



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y comportamiento organizacional en Coopac Santa

Isabel Perú Norte, agencia Sullana - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración

AUTORES:

Otero Reyes, Carlo Jhonel (orcid.org/0000-0001-6993-7078)

Yamunaque Yamunaque, Diana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-8720-4297)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

En primer lugar, dedicamos la investigación a Dios, por darnos la fortaleza y oportunidad de no desviarnos del camino elegido y, por brindarnos el don del conocimiento para seguir adelante en esta importante etapa.

Dedicamos todo nuestro esfuerzo y empeño para realizar esta investigación a nuestros padres, pues sin ellos no lo habríamos logrado. Su compañía es una bendición que nos protege y nos guía en el día a día.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por permitirnos tener la experiencia de estudiar, crecer y aprender de nuestros compañeros y docentes de la universidad, gracias por permitirnos ser parte de ustedes y así poder convertirnos en profesionales de la carrera que tanto nos apasiona. Gracias a cada maestro que hizo parte integral de este proceso de formación.

Gracias a nuestros padres, porque con sus esfuerzos y su abundante amor, invaluable para nosotros, nos proporcionaron todo y cada cosa que necesitamos, sus enseñanzas las aplicamos a diario, por ello siempre les estaremos agradecidos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Indice de tablas	vii
Indice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.2.1. Variable 1: Liderazgo	14
3.2.2. Variable 2: Comportamiento organizacional.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra.....	16
3.3.3. Muestreo.....	17
3.3.4. Unidad de Análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento de recolección de datos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de contingencia entre el nivel de Liderazgo y Comportamiento Organizacional	21
Tabla 2 Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo coercitivo y Comportamiento Organizacional	22
Tabla 3 Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional	23
Tabla 4 Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo situacional y Comportamiento Organizacional	24
Tabla 5 Prueba de normalidad	25
Tabla 6 Análisis correlacional para la prueba de hipótesis general	27
Tabla 7 Análisis correlacional para la prueba de hipótesis específicas	27

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia entre el nivel Liderazgo y Comportamiento organizacional	21
Figura 2 Frecuencia entre el nivel Liderazgo coercitivo y Comportamiento organizacional	22
Figura 3 Frecuencia entre el nivel Liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional	23
Figura 4 Frecuencia entre el nivel Liderazgo situacional y Comportamiento organizacional	24
Figura 5 Histograma Liderazgo.....	25
Figura 6 Histograma Comportamiento Organizacional.....	26
Figura 7 Rangos de correlación de Rs.....	26

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú Norte de la agencia Sullana 2022. La población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la cooperativa, el diseño es no experimental, siendo de corte Transaccional o Transversal, y debido al tipo de investigación se optó por el diseño Correlacional, los cuales son estudios que identifican relaciones entre dos o más variables, en un tiempo determinado. La técnica e instrumentos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. El cuestionario fue cerrado de tipo Likert y constó de 38 preguntas, de las 18 correspondían a la variable de liderazgo y 20 a la de comportamiento organizacional. un p valor de 0.000, con un coeficiente de correlación de R_s de 0.633, lo que deduce una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo que se acepta que existe relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional. de la Coopac Santa Isabel Perú Norte. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.676, 0.606, 0.405 y 0.603, entre los estilos de liderazgo coercitivo, democrático y situacional (respectivamente) con el comportamiento organizacional.

Palabras Clave: Liderazgo, comportamiento individual y comportamiento organizacional.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between leadership and the organisational behaviour of the employees of the Santa Isabel Peru Norte Cooperative of the Sullana 2022 agency. The population and sample consisted of 30 employees of the cooperative, the design was non-experimental, being Transactional or Transversal, and due to the type of research the Correlational design was chosen, which are studies that identify relationships between two or more variables, in a given time. The technique and instruments used were the survey and the questionnaire respectively. The questionnaire was a closed Likert-type questionnaire and consisted of 38 questions, 18 of which corresponded to the leadership variable and 20 to the organisational behaviour variable. The p-value was 0.000, with a correlation coefficient of R_s of 0.633, which suggests a strong positive correlation between the variables. Therefore, it is accepted that there is a relationship between leadership and organisational behaviour in Coopac Santa Isabel Perú Norte. Likewise, a correlation coefficient of 0.676, 0.606, 0.405 and 0.603 was obtained between coercive, democratic and situational leadership styles (respectively) and organisational behaviour.

Keywords: Leadership, individual behavior and organisational behaviour.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo se ha vuelto fundamentalmente importante hoy en día, ya que hay escasez de personas que tengan las habilidades para liderar un equipo y lograr objetivos por encima del promedio. Hoy en día las organizaciones priorizan contar con personal de calidad, con características propias, mostrando la diferencia en el mercado, logrando así la importancia de tener una ventaja competitiva que sea capaz de ser reconocida ante los clientes, generando productividad y rentabilidad (Serna & Nandez, 2016).

Aunque parezca inconexo, el desempeño laboral puede verse obstaculizado por los problemas que pueden surgir entre la jefatura y los subordinados de los directivos en todo tipo de instituciones. Sin embargo, el desarrollo de buenas obras dentro de una organización debe ser responsabilidad del equipo que pertenece a la organización, no solo de una parte. Cada miembro de la estructura organizativa importa, y cada decisión tomada repercute, de una u otra manera, sobre los colaboradores (Reyes et al. 2018).

Un factor que influye en el comportamiento organizacional es el tipo de comunicación de los gerentes a los subordinados y viceversa. Idealmente, la retroalimentación de esta comunicación se manifiesta para establecer una mejora continua en las relaciones laborales, fortalecer las conexiones entre los empleados y mejorar el servicio que brindamos. (De Castro, 2017).

Desde el ámbito internacional, se considera a Polo & Agudelo (2019) en su trabajo realizado en una Universidad Privada de Medellín, donde identificaron la Relación entre Comportamiento de Liderazgo y Resiliencia de Subordinados en Organizaciones Privadas. Como resultado de la investigación se evidencian que en la universidad privada en Bogotá los valores de resistencia al cambio se ubican en el valor alto (66%) intermedio (32%) en una escala de 25 a 175 y 65,56% y 31.11% en comparación con la universidad privada en Medellín.

Asimismo, Correa (2021) Como resultado de la investigación se logró corroborar que, A través de sus cualidades personales, prácticas de liderazgo y creencias e ideas únicas, los líderes organizacionales han ayudado a las organizaciones que lideran a tener una cultura ética y los beneficios resultantes.

Por lo tanto, Brito (2020) Como el resultado muestra que encuentra una relación positiva de las variables El clima organizacional del centro de formación y el trabajo de los empleados; Según la clasificación de Likert, el ethos de la organización es inclusivo y su gestión es abierta. Por otro lado, en cuanto al ámbito nacional, Paredes (2017) Como resultado muestra la relación del nivel del Clima Organizacional que prevaleció fue el nivel de cultura organizacional general fue normal en 43.9%. Un 22.8% de los empleados Las percepciones son bajas, predominando las percepciones positivas en un 63,9% en los indicadores de gestión y las percepciones negativas en mayor porcentaje en los indicadores de remuneración, con un 98,2% de empleados con percepciones negativas.

Asimismo, Gallardo (2020) en su estudio realizado en la provincia de Moyobamba, se demostró que el 80,1% de los entrevistados estuvo conforme en que la incorporación del liderazgo de servicio fue un elemento rentable en el crecimiento de su empresa, y el 84,9% confirmo en que su entusiasmo por el trabajo depende de la confianza y seguridad de sus empleados. finalmente, tenemos como consecuencia científica de que ambas variables tienen una clara relación de 0.970 que es un resultado válido.

De la misma manera, en una encuesta aplicada en la empresa Ávila (2018) 80,3% trabajadores calificaron el liderazgo transformacional como excelente, 82% trabajadores calificaron la gestión comunitaria como buena, concluimos que el coeficiente de Spearman-Ro entre ambas variables que determinan es 0,954 estableció la correlación entre ambas variables determinando que el liderazgo incentivar a los empleados a mejorar sus habilidades y desempeño como resultado del comportamiento y trato de los gerentes que se preocupan por su bienestar y desarrollan sus habilidades.

Uno de los niveles de la economía del país es la competitividad para poder potencializar Las cooperativas de ahorro y crédito (COOPAC), que eran las instituciones financieras más cercanas a sus clientes, se esfuerzan por brindar productos y servicios de calidad. De ahí, que se presenta la problemática para las COOPAC de ofrecer al recurso humano la constante capacitación que brinde la mayor oportunidad de liderazgo para el crecimiento eficaz e innovador

que permita mejorar el comportamiento organizacional para liderar en el mercado financiero.

