N		

** . La significancia está representada por un nivel del 0,01.

Nota: Elaborado en SPSS.



4.3 DISEMINACIÓN DE HALLAZGOS

Syaifu et al. (2023) en su estudio sobre la contribución del liderazgo y compromiso organizacional en el desempeño laboral de 1417 directores y profesores de las escuelas secundarias de Medan, con muestreo intencional de 303 muestras demuestra que el liderazgo contribuye el aumento del desempeño laboral, cuyos atributos son la atención, orientación, ejemplaridad, motivación e inspiración. Se concluye, para mejorar el desempeño laboral es imprescindible el patrón de liderazgo efectivo y un compromiso pleno para con la organización.

Venegas et al. (2023) en su estudio de responsabilidad social y reputación empresarial en Industrias San Miguel argumentan que la estrategia de las empresas se relaciona en atraer clientes para elevar las ganancias. Esta industria se dedica a la venta de bebidas alcohólicas, evidencia que la responsabilidad social es una prioridad para equilibrar el aspecto económico, ambiental, educativo y social. Concluye que, es importante el emprendimiento como factor clave para la reputación empresarial donde se deben analizar los procesos del Plan de Comunicación y Responsabilidad Social.

Cuellar et al. (2023) en su investigación sobre el impacto de la responsabilidad social en el desempeño financiero en la Bolsa de Valores de México evidencia mediante la construcción de 12 indicadores en una muestra de 101 empresas de 2017 a 2019 la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Se concluye que, los líderes gerentes de las empresas en México deben tomar en cuenta la responsabilidad social para mejorar los beneficios reflejadas en el rendimiento sobre los activos y el capital.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se evidenció con el Test de Spearman que el liderazgo organizacional se relaciona positivamente con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno.
- SEGUNDA:** Se probó con la prueba Spearman que la extroversión del líder se relaciona positivamente con la responsabilidad social, mostrando un valor de 0.85 significativa y positiva. Es decir, si el líder es extrovertido existe la probabilidad de asumir eficientemente la responsabilidad social.
- TERCERA:** Se demostró por la prueba Spearman de 0.771 que la afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social. Es decir, si el líder actúa con cordialidad y buen trato se tendrá mejores resultados hacia la responsabilidad social.
- CUARTA:** Se verificó con la prueba Spearman de 0.816 que existe relación positiva entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social. Es decir, si el líder demuestra capacidad de influencia en la mente de los trabajadores entonces podrá responder eficientemente hacia el logro de resultados con responsabilidad social.
- QUINTA:** Se contrastó por la prueba Spearman de 0.644 que la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social. Es decir, si el líder crea un ambiente seguro desarrolla inteligencia emocional y estimula el pensamiento positivo y a través de ello se asumen con eficiencia la responsabilidad social.
- SEXTA:** Se pone de manifiesto mediante la prueba Spearman de 0.726 que si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia



del líder y la responsabilidad social. Es decir, si el líder muestra comunicación efectiva, maximiza la fortaleza del equipo con actitud positiva se fomentará la responsabilidad social.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la Superintendencia Nacional de Migraciones fortalecer el liderazgo organizacional incorporando prácticas éticas y sostenibles, liderando la responsabilidad de inclusión social con visión del siglo XXI. Existe mayor necesidad de investigar a las relaciones de responsabilidad social en organizaciones para responder a la demanda de percepciones y comportamiento de la ciudadanía.
- SEGUNDA:** A la Oficina de Migraciones se comprensivo e incorporar a la generación z en el mercado laboral como talento joven fundamental para crear un ambiente laboral inclusivo.
- TERCERA:** A la Oficina de Migraciones tomar en cuenta que la afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social.
- CUARTA:** A la Oficina de Migraciones fortalecer el liderazgo minucioso, adaptar la innovación como columna vertebral de la organización. Prever las tendencias y el fomento de la creatividad e integrar la transformación digital e inteligencia artificial en las prácticas diarias, ya que se ha convertido en una oportunidad estratégica.
- QUINTA:** A la Oficina de Migraciones evaluar las emociones de los trabajadores para crear un ambiente con empatía, accesibles y transparentes para construir relaciones de confianza en la organización.
- SEXTA:** A la Oficina de Migraciones aperturar a la inclusión de los centennials en el ambiente laboral que consumen información del