Por lo cual se identificó el problema, y se pensó realizar la siguiente investigación, formulando la Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la COOPAC Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana 2022?; en preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la relación entre liderazgo coercitivo y Comportamiento organizacional en los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte?, 2) ¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático y comportamiento organizacional de los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte?, 3) ¿Cómo se relaciona el liderazgo situacional y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte?.

Así mismo, la Justificación de la presente investigación se realizó teniendo en cuenta los hallazgos a la problemática de desempeño, estableciéndose como Justificación teórica la relación entre la gestión y el comportamiento organizacional entre los empleados de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022. Justificación práctica, esta se da teniendo en cuenta la relación significativa de las dos variables planteadas, que nos ayudaran a conocer la satisfacción del trabajador, la cual será de utilidad para futuras investigaciones. En tal sentido, se plantea la necesidad de proponer soluciones o dar a conocer cuáles son los puntos claves en los cuales se deberían enfocar la gerencia de la empresa, para mejorar la condición laboral de los colaboradores. En este sentido, metodológicamente, se buscó a través de cuestionarios y estadísticas obtener grado de correlación entre dos variables.

En consecuencia, se formuló el objetivo general, el cual es: Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú Norte de la agencia Sullana 2022, acompañado de los objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de relación entre liderazgo coercitivo y Comportamiento Organizacional en los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte. 2) Identificar el nivel de relación entre liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional en los

colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte.3) Identificar el nivel de relación entre el liderazgo situacional y Comportamiento organizacional de los trabajadores de la Coopac Santa Isabel Perú Norte.

En tal sentido, el planteamiento de la hipótesis es el siguiente; Hipótesis General: 1). Existe relación positiva entre el Liderazgo y comportamiento organizacional de los empleados de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte 2). No existe relación positiva entre Liderazgo y comportamiento organizacional de los empleados de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se revisará los antecedentes de estudios similares o parecidos a la investigación, se efectuará en diferentes repositorios a nivel local, nacional e internacional, a continuación:

De acuerdo a Redondo (2019) en la investigación titulada “Liderazgo y su influencia en el clima organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, regional La Guajira” , tuvo como objetivo general, analizar el liderazgo y su impacto en la cultura organizacional del Instituto Regional de Bienestar Familiar de La Guajira, Colombia, utilizando metodología descriptiva, campo, evento y diseño no experimental., se obtuvo como resultado que los coordinadores de áreas cumplen con las actividades a través de métodos de trabajo establecidos, comunicando lineamientos, ofreciendo participación, apoyo al personal con una comunicación asertiva, emocionalmente haciendo sentir bien a los miembros de su área, y se concluyó en la confianza que manifiesta el personal de parte de la dirección en el desarrollo coordinado del proceso, permitiéndoles realizar sus actividades de forma segura.

Contreras (2016) en su investigación titulada “Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención el objetivo general era para explicar y analizar el liderazgo y clima organizacional de los directores de escuelas de Cundinamarca y, a partir de ello, plantear lineamientos para unas pautas de intervención con una metodología descriptiva en la que se midió el liderazgo y el y clima organizacional. con dos

instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. Se obtuvo como resultado que el Colegio estudiado identificó problemas de liderazgo específicos y problemas de cultura organizacional que deben abordarse como una prioridad. Resultó que la comunidad educativa estudiada registra la mayoría de los desacuerdos en la práctica gerencial ya sea por su ausencia o porque se practica de manera indeseable basado en la teoría y la práctica.

Herdoiza (2020) en su investigación titulada “El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo”, El objetivo general fue estudiar el comportamiento organizacional y su impacto en la enfermería a través de un estudio de diseño secuencial explicativo, correlacional, descriptivo, de métodos mixtos, realizado en el Hospital IESS Babahoyo. De los resultados se muestran que las dimensiones del comportamiento organizacional en su mayoría resultaron ser 3 en promedio, donde la dimensión condiciones de trabajo fue la única que superó el promedio; En sentido opuesto, en la variable desempeño del trabajo, la dimensión por debajo del promedio fue el valor del compromiso institucional en 2,87. La propuesta definía estrategias de motivación interna, actividades encaminadas a mejorar la gestión y medidas de integración. Se encontró que existe una fuerte relación positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño.

Acurio (2022) en su investigación titulada “El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi”, tuvo como objetivo general fue conocer cómo incide el comportamiento organizacional de EPMC en los resultados laborales de los socios, se aplicó una metodología de investigación cuantitativa descriptiva, encuestas a nueve supervisores y 5 colaboradores de la organización. Los resultados mostraron que no existe suficiente autonomía, el trabajo es monótono, la percepción de valor de la práctica es baja, no predomina el trabajar en equipo, existen actitudes correspondientes al estilo democrático de gestión, que inciden negativamente. impacto en el desempeño de los

empleados. Como posibilidad de solución se creó el Modelo de Comportamiento Organizacional y así reforzar los valores organizacionales, liderazgo transformacional, comunicación persuasiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Prieto, Contreras & Espinoza (2020) en su investigación titulada “Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa”, tuvo como objetivo general explicar las prácticas de liderazgo experimentadas por un grupo de 145 colaboradores las relaciones de los compañeros de trabajo con sus jefes inmediatos y su evaluación de si están relacionadas con su comportamiento innovador en el lugar de trabajo. Se utilizaron métodos de Contreras, Espinosa y Dornberger (2019) escala de liderazgo innovador (ils-15) y escala de comportamiento innovador de Janssen Job (2000). Ambos cuestionarios mostraron una alta fiabilidad (coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,90). El resultado permitió observar que los empleados que se comportaron de manera más innovadora ven una gestión más innovadora en sus superiores. En conclusión, estos hallazgos contribuyen al desarrollo de líderes de innovación organizacional e indican la obligación de seguir investigando esta forma de gestión en las compañías colombianas en relación con el comportamiento innovador de los empleados para promover el desarrollo organizacional. adaptarse mejor a las condiciones ambientales cambiantes.

De igual manera, se incluyeron las búsquedas de investigación ya existenciales a nivel nacional sobre el liderazgo y comportamiento organizacional, lo cual se muestra lo siguiente: Castillo (2018), en su tesis “Liderazgo personal y comportamiento organizacional del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017” , Tuvo como propósito común precisar la relación entre el liderazgo personal y el comportamiento organizacional en el personal docente de pregrado y posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017; La prueba estuvo conformada por 73 participantes, donde se utilizaron las siguientes variables: Liderazgo personal y comportamiento organizacional. Utilizando una metodología de hipótesis deductivas, este estudio empleó un diseño correlacional no experimental que

recopiló datos durante un período fijo de tiempo y se desarrolló utilizando los siguientes instrumentos: liderazgo personal (escala dictum) y cuestionarios de comportamiento organizacional. (Escala de Likert), Los resultados brindaron la oportunidad de reunir informes, cuyos resultados se muestran gráfica y textualmente. El estudio concluyó que existe certeza sustancial para respaldar lo siguiente: Existe una relación significativa entre el liderazgo personal y el comportamiento organizacional en estudiantes de pregrado y posgrado. de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional del Callao-2017.

Morales & Mayker (2017) en su investigación, “Estilos de liderazgo y comportamiento organizacional de los trabajadores de la Empresa Avícola Redondos S.A.C – Huaura” tuvo como objetivo especificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados de la compañía avícola Redondos S.A.C - Huaura. Se utilizó una metodología no experimental y un diseño descriptivo, correlacional, bivariado y transversal. Hay dos elementos en el estudio: estilos de liderazgo y comportamiento organizacional. Los resultados permitieron ver que los instrumentos cumplen con las propiedades de autenticidad y credibilidad. El análisis concluyó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados. de la empresa avícola Redondos S.A.C. – Huaura.

Paredes (2018) en su tesis “Estilos De Liderazgo Y Comportamiento Organizacional En Los Directivos De Las Universidades De Abancay, 2018”, Tiene como propósito general comprender la relación entre el estilo gerencial y el comportamiento organizacional de los gerentes de la Universidad Abankaya, 2018. Cómo implementar su tesis estuvo vinculada con un criterio cuantitativo. Es de clase nivel correlación sustantiva, la estructura de estudio es no experimental, la población base es de 100, representada por una muestra de 80 directivos de tres universidades de Abancay, se utilizó el método hipótesis-deductivo, datos no paramétricos. análisis estadísticos descriptivos. Estadístico de la prueba rho de Spearman. Los mejores resultados obtenidos por la prueba rho de Spearman = 0,772, lo que indica una alta asociación positiva. El estudio concluyó que un mejor uso del estilo de liderazgo entre los

directivos universitarios de Abancay también mejora el comportamiento organizacional. de las Universidades de Abancay, 2018.

Morales (2017) en su tesis “Estilos de liderazgo y comportamiento organizacional de los trabajadores de la Empresa Avícola Redondos S.A.C. – Huaura”, tuvo como objetivo general determina la empresa de pollos Redondos S.A.C el nivel de relación entre el estilo de gestión de los empleados y el comportamiento organizacional. -Valla. Los métodos utilizados en el estudio fueron no experimentales, con un diseño descriptivo, correlacional, bivariado y transversal. Los resultados muestran que los instrumentos cumplen con los indicadores de autenticidad y credibilidad. Los resultados se interpretaron por frecuencia y distribución porcentual. mediante procesamiento de inferencia estadística mediante una prueba estadística denominada rho de Spearman. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa avícola Redondos S.A.C. - Huaura.

Alamo (2021) en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020”, el objetivo es determinar el nivel de superioridad del liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional, Escuela de Negocios de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. El tipo de método de investigación utilizado, el nivel de investigación fue descriptivo, la investigación fue un estudio no experimental transversal, el método fue cuantitativo. Los resultados mostraron una estadística de Spearman modesta (digamos, dos colas = $0,000 < 0,01$; $Rho = 495^{**}$), por lo que se rechazó la hipótesis nula. El estudio concluyó que existe un vínculo directo e importante entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Las bases teóricas tienen las siguientes teorías: Desarrollo de la Variable 1, Liderazgo, a continuación se muestran algunas teorías: Se refiere a la acumulación de liderazgo, que se considera como las características, comportamiento, estilo y decisiones personales del líder. Un líder puede definirse como “una persona nombrada, elegida o elegida informalmente para dirigir y coordinar el trabajo de los

demás en un equipo” (Fiedler, 1995, p. 1). 7). Para Goleman (2014) el liderazgo se basa en entenderlo como un arte de persuasión para motivarlos a lograr un objetivo común; esta cualidad es uno de los requisitos básicos de un buen líder. Además, muestra tres cosas básicas sobre lo que debe hacer un líder para promover una determinada meta en los demás. Son los siguientes:

- 1) Tener consciencia de las emociones propias,
- 2) Tener autoconfianza, y
- 3) Valorar adecuadamente las emociones de uno mismo.

Por lo tanto, John Maxwell (1998) en su libro "Las 21 leyes irrefutables del liderazgo", Esto demuestra que el nivel de gestión determina la eficiencia. La razón es simple, hay muy poco que podamos hacer por nuestra cuenta. Algunas personas están escandalosamente orgullosas de sus logros, ignorando el hecho de que los individuos están limitados por tres factores: 1) Tiempo: Todos tenemos 2 horas al día, de las cuales aprox. 1 hora es muy productiva porque recuerda que necesitamos dormir, comer y pronto. 2) Espacio: No se puede estar en ambos lados al mismo tiempo. 3) Capacidad de trabajo: Tenemos sólo dos manos y aunque lo intentemos, no podemos hacer lo que nuestra humanidad nos permite.

Para Goleman (2014) el Liderazgo Coercitivo Su característica principal es que tu equipo completa las tareas asignadas de forma inmediata y con instrucciones precisas. El abuso de Este estilo de gestión suele provocar mal ambiente de trabajo y desmotivación en el equipo, pues solo actúan por miedo a las represalias.

Mientras tanto, Da Silva (2020) en su publicación considera a este tipo de liderazgo es tradicional, donde el gerente tiene las características de un jefe, a quien recaen todas las decisiones. El poder está concentrado en sí mismo, y es deber de los miembros obedecer; la ventaja de esto es que puede ser útil en casos extremadamente urgentes, como en el contexto de una reestructuración personal interna. Mientras, una de sus desventajas es llegar a crear un líder al que se le tiene miedo.

Mientras tanto, La gestión democrática o participativa se basa en el pensar que todos los miembros del equipo deben tomar decisiones juntos. Un líder democrático da voz y voz a todos los integrantes del grupo, permitiéndoles participar en la mayor parte de la toma de decisiones, estimulando la participación grupal que permite reconocer las capacidades y fortalezas individuales y las debilidades grupales buscando el reconocimiento del equipo. (Goleman,2014).

Por otra parte, Irigaray (2022) nos explica que el liderazgo situacional es donde los líderes se ajustan a las necesidades cambiantes de las personas y los procesos. El gestor de situaciones modifica según las circunstancias de su comportamiento y el nivel de apoyo, adaptándose al momento profesional de cada empleado y equipo y a cada situación, adaptando el comportamiento de gestión o consultoría, creando un entorno de trabajo de confianza, respeto y respeto por sí mismo. respeto una gestión donde todos se benefician de sus resultados, tanto la empresa, como los socios y los líderes.

Mientras tanto, Hersey & Blanchard (2014) crearon un modelo de gestión de situaciones. Este arquetipo se basa en el análisis de una situación específica, tomando en cuenta la madurez de los integrantes del equipo, y luego el estilo de liderazgo acorde a la situación y madurez. Para comprender el modelo hay que partir de que existen dos estilos de gestión, uno más servicial o colaborativo y otro más directivo: 1) Comportamiento directivo: el gestor define actividades y tareas; mostrar cómo implementarlos y gestionar los resultados, 2) Comportamiento solidario: El líder promueve la colaboración y la toma de decisiones, agrega valor y contribuye con el equipo.

Continuando, se expone las teorías de la Variable 2, Comportamiento Organizacional. Se considera una ciencia indefinida que incluye elementos que conciernen a las relaciones entre personas y grupos en una organización. Jaime Maristany (2007). Al respecto, se puede decir que: Es una ciencia aplicada en los negocios, cuyo propósito es brindar una visión general de la actividad humana como lo es el trabajo. Es normativo y se centra en los valores y busca mejorar las relaciones. Es humanista y optimista, basado en la creen que las necesidades y los motivos de las personas son lo primero. Y son Positivo, porque se cree que una persona tiene potencial para ser

independiente, creativa, productiva y capaz de contribuir al logro de las metas de la organización. Orientado a objetivos financieros y cree en la necesidad de utilizar el potencial humano para lograr las metas organizacionales. Se trata de desarrollar habilidades interpersonales por lo tanto, Según Chiavenatto (2009), El comportamiento organizacional es el estudio de los sujetos y grupos involucrados en una organización, preocupados por su influencia en la organización y la influencia de la organización sobre ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional

describe las interacciones en curso y las interacciones entre personas y organizaciones. Este es un conocimiento importante para cualquier persona involucrada en organizaciones, ya sea creando nuevas o cambiando las existentes, trabajando con ellas, invirtiendo en ellas o, lo que es más importante, administrándolas.

Entre sus dimensiones encontramos al Comportamiento individual que presenta varios aspectos. Chiavenato (2009, pp. 186-188) los principios básicos para indicar el comportamiento de los individuos como resultado de las características individuales y organizacionales son::

- Habilidades diferentes. Los psicólogos han distinguido durante mucho tiempo entre dos modelos de comportamiento: inherente, que no se puede mejorar con la práctica, y adquirido, que se modifica.
- Las personas tienen diferentes necesidades y se esfuerzan por satisfacerlas, el comportamiento humano crea constantemente necesidades diferentes 1.3. Las personas piensan en el futuro y eligen sus acciones, esta claro que las necesidades individuales solo pueden satisfacer observando las acciones.
- Las personas perciben su entorno según sus necesidades y experiencias pasadas. La teoría de las expectativas establece que las personas actúan de acuerdo con su percepción de la realidad, lo que les permite comprender lo que pueden lograr.
- Las reacciones emocionales de las personas, las personas rara vez son neutrales acerca de lo que perciben o experimentan.

- El comportamiento y la actitud son causados por muchos factores, el comportamiento depende del individuo y de las circunstancias en las que se presenta.

Entre los indicadores más importantes encontramos a la Actitud, Arnold & Randall (2012) nos da a conocer que es la exclusión de creencias y sentimientos. Las personas tienen una actitud positiva o negativa hacia las cosas. Las actitudes son muy relevantes tanto para los representantes de la empresa como para otras personas porque influyen en las percepciones. Actualmente están siendo modificados con base en nueva información o alguna experiencia que da forma a creencias, pensamientos o emociones.