entorno digital, buscan tener ambientes de trabajo con impacto positivo en la sociedad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdi, A. N. M., Hashi, M. B., & Latif, K. F. (2024). Ethical leadership and public sector performance: mediating role of corporate social responsibility and organizational politics and moderator of social capital. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386722>
- Antúnez, V. (2023). Responsabilidad social de las empresas multinacionales. *Revista de la Facultad de Derecho*, (56), e211. <https://doi.org/10.22187/rfd2023n56a8>
- Bateman, T. S. y Snell, S. A. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Octava Edición, McGraw Hill Educación.
- Caravedo, B. (2020). *¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú?. Quincuagésima primera reunión de intercampus*. Universidad del Pacífico.
- Carona, E. (2015). Los métodos estadísticos como fuente de mejora de la calidad de las empresas de manufactura. *NovaRua*.
- Caravedo, B. (2020). *Es posible el liderazgo en el Perú actual. Problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana*. Simposio, Universidad del Pacífico.
- CONCYTEC (2024). Investigación aplicada. Glosario de términos. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Cuellar et al. (2023). Impacto de la Responsabilidad Social empresarial en el desempeño financiero: Evidencia de México. *Análisis económico*, 38(99), 101-117. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2023v38n99/cuellar>
- Duckworth, H. (2015). Embedding Social Responsibility Principles Within Quality Leadership Practices. *Quality Management Journal*, 22(1), 6–9. <https://doi.org/10.1080/10686967.2015.11918415>



Fernández, R. (2024). El CEO 360 y el rol del líder del futuro.

<https://gestion.pe/opinion/los-ceo-360-y-el-rol-del-lider-del-futuro-noticia/>

Gujarati, D. N. y Porter, D. C. (2010). *Econometría*. Quinta edición, McGraw Hill.

Hamdani, A., Sule, E. T., Soemaryani, I., & Yunizar. (2024). Corporate social responsibility as responsible leadership mediator for organizational citizenship behavior. *Cogent Business & Management*, 11(1).

<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2336268>

Hueso, A. y Cascant, M. J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universidad Politécnica de València.

<http://hdl.handle.net/10251/17004>

Jefe Zonal Migraciones Puno (2023). Oficina de Migraciones Puno.

Panda, D. K. (2024). Adoption of environmental corporate social responsibility (CSR) among small and medium enterprises (SMEs): an examination through behavioral leadership decision-making. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1–23.

<https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2298699>

Radisic, L. (2024). Success of sports organizations and correlation with efficiency and leadership style. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 30.

https://doi.org/10.1590/1517-8692202430012022_0265i

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Decimosegunda edición. Pearson.

Ruiz, C. B. y Valenzuela, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial UNAT

<https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>



Superintendencia Nacional de Migraciones (2023). Migraciones.

<https://www.gob.pe/institucion/migraciones/institucional>

Syaifu et a. (2023). Leadership contribution and organizational commitment on the work achievement of the school principals and teachers in high schools in Medan, *Cogent Education*, 10:2, DOI: 10.1080/2331186X.2023.2239595

Venegas et al. (2023). Social responsibility and business reputation: The case of Industrias San Miguel, *Journal of Foodservice Business Research*, DOI: 10.1080/15378020.2023.2227122