Continuando con los indicadores, La satisfacción se trata de cumplir con las expectativas. La satisfacción depende de varios factores que pueden activarla. En resumen, la satisfacción es un sentimiento de cumplir con las expectativas que no está correlacionado con los resultados, pero sí con el conflicto.

Los Estados de ánimo está relacionado con la satisfacción y la actitud y puede promoverse positivamente mediante una política justa y un proceso coordinado dentro del buen trato. Sin embargo, lealtad significa compromiso; significa que el empleado se siente parte de la empresa. La lealtad se expresa en el hecho de que una persona trata de hacer bien su trabajo, le da a la persona un sentido de pertenencia, un sentido de gran importancia, que debemos pertenecer, porque es una forma de identificarnos.

Entre otra dimensión tenemos a la Rotación de personal, la cual es un fenómeno que da pistas sobre lo que les está pasando a las personas en una organización. Es el movimiento de personas que ingresan y egresan de una empresa, donde los ingresos son el resultado de una decisión empresarial, mientras que los costos pueden surgir de una decisión empresarial, de la decisión de un empleado o de la muerte. Puede ser utilizado para analizar eventos y sacar conclusiones que abran la posibilidad de acciones efectivas Velar por la estabilidad y continuidad de la empresa.

Entre tanto, el Ausentismo es un fenómeno que da información sobre lo que le puede pasar a las personas en una empresa. Es un elemento causado

por muchas razones diferentes. Algunas de ellas forman parte del contrato de trabajo, como las vacaciones, las licencias de maternidad, las licencias de estudio u otras previstas por ley o convenio colectivo. Otros pueden o no estar relacionados con el trabajo, como enfermedad, accidente, problemas familiares, dificultades de transporte, fuerza mayor, trámites.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo aplicada, por haber utilizado como guías, la información de autores anteriores, que están relacionados con el tema de investigación referido.

El propósito de la investigación aplicada es producir información que pueda aplicarse directamente a los problemas de la sociedad o de la industria. Se basa esencialmente en los resultados técnicos de la investigación básica. sobre la relación entre la teoría y el producto. (Lozada,2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio se basa en un diseño no experimental ya que se realizó sin manipulación deliberada de variables y solo estudia fenómenos que ocurren en un ambiente natural; es lateral porque los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo o se le llama un solo punto en el tiempo, que es de tipo relacionado porque tiene como objetivo comprender el grado de conexión o reciprocidad que existe entre dos o más conceptos, clases o variables en un contexto dado (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Liderazgo

- **Definición Conceptual**

Para Davis & Newstrom (2003), el liderazgo es el procedimiento de influenciar en los demás a través del trabajo en conjunto, con el objetivo de hacerlos trabajar con entusiasmo para lograr sus objetivos.

- **Definición operacional**

El liderazgo comprende las dimensiones de coercitivo-dominante, democrático o participativo, situacional.

- **Indicadores**

La dimensión del Liderazgo coercitivo posee los siguientes indicadores: enfoque de resultados, estado de ánimo, supervisión rigurosa, cumplimiento de órdenes. La dimensión de liderazgo democrático posee los siguientes indicadores: participación, compromiso, libertad de decidir. La dimensión de liderazgo situaciones posee los siguientes indicadores: Adaptación al cambio, comunicación efectiva, organización y planificación.

- **Escala de Medición**

La escala es ordinal, y utiliza una escala tipo Likert, con las alternativas muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y muy de acuerdo.

3.2.2. Variable 2: Comportamiento organizacional

- **Definición Conceptual**

Según Newstrom (2002) Es el análisis y uso de los conocimientos relacionados con las actividades humanas en las organizaciones. Es una herramienta de las personas para el provecho de las personas y generalmente se aplica al comportamiento humano en todo tipo de organizaciones

- **Definición operacional**

El comportamiento organizacional comprende las dimensiones de comportamiento individual, rotación de personal, ausentismo del personal.

- **Indicadores**

La dimensión del comportamiento individual posee los siguientes indicadores: actitud, satisfacción, estados de ánimo,

lealtad. La dimensión de rotación del personal posee los siguientes indicadores: movimiento de ingreso, movimiento de egreso, tomar acciones efectivas. Mientras tanto la dimensión ausentismo del personal tiene los siguientes indicadores: contrato de trabajo, vacaciones, licencia por maternidad, permisos por estudio.

- **Escala de Medición**

La escala es ordinal, utilizando una escala de Likert, como sustitutos de totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, de acuerdo y Completamente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se compone de todo personal de la agencia Sullana de la Cooperativa de ahorro y crédito Santa Isabel Perú Norte; haciendo un total de 30 personas, Ventura (2017) determina a una población como una colección de elementos que contienen ciertas propiedades para estudiar.

- **Criterios de inclusión:**

Se incluyó a todo el personal que son encargadas de caja, auxiliares de operaciones, asistente de operaciones, asesores, dado que todos cumplen características similares que son el asistir frecuentemente al establecimiento y forman parte del lugar de estudio.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluyó a todo personal externo dado que no es secuencial ni tampoco son parte de la agencia directamente.

3.3.2. Muestra

La muestra es tipo censal, como indica Zarcovich (2005) explica que el muestreo es un censo porque implica obtener información sobre todas las unidades del universo de las cosas, las manzanas que son objeto del censo. Los datos se recopilan como

una muestra que es representativa de todo el universo porque la población es pequeña y finita.

3.3.3. Muestreo

A los fines del estudio, ese muestreo se determinó a ser empleado es probabilístico, según Arias (2006) una muestra probabilística es aquella en la que se conoce la probabilidad de cada elemento de la muestra..

3.3.4. Unidad de Análisis

Cada colaborador que integra la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

- Variable 1 Liderazgo, se aplicó la técnica de la encuesta
- Variable 2 Comportamiento Organizacional se aplicó la técnica de la encuesta

Hernández, Fernández y Baptista (2006) define una encuesta como la herramienta de recopilación de información más utilizada, consiste en una serie de preguntas sobre una o más variables medibles.

Otros, como Nocedo et al. (2015), Consideran el cuestionario como una herramienta metódica en la ejecución de la investigación. Aquí se puede argumentar que lo reconocen a través del instrumento como un todo y no a través del componente estructural en el que se formulan las preguntas. Por otro lado, Acosta (2016) afirma que un cuestionario forma una serie de preguntas para que puedan ser aplicadas en una encuesta o entrevista.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

La planificación del análisis se realizó mediante una hoja de cálculo de Excel, teniendo en cuenta::

Desarrollo de base de datos: donde se recopilan datos sobre la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana.

- 1ra etapa: Se elaboró la base de datos y se recolectaron los resultados de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Isabel Perú Norte, Agencia Sullana, la cual registra los datos obtenidos durante el proceso de recolección de información.
- 2da etapa: Tabulación, Se elaboraron tablas de frecuencia para mostrar el nivel de expresión oral antes y después de la implementación de la dramatización como estrategia de aprendizaje..
- 3ra etapa: Gratificación, se procedió a la elaboración de gráficos de columnas para para representar las frecuencias relativas obtenidas de la evaluación de entradas y salidas de acuerdo con los objetivos de la investigación.
- 4ta etapa: Análisis estadístico, de acuerdo a los requerimientos del estudio, se aplicaron los cálculos estadísticos descriptivos apropiados, así como la comprobación de las hipótesis propuestas.
- 5ra etapa: Interpretación, se ha explicado la importancia de los valores estadísticos presentados en las tablas y diagramas.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el método de análisis se empleó el análisis descriptivo, según Velásquez (2022) en el que permite describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos, el cual se base en una o varias preguntas de investigación. El cual incluye la recopilación de datos relacionados, posteriormente, los organiza, tabula y describe el resultado Y considerando el análisis inferencial, según Sampiere (2010) se emplean métodos para inferir algo acerca de una población basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra, siendo estos datos estadísticos calculados a base valores

obtenidos en una porción de la población, seleccionada según criterios rigurosos.

Se emplearán tres programas para el análisis y procesamiento de datos:

- Herramienta Google Forms
- Office Excel
- Software IBM SPSS Statistics

De los cuales se obtuvo la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por ser una muestra mayor a 50. Por el cual, se obtuvo un valor de significancia (p valor) de 0.000, lo que indicó que se debía aplicar una prueba o no paramétricas, para hallar la relación entre las variables. Para el estudio se utilizó la prueba de Correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se ejecutó con los requisitos establecidos en la norma de Ética de la Universidad César Vallejo del año 2021, se usará la información brindada y recopilada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana, el desarrollo del estudio tiene el consentimiento de la organización investigada en la cual se adjunta la constancia de autorización, se protegerá los datos brindados por la entidad debido que existe un acuerdo de confidencialidad para el uso y empleo de los datos recolectados.

Comenzando con el principio ético de la transparencia, el estudio no debe publicarse de tal manera que esto sea posible la recopilación y manejo de datos, y con el mayor énfasis de apoyar con el estudio en beneficio de la población estudiada.

En cuanto al principio ético de la no maleficencia; la recopilación, manejo y resultados de la información, sin hacer daño, respetando sus datos y resultados; no se debe perjudicar, ni tomar datos sin autorización alguna; este principio debe equilibrarse con el principio de la beneficencia.

El principio de competencia tanto profesional como científica: Las personas deben reunir las calificaciones necesarias para la investigación, proporciona disciplina científica en el proceso de investigación hasta su publicación.

Por lo consiguiente con el principio de Justicia, El trato es igual a los participantes del estudio sin exclusión por su mejor desarrollo. Se realizó de forma aleatoria y permitiendo que cada participante sea parte de manera voluntaria, respetando sus derechos a cada parte involucrada, con el debido respeto y consideración que se dio a todos los participantes.

En términos de principios de propiedad intelectual, los investigadores deben respetar los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores, incluido el plagio total o parcial de la investigación de otros autores.

Por último, el principio de Autonomía, las personas que participan es una oportunidad para participar en el estudio o retirarse de él si es necesario.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

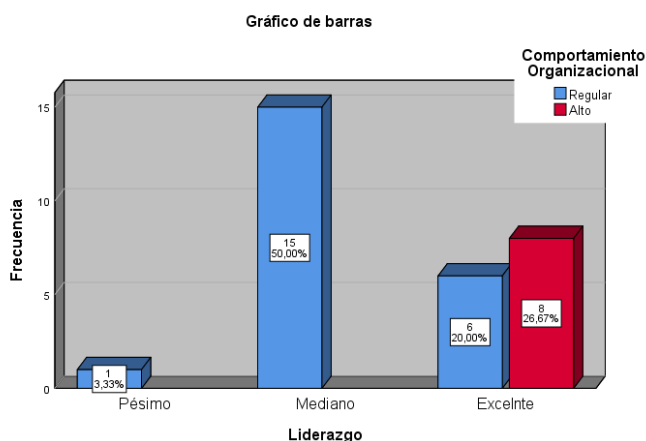
Tabla de contingencia entre el nivel de Liderazgo y Comportamiento Organizacional

		Comportamiento Organizacional		Total	
		Regular	Alto		
Liderazgo	Pésimo	Recuento	1	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
	Mediano	Recuento	15	0	15
		% del total	50,0%	0,0%	50,0%
	Excelente	Recuento	6	8	14
		% del total	20,0%	26,7%	46,7%
Total		Recuento	22	8	30
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Nota: Resultados de cuestionario

Figura 1

Frecuencia entre el nivel Liderazgo y Comportamiento organizacional



Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

La tabla 1 y figura 1 precisan que el liderazgo tiene un nivel pésimo, con un comportamiento organizacional de nivel regular en 3.3%. En tanto, si el nivel de liderazgo es mediano se afirma que el comportamiento organizacional será regular. Finalmente, si el liderazgo es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%.

Tabla 2

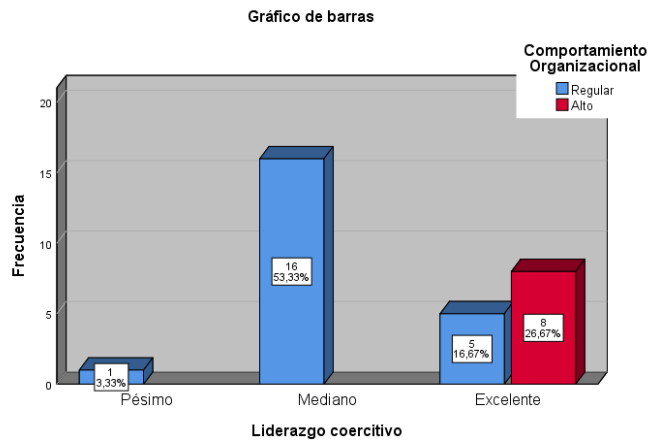
Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo coercitivo y Comportamiento Organizacional

		Comportamiento Organizacional		Total	
		Regular	Alto		
Liderazgo coercitivo	Pésimo	Recuento	1	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
	Mediano	Recuento	16	0	16
		% del total	53,3%	0,0%	53,3%
	Excelente	Recuento	5	8	13
		% del total	16,7%	26,7%	43,3%
Total		Recuento	22	8	30
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Nota: Resultados de cuestionario

Figura 2

Frecuencia entre el nivel Liderazgo coercitivo y Comportamiento organizacional



Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

La tabla 2 y figura 2 precisan que, si el liderazgo coercitivo tiene un nivel pésimo, habrá un comportamiento organizacional de nivel regular en 3.3%. En tanto, si el nivel de liderazgo coercitivo es mediano se afirma que el comportamiento organizacional será regular en 53.3%. Finalmente, si el liderazgo coercitivo es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 16.7% y alto en 26.7%.

Tabla 3

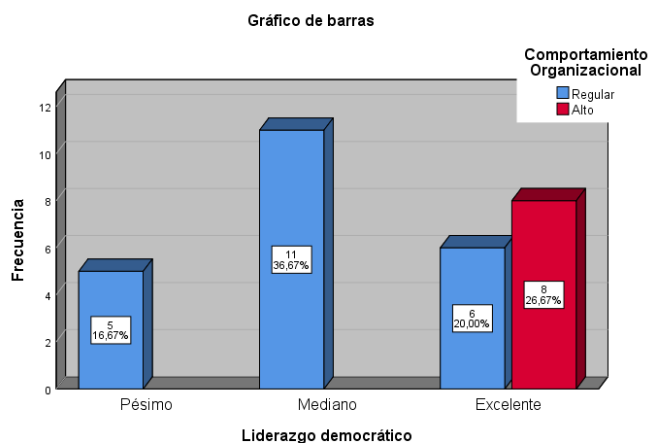
Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional

		Comportamiento Organizacional		Total	
		Regular	Alto		
Liderazgo democrático	Pésimo	Recuento	5	0	5
		% del total	16,7%	0,0%	16,7%
	Mediano	Recuento	11	0	11
		% del total	36,7%	0,0%	36,7%
	Excelente	Recuento	6	8	14
		% del total	20,0%	26,7%	46,7%
Total		Recuento	22	8	30
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Nota: Resultados de cuestionario

Figura 3

Frecuencia entre el nivel Liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional



Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

La tabla 3 y figura 3 precisan que, si el liderazgo democrático tiene un nivel pésimo, habrá un comportamiento organizacional de nivel regular en 16.7%. En tanto, si el nivel de liderazgo democrático es mediano se afirma que el comportamiento organizacional será regular en 36.7%. Finalmente, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%.

Tabla 4

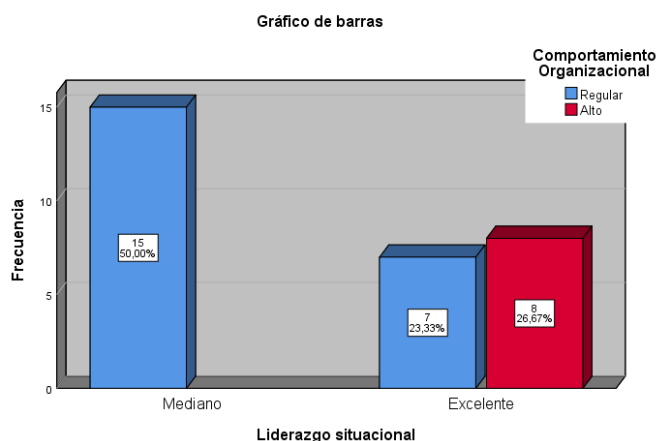
Tabla de contingencia entre el nivel Liderazgo situacional y Comportamiento Organizacional

		Comportamiento Organizacional		Total	
		Regular	Alto		
Liderazgo situacional	Mediano	Recuento	15	0	15
		% del total	50,0%	0,0%	50,0%
	Excelente	Recuento	7	8	15
		% del total	23,3%	26,7%	50,0%
Total		Recuento	22	8	30
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Nota: Resultados de cuestionario

Figura 4

Frecuencia entre el nivel Liderazgo situacional y Comportamiento organizacional



Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

La tabla 4 y figura 4 precisan que, si el liderazgo situacional tiene un nivel es mediano se afirma que el comportamiento organizacional será regular en 50%. Mientras que, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 23.3% y alto en 26.7%. No se encontró un nivel pésimo en este tipo de liderazgo en la empresa.