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tesis: Liderazgo organizacional y responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Vari able	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<i>Varia</i>	Diseño
¿En qué medida se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	Explicar en qué medida se relaciona el liderazgo organizacional y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	El liderazgo organizacional se relaciona positivamente con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	✓ <i>ble 1</i> Li de ra zg o r ga ni za ci on al	- No experimental - Cuantitativo Tipo - Básica Nivel - Correlacional Métodos - Deductivo - Analítico - Estadístico Población 28 colaboradores, Personal que labora en la Oficina de Migraciones de Puno Muestra 28 colaboradores. Personal que labora en la Oficina de Migraciones de Puno Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Test <i>Spearman</i>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica	<i>Varia</i>	
¿Cómo se relaciona la extroversión del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	Analizar cómo se relaciona la extroversión del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	La extroversión del líder se relaciona positivamente con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	✓ <i>ble 2</i> R es po ns ab ili da d so ci al	
¿De qué manera se relaciona la afabilidad del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la afabilidad del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	La afabilidad del líder tiene relación positiva con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023		
¿Está la minuciosidad de líder relacionada con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	Identificar si está la minuciosidad de líder relacionada con la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	Existe relación positiva entre la minuciosidad del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023		
¿Se relacionan la estabilidad emocional del líder y la responsabilidad	Evaluar si se relacionan la estabilidad emocional del líder y la	La estabilidad emocional del líder y la responsabilidad social en la Oficina		



Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Vari able	Metodología
social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	de Migraciones de Puno, 2023 si están relacionadas positivamente.		
¿Es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023?	Reconocer si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023	Si es significativa la relación entre la apertura a la experiencia del líder y la responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023.		



Anexo 2. Encuesta

ENCUESTA

Tesis: Liderazgo organizacional y responsabilidad social en la Oficina de Migraciones de Puno, 2023

Día:/...../..... Lugar:..... N°:.....

Datos generales

1. Edad

- a. Entre 20 a 30 años de edad (.....)
- b. Entre 31 a 40 años de edad (.....)
- c. Entre 41 a 50 años de edad (.....)
- d. De 51 a más años (.....)

2. Grado de instrucción

- a. Con estudios primarios(.....)
- b. Con estudios secundarios (.....)
- c. Con estudios superiores (.....)

3. Género

- a. Femenino (.....)
- b. Masculino (.....)

4. Años de experiencia

- a. Menos de 5 años (.....)
- b. Entre 6 a 10 años (.....)



c. De 11 a 15 años (.....)

d. Entre 16 a 20 años (.....)

La escala Likert que se presenta a continuación es la que se utiliza para las preguntas a responder.

Nunca =1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre =

5

Marque con un aspa la siguiente encuesta:



Variable 1:

Liderazgo organizacional

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) Es el líder de la Oficina de Migraciones extrovertido en el cumplimiento de sus funciones					
b) Es el líder de la Oficina de Migraciones cortés, cooperativo y confiado					
c) El líder de la Oficina de Migraciones muestra responsabilidad, persistencia y orientando sus acciones a resultados					
d) El líder de la Oficina Migraciones de Puno con entusiasmo desempeña sus labores con entusiasmo					
e) El líder de la Oficina de Migraciones demuestra experiencia y es preparado en las funciones que desempeña					

Variable 2:

Responsabilidad social

¿Cómo evaluaría las siguientes categorías?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
a) La Oficina de Migraciones de Puno asume responsabilidades de obligación social con la ciudadanía y medio ambiente					
b) La Oficina de Migraciones de Puno participa en la sensibilización de actividades de índole social					
c) La Oficina de Migraciones de Puno sensibiliza a los trabajadores de la institución para motivar en su desempeño laboral y otros					

Gracias por su colaboración



Anexo 3. Procesamiento

edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 20 a 30 años	9	31,0	31,0	31,0
	Entre 31 a 40 años	20	69,0	69,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

educacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Con estudios superiores	29	100,0	100,0	100,0

genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	11	37,9	37,9	37,9
	Masculino	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 5 años	12	41,4	41,4	41,4
	Entre 6 a 10 años	14	48,3	48,3	89,7
	De 11 a 15 años	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,3	10,3	10,3
	A veces	6	20,7	20,7	31,0
	Casi siempre	17	58,6	58,6	89,7
	Siempre	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,3	10,3	10,3