Análisis inferencial o prueba de hipótesis

Determinación de la distribución normal

Si el valor de significación detectado (Sig.) es inferior a 0.05; se debe considerar que la muestra de investigación recolectada todavía o se distribuye normalmente; en cambio, si el valor de (Sig.) excede 0.05, se debe considerar la distribución normal

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.720	30	0.000
Comportamiento Organizacional	0.554	30	0.000

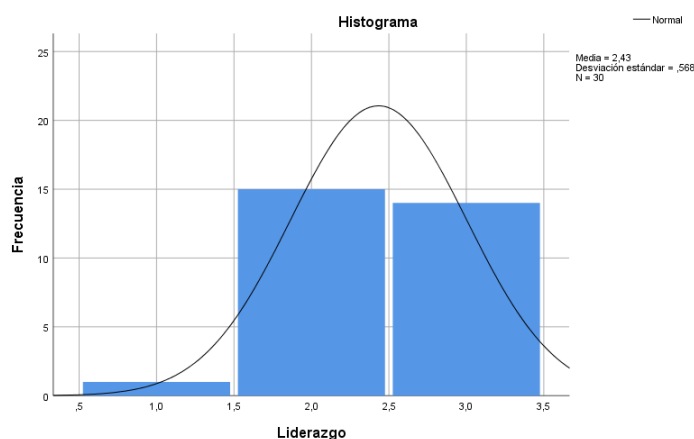
Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

En lo que respecta a la Tabla 5, los resultados de los resultados de las pruebas regulares de Shapiro-Wilk demuestran que la agencia de Sullan tiene 30 muestras de Cookac Santa Isabel Perú. Distribución positiva. La prueba de parámetros se utilizará para comparar los requisitos previos para la investigación, especialmente las pruebas estadísticas utilizando la correlación de Rho de Spearman (Rs).

Figura 5

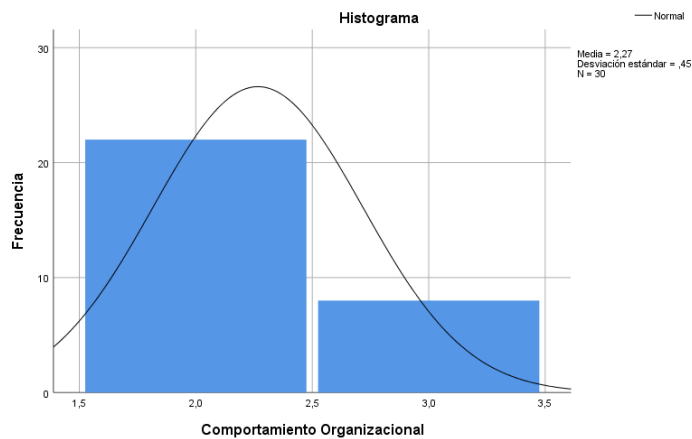
Histograma Liderazgo



Nota: Resultados de cuestionario

Figura 6

Histograma Comportamiento Organizacional



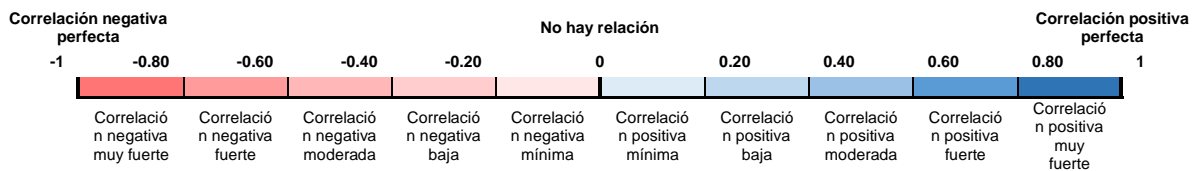
Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

Las figuras 5 y 6 muestran los histogramas de los datos recopilados, graficando la campana de Gauss, se trata de una representación grafica de la distribución estadística asociada a la variable, mostrando que los datos no siguen una distribución normal.

Figura 7

Rangos de correlación de Rs



Nota: Elaboración propia

Regla de decisión para la correlación de variables

En el caso de que el valor de Sig. sea inferior al 0.05 se debe aceptar las hipótesis del estudio y si llega ser superior al 0.05 se debe rechazar dichas hipótesis.

Tabla 6*Análisis correlacional para la prueba de hipótesis general*

Correlaciones		Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	,633**
		0.000
	N	30

Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

Los resultados de la tabla 6 revelan que existe un valor de Sig. (bilateral) o valor de significancia menor al 0.05; por lo que, que siguiendo la regla de decisión se debe aceptar la hipótesis general de estudio. En tal sentido, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación R_s es de 0.633, lo cual al interpretarlo según lo establecido en la figura 7 se deduce una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo tanto, si existe relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, en la agencia de Sullana, para el año 2022.

Tabla 7*Análisis correlacional para la prueba de hipótesis específicas*

		Liderazgo coercitivo	Liderazgo democrático	Liderazgo situacional
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación R_s	,676**	,606**	,603**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30

Nota: Resultados de cuestionario

Interpretación

Los resultados de la tabla 7 revelan que existe un valor de Sig. (bilateral) o p valor es menor al 0.05; por lo que, se acepta la hipótesis específica del estudio, que sugiere que existe una relación entre las dimensiones del liderazgo (Liderazgo coercitivo, Liderazgo democrático y Liderazgo situacional) y el comportamiento organizacional de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, en la agencia de Sullana, para el año 2022.

Para la correlación entre la dimensión liderazgo coercitivo y las variables comportamiento organizacional se encuentra que el coeficiente de correlación R_s es de "0.676", según la Figura 7 se considera como una correlación positiva fuerte. Por tanto, si existe una correlación entre la dimensión liderazgo imperativo y el comportamiento organizacional de Coopac Santa Isabel Perú Norte en la agencia de Sullana en el año 2022.

Asimismo, en cuanto a la correlación entre la dimensión liderazgo democrático y la variable comportamiento organizacional, se encontró que el coeficiente de correlación R_s es igual a "0.606"; de acuerdo con la Figura 7, esto se considera una fuerte correlación positiva. Por lo tanto, si existe una correlación entre las dimensiones Liderazgo democrático y el comportamiento organizacional de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, en la agencia de Sullana, para el año 2022.

Finalmente, al evaluar la relación entre la dimensión Liderazgo Situacional y las variables de comportamiento organizacional, se encontró que el coeficiente de correlación R_s fue igual a "0.603"; de acuerdo con la Figura 7, esto se consideró una fuerte correlación positiva. Por lo tanto, si existe una correlación entre las dimensiones de Liderazgo situacional y el comportamiento organizacional de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, en la agencia de Sullana, para el año 2022.

V. DISCUSIÓN

A continuación de la interpretación de los resultados se realizará la discusión de los mismo. De tal modo, se llegó a lo siguiente:

De acuerdo al objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú norte de la agencia Sullana 2022.

Los resultados, a nivel descriptivo indican que, si el liderazgo es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%. Asimismo, a nivel inferencial se obtuvo un p valor de 0.000, con un coeficiente de correlación de R_s de 0.633, lo que deduce una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo que se acepta que existe relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional. Lo cual concuerda con la investigación de Paredes (2018), en la cual dio como resultado que el p valor es menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula de su estudio, Por lo tanto, el estilo de liderazgo está directa y significativamente relacionado con el comportamiento organizacional como lo refleja un coeficiente de correlación de Spearman de 0.772, mostrando un alto nivel de correlación positiva de nivel alto. En tal sentido, la definición de Goleman (2014) resalta que el liderazgo es un estilo de arte de persuasión para lograr la motivación, en la cual el individuo debe tener conciencia de sus emociones, tener autoconfianza y valorar las emociones de las personas a su cargo y del entorno. Lo cual guarda relación con la definición de Maristany (2007) sobre el comportamiento organizacional, pues le definía como una ciencia aplicada a los negocios, cuyo principal propósito es brindar una visión general de la actividad humana en el ámbito laboral. Por lo que, un líder debe ser capaz de interactuar, describir y orientar las interacciones en curso entre las personas de una organización.

En cuanto a los objetivos específicos:

Para el objetivo específico 1: Identificar el nivel de relación entre liderazgo coercitivo y Comportamiento Organizacional en los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte.

Los resultados a nivel descriptivo indican que, si el nivel de liderazgo coercitivo es mediano se afirma que el comportamiento organizacional será regular en 53.3%. Mientras que, si el liderazgo coercitivo es excelente, el comportamiento organizacional se mantuvo en el nivel normal de 16,7% y en el nivel alto de 26,7%. Por el contrario, se encontró que el coeficiente de correlación R_s a nivel de inferencia es igual a 0,676, lo que indica una fuerte correlación positiva. Por lo tanto, si existe una correlación entre las dimensiones del liderazgo coercitivo y el comportamiento organizacional de la Coopac Santa Isabel Perú Norte. Lo cual concuerda con la investigación de Morales & Mayker (2017), en la cual concluyeron, con un p valor menor a 0.05 y, un valor de $r = 0.713$ según el índice de correlación de Rho Spearman, existe relación significativa entre el liderazgo coercitivo y el comportamiento organizacional de los trabajadores. Para Da Silva (2020), el liderazgo coercitivo es un tipo de liderazgo tradicional, donde todas las decisiones recaen en la cabeza de la organización, centralizando el poder, lo que tiene como posible desventaja que crea un mal ambiente de trabajo, desmotivando al equipo, por el miedo que el líder puede ocasionar.

Concorde al objetivo específico 2: Identificar el nivel de relación entre liderazgo democrático y Comportamiento Organizacional en los colaboradores de la COOPAC Santa Isabel Perú Norte.

A nivel descriptivo, los datos indicaron que, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%. En tal sentido, a nivel inferencial, Se obtuvo un coeficiente de correlación correspondiente R_s equivalente a 0.606", el cual fue evaluado como una fuerte correlación positiva, por lo tanto, si existe correlación entre las dimensiones del liderazgo democrático y el comportamiento organizacional. Lo cual guarda concordancia con Castillo (2018), el cual dio como resultado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.830, con un p valor de 0.000, indicando que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta. En tal sentido, Goleman (2014) definió el liderazgo democrático como

aquel estilo donde participan todos los miembros de la organización o equipo para la toma de decisiones.

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico 3: Identificar el nivel de relación entre el liderazgo situacional y Comportamiento organizacional en los colaboradores de la Coopac Santa Isabel Perú Norte.

Se obtuvo, a nivel descriptivo de la información que, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 23.3% y alto en 26.7%. Asimismo, se resalta que, no se encontró un nivel pésimo en este tipo de liderazgo en la empresa. En cuanto al análisis inferencial, se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a 0.603, es decir que existe una correlación positiva fuerte entre dimensión Liderazgo situacional y el comportamiento organizacional. Lo cual concuerda con el estudio de Alamo (2021), el cual obtuvo como resultados un índice de correlación de 0.577 a través de la prueba de Tau-b de Kendall, con un p valor menor a 0.05, concluyendo que, si existe influencia entre la Liderazgo Transformacional o situacional y el Comportamiento Organizacional, con una correlación moderada. Para Irigaray (2022), el liderazgo situacional hace referencia a un estilo de liderazgo donde los líderes se ajustan a los cambios en las necesidades de sus colaboradores, procesos de la organización y del entorno.

VI. CONCLUSIONES

Según el análisis de discusión realizado en la investigación, se logró obtener las siguientes conclusiones basadas en los objetivos planteados:

1. Cumpliendo con el objetivo general, según el análisis descriptivo de los resultados, si el liderazgo es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%. Siendo que, a través del análisis inferencial se obtuvo un p valor de 0.000, con un coeficiente de correlación de R_s de 0.633, lo que deduce una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo que se acepta que existe relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional. de la Coopac Santa Isabel Perú Norte.
2. En el primer objetivo específico, el análisis descriptivo indica que, si el nivel de liderazgo coercitivo es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá 16,7% y en el nivel alto de 26,7%. Por el contrario, se encontró que el coeficiente de correlación R_s a nivel de inferencia es igual a 0,676, lo que indica una fuerte correlación positiva. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión Liderazgo coercitivo y el comportamiento organizacional.
3. En el segundo objetivo específico, el análisis descriptivo señaló que, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 20% y alto en 26.7%. En tal sentido, el análisis inferencial indicó un coeficiente de correlación R_s equivalente a 0.606” lo cual se valoriza como una correlación positiva fuerte. Por lo tanto, si existe relación entre la dimensión Liderazgo democrático y el comportamiento organizacional.
4. En el tercer objetivo específico, el análisis descriptivo indicó que, si el liderazgo democrático es excelente, el comportamiento organizacional mantendrá un nivel regular en 23.3% y alto en 26.7%, resaltando que no se encontró un nivel pésimo en este tipo de liderazgo en la empresa. En cuanto al análisis inferencial, se encontró un coeficiente de correlación R_s equivalente a 0.603, es decir que existe una correlación positiva fuerte entre dimensión Liderazgo situacional y el comportamiento organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tras evaluar la relación entre liderazgo y comportamiento organizacional, se recomienda a la organización incluir en su planificación, capacitaciones para los diversos jefes de área y gerentes, referentes a los diversos estilos de liderazgo, Conocer las fortalezas y debilidades de cada variable para mejorar el comportamiento organizacional ya que indica una fuerte relación entre ambas variables.
2. Al evaluar el estilo de liderazgo coercitivo, se recomienda que la organización implemente programas de motivación, actividades recreativas, promoviendo el compañerismo para que los colaboradores creen un sentimiento de pertenencia y se mejoren las relaciones e interacciones entre los diferentes niveles organizacionales de la misma, fortaleciendo el trabajo en equipo.
3. Tras evaluar el liderazgo democrático, se recomienda a la organización el diseño y desarrollo de proyectos para el fortalecimiento de este estilo de liderazgo para no disminuir la percepción del estilo participativo que tienen la mayoría de los trabajadores respecto a sus líderes.
4. Tras evaluar la relación del liderazgo situacional, se recomienda implementar capacitaciones y charlas dirigidas a los jefes de área y gerentes, con temas referentes a la innovación y adaptabilidad a los cambios que se puedan ocasionar en las necesidades del personal, de la organización o del entorno de la misma.

VIII. REFERENCIAS

- Acurio Espinosa, Diego Wilfrido. (2022). Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi: El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8415>
- Adrián Estrada Corona; María Teresa Esquivias Serrano. (2012, julio 1). La actitud del individuo y su interacción con la sociedad: Entrevista con la Dra. María Teresa Esquivias Serrano. <https://ru.tic.unam.mx/handle/123456789/2041>
- Alamo Barreto, José Viterbo. (2021). Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57389>
- Azul Steve Castillo Figueroa. (2018). Liderazgo personal y comportamiento organizacional del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5169>
- Cerem Comunicación. (2013, septiembre 18). ▷ 6 Estilos de liderazgo para lograr resultados. <https://www.cerem.pe/blog/estilos-de-liderazgo-para-lograr-resultados>
- Contreras Rios, Doris & Jimenez Ayala, Luisa Fernanda. (2016, marzo 28). Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- Herdoiza Chichande, Zoila Patricia. (2020, julio 2). Repositorio Digital UCSG: El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
- Hernán Fera Avila ; Magarita Matilla González ; Silverio Mantecón Licea. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? - Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

- Jorge Irigaray García de la Serrana. (2022, marzo 10). Los 4 estilos de liderazgo situacional | EAE. <https://retos-directivos.eae.es/los-4-estilos-de-liderazgo-situacional-que-debes-conocer/>
- José Luis Ventura-León. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Paredes Valverde, Richard Jesús. (2019). Descripción: Estilos De Liderazgo Y Comportamiento Organizacional En Los Directivos De Las Universidades De Abancay, 2018. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ac2e7e8fc78671eadb1f9d1d10327d1b
- Prieto Antolines, Maycoll, Contreras, Françoise Autoridad Universidad de Rosario, & Espinosa, Juan C. (2020, enero 1). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/28069>
- Redondo Choles, Zuleika Yadilis. (2019). Liderazgo y su influencia en el clima organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, regional La Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/344>
- Douglas da Silva. (2020, octubre 2). De estos 7 tipos de liderazgo empresarial ¿cuál es el suyo? <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-liderazgo-empresarial/>
- Gallardo Aguilar, Célida. (2022, octubre 14). Liderazgo servicial y la pasión por el trabajo en el Consorcio E&F, Soritor 2020. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2440>
- María Blequett. (2022). Comportamiento organizacional. Definiciones y variables • gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
- Stephen P. Robbins. (2008). Comportamiento Organizacional by Stephen P. Robbins—PDF Drive. <https://www.pdfdrive.com/comportamiento-organizacional-e34044582.html>
- John Arnold & Ray Randall. (2012). Psicología del trabajo, 5ta Edición. <https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolo>

g%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf

Metodología de la Investigación: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL. (s. f.). Recuperado 29 de enero de 2023, de <https://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/estadistica-descriptiva-e-inferencial.html>