Casi siempre	14	48,3	48,3	58,6
Siempre	12	41,4	41,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

p3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	37,9	37,9	37,9
	Siempre	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	37,9	37,9	37,9
	Siempre	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	37,9	37,9	37,9



Siempre	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

p6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	31,0	31,0	31,0
	Casi siempre	3	10,3	10,3	41,4
	Siempre	17	58,6	58,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	31,0	31,0	31,0
	Casi siempre	8	27,6	27,6	58,6
	Siempre	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

p8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

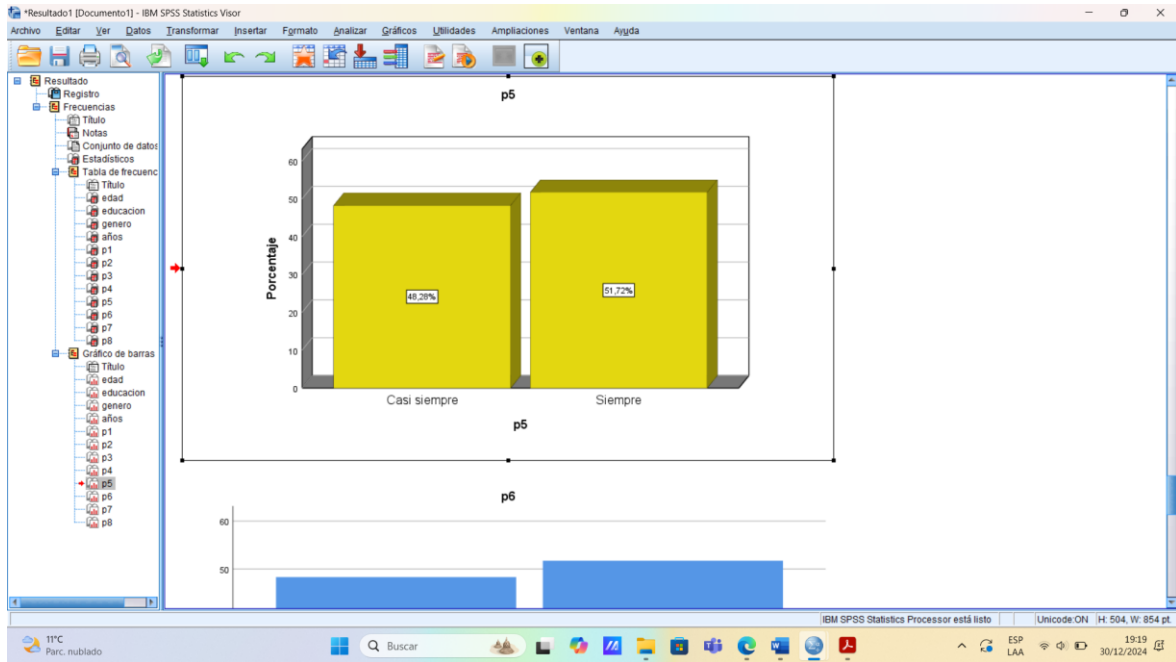


Válido	A veces	9	31,0	31,0	31,0
	Casi siempre	5	17,2	17,2	48,3
	Siempre	15	51,7	51,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



Anexo 4. Datos

	edad	educacion	genero	años	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8
1	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
2	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
3	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
4	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00
5	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
7	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
8	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
9	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
10	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00
11	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
12	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
13	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
14	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
15	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
16	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00
17	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
18	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
19	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
20	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
21	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
22	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00
23	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
24	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
25	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
26	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
27	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
28	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00
29	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