Velázquez, A. (2018, noviembre 26). ¿Qué es el análisis descriptivo? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-descriptivo/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Liderazgo y Comportamiento organizacional en los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel – agencia Sullana 2022”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Liderazgo	Coercitivo - dominante	Enfoque a resultados	Tipo de investigación: Aplicada					
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Cooperativa Santa Isabel de la agencia Sullana 2022 para el logro de sus objetivos?	¿Determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú Norte de la agencia Sullana 2022?	<p>Existe una relación positiva entre Liderazgo y comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú Norte de la agencia Sullana 2022.</p> <p>No Existe una relación positiva entre Liderazgo y comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel Perú Norte de la agencia Sullana 2022</p>			Democrático o participativo		Estado de ánimo	Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal			
							Situacional		Supervisión rigurosa	Participación	
				Cumplimiento de ordenes					Compromiso		
				Comportamiento organizacional	Comportamiento individual	Rotación de personal	Comportamiento individual	Libertad de decidir	Método de la investigación: Hipotético - Deductivo		
								Rotación de personal		Adaptación al cambio	Actitud
										Rotación de personal	Comunicación efectiva
							Rotación de personal				Organización Planificación
								Rotación de personal		Rotación de personal	Movimiento de ingreso
			Movimiento de egreso				Tomar acciones efectivas				Técnica: Encuesta

				Ausentismo del personal	Contrato de Trabajo Vacaciones Licencia Por Maternidad Permisos Por estudio	Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<p>P1. ¿Cómo se relaciona el Liderazgo coercitivo y Comportamiento organizacional en los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022?</p>	<p>O1. Establecer la relación entre Liderazgo coercitivo y Comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo coercitivo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo coercitivo y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022.</p>				

<p>P2. ¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022?</p>	<p>O2. Establecer la relación entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre el Liderazgo democrático y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022 H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo democrático y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022</p>				
<p>P3. ¿Cómo se relaciona el liderazgo situacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022?</p>	<p>O3. Establecer la relación entre el liderazgo situacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre el Liderazgo situacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022 H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo situacional y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la cooperativa Santa Isabel, agencia Sullana 2022</p>				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Título: “Liderazgo y Comportamiento organizacional en los colaboradores de la Cooperativa Santa Isabel – agencia Sullana 2022”				
Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	El liderazgo es visto como un cúmulo de características, comportamientos, estilos y decisiones personales de un líder. El líder se puede definir como, “la persona que se señala, elige o selecciona informalmente para dirigir y coordinar el trabajo de otros en un grupo” (Fiedler, 1995, p. 7).	Liderazgo Coercitivo - dominante	Enfoque a resultados	ORDINAL
			Estado de ánimo	
			Supervisión rigurosa	
			Cumplimiento de ordenes	
		Liderazgo democrático o Participativo	Participación	
			Compromiso	
			Libertad de decidir	
		Liderazgo Situacional	Adaptación al cambio	
			Comunicación efectiva	
Organización Planificación				
Comportamiento Organizacional	Chiavenatto (2009), el comportamiento organizacional es el estudio de sujetos y conglomerados de personas involucrados en una organización, preocupados por su influencia en la organización y la influencia de la organización sobre ellas.	Comportamiento individual	Actitud	ORDINAL
			Satisfacción	
			Estados de ánimo	
			Lealtad	
		Rotación de Personal	Movimiento de ingreso	
			Movimiento de egreso	
			Tomar acciones efectivas	
		Ausentismo de Personal	contrato de trabajo	
			Vacaciones	
			Licencia por maternidad	
Permisos por estudios				

Fuente: Elaboración propia de los autores

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: Liderazgo y Comportamiento organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022, con la finalidad de conocer su percepción respecto al liderazgo y el comportamiento organizacional.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy De acuerdo

Variable: LIDERAZGO		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		Coercitivo - dominante	Enfoque a resultados			
1	El líder expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos					
2	El líder establece normas y tareas claras para todos					
Estado de ánimo						
3	Considero que el líder está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores					
4	El líder suele utilizar los errores para aprender y mejorar					
Supervisión rigurosa						
5	El líder realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de la metodología de trabajo					

	6	El líder utiliza la sanción como una estrategia de motivación para lograr los objetivos					
Democrático o participativo	Participación						
	7	Puedo hablar libremente con el líder cuando esté en desacuerdo con él					
	8	Solo el líder se atribuye todos los derechos de tomar las decisiones					
	Compromiso						
	9	El líder promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el logro de los objetivos					
	10	El líder reconoce el compromiso de sus trabajadores en el logro de los objetivos					
	Libertad de Decidir						
	11	El líder fomenta la libertad de expresarse y decidir de los trabajadores					
	12	El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores.					
Situacional	Adaptación al cambio						
	13	El líder fomenta la adaptación al cambio para la solución de problemas					
	14	El líder promueve la aptitud positiva de sus colaboradores ante situaciones adversas					
	Comunicación efectiva						
	15	El líder se involucra y comunica de manera asertiva las metas a cumplir a los colaboradores					
	16	Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar					
	Organización Planificación						
	17	El líder ayuda organizar y planificar el trabajo de sus colaboradores					
	18	Como colaborador sientes que la empresa te brinda la posibilidad de potenciar tus capacidades de liderazgo					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: Liderazgo y Comportamiento organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022, con la finalidad de conocer su percepción respecto al liderazgo y el comportamiento organizacional.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy De acuerdo

Variable: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
Comportamiento Individual	Actitud						
	1	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros					
	2	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato					
	Satisfacción						
	3	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador					
	4	El desempeño laboral de los colaboradores permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar					
	Estados de ánimo						
5	Demuestro interés por mejorar mi trabajo						

	6	Demuestro que mis situaciones personales no influyan de manera negativa en mi desempeño laboral.					
	Lealtad						
	7	Manejo y respeto de manera confiable las normas, principios y valores de la empresa					
	8	Soy responsable del cuidado de la información de nuestros socios					
Rotación de Personal	Movimiento de Ingreso						
	9	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.					
	10	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	Movimiento de Egreso						
	11	Cuando se trabaja horas extras se respetan horarios señalados					
	12	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables para el logro y cumplimiento de los objetivos					
	Tomar acciones afectivas						
	13	Manifiesta y se identifica con su equipo de trabajo					
	14	Coopera con sus compañeros compartiendo conocimientos y experiencias					
Ausentismo del personal	Contrato de Trabajo						
	15	El líder utiliza medidas o reglas que ayudan a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo					
	16	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas					
	Vacaciones						
	17	La empresa cumple con otorgar el periodo vacacional a los colaboradores.					
	Licencia de Maternidad						
	18	La empresa respeta y da prioridad al derecho de licencia por maternidad					
	Permiso por estudio						

	19	La empresa ayuda a los colaboradores al crecimiento profesional					
	20	La empresa te capacita en el tema de cultura organizacional y habilidades blandas					

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sullana, 29 de octubre de 2022

Señores:
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Piura.

A través del presente, **Otero Reyes Carlo Jhonel**, identificado (a) con DNI N° **40269675** representante de la empresa/institución Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Isabel Perú Norte con el cargo de **Administrador de Tienda agencia Sullana**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Otero Reyes, Carlo Jhonel.
- b) Yamunaqué Yamunaqué, Diana Elizabeth

Están autorizadas para:

Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "**Liderazgo y Comportamiento organizacional en Cooperativa Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022**".

Si: No

Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si: No

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

Atentamente,



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
SANTA ISABEL PERU NORTE

Carlos Jhonel Otero Reyes
ADMINISTRADOR DE TIENDA

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Carlo Jhonel Otero Reyes.
Cargo: Administrador de tienda Agencia Sullana.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y Comportamiento Organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana 2022

", cuyos autores son OTERO REYES CARLO JHONEL, YAMUNAQUE YAMUNAQUE DIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 14 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 14-02-2023 09:05:30

Código documento Trilce: TRI - 0533206