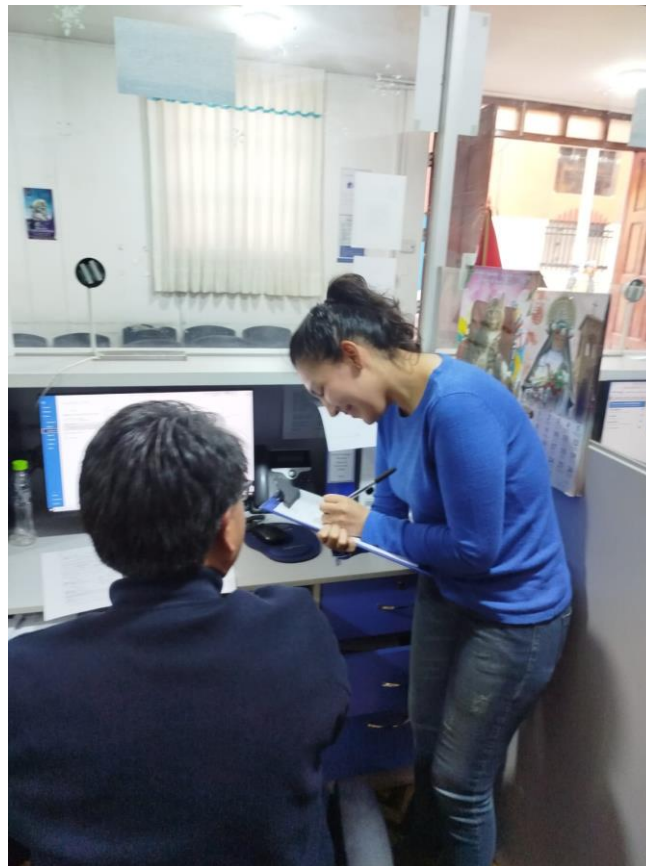


The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos window with a data table. The table has 26 rows and 12 columns of variables. The variables are: edad, educacion, genero, años, p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, and p8. The data values are numerical, ranging from 1.00 to 5.00. The table is displayed in a grid format with a blue header row.

	edad	educacion	genero	años	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	var	var	var	var	var	var
1	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00						
2	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00						
3	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
4	1.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00						
5	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00						
6	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
7	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00						
8	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00						
9	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
10	1.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00						
11	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00						
12	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
13	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00						
14	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00						
15	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
16	1.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00						
17	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00						
18	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
19	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00						
20	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00						
21	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
22	1.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00						
23	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00						
24	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00						
25	2.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00						
26	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00						

Anexo 5. Panel Fotográfico











Validación de Instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres:..... HUACAJI SUZASACA YUDY.....
- 2. Cargo e institución donde labora:..... UANCV.....
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... CUESTIONARIO.....
- 4. Autor del instrumento:..... MILAGROS YEPER TOVAR.....


II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					98%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98.5%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98.5%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99 %

Lugar y fecha:..... Juliaca 16 / 10 / 2024.....



 Firma del experto
 DNI N°: 40675820 Cel.: 989-544722



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres:.....FUENTES PACHECO AXEL DANIEL.....
- 2. Cargo e institución donde labora:.....INGENIERO ECONOMISTA.....
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....CUESTIONARIO.....
- 4. Autor del instrumento:.....YEPEZ TOVAR MILAGROS.....

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					98.5%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98.5%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98.5%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 %

Lugar y fecha:..... JULIACA 20 / 10 / 2024

.....
 Firma del experto
 DNI N°:..... 78018583 Cel.: 946 032 237



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 07/01/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MILAGROS YEPEZ TOVAR

Dirección: URB. VILLA DEL LAGO MZ-J LT-06

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71437681

Teléfono: 931654261 email: YPZT17@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: DRA. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA OFICINA DE MIGRACIONES DE PUNO, 2023.

Palabras claves, (3 a 5 términos): RESPONSABILIDAD SOCIAL, LIDERAZGO, EXPERIENCIA DEL LIDER.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

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: ECONOMÍA SECTORIAL - P16

Firma de Autor



huella digital

07/01/2025

Fecha