



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, LIMA – 2023

**Línea de investigación:  
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Inversión

Pública

**Autor**

Roncal Ore, Ronald Jackson

**Asesor**

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

ORCID: 0000-0002-3368-9102

**Jurado**

Quispe Alvarado, Nilda Graciela

Tejada Estrada, Gina Coral

Bazan Briceño, Jose Luis

Lima - Perú

**2025**



# INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, LIMA – 2023.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe:8080">repositorio.unfv.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN  
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO  
DEL INTERIOR, LIMA – 2023.

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de  
Maestro en Gestión de Inversión Pública

Autor:

Roncal Ore, Ronald Jackson

(ORCID: 0000-0003-1485-6582)

Asesor:

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

(ORCID: 0000-0002-3368-9102)

Jurado:

Quispe Alvarado, Nilda Graciela

Tejada Estrada, Gina Coral

Bazan Briceño, Jose Luis

Lima-Perú

2025

## ÍNDICE

RESUMEN .....	10
ABSTRACT .....	11
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.2.Descripción del problema .....	18
1.3 Formulación del problema .....	23
1.3.1 Problema general.....	23
1.3.2 Problema Específicos .....	23
1.4 Antecedentes .....	23
1.4.1. Antecedentes internacionales .....	23
1.4.2. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	25
1.5 Justificación de la Investigación .....	29
1.5.1. <i>Justificación teórica</i> .....	29
1.6 Limitaciones de la investigación.....	33
1.7 Objetivos de la Investigación.....	33
1.7.1 Objetivo general .....	33
1.7.2 Objetivos específicos.....	33
1.8 Hipótesis .....	34
1.8.1. <i>Hipótesis general</i> .....	34
1.8.2. Hipótesis específicas .....	34
II MARCO TEÓRICO .....	35
2.1 Marco conceptual.....	35

2.1.1. Teoría de Contingencia ( <i>Contingency Theory</i> ) .....	35
2.1.2. Teoría de liderazgo transformacional y transaccional .....	35
2.1.3. Teoría del gran hombre ( <i>Great Man Theory</i> ) .....	36
2.1.4. Teoría de los Rasgos ( <i>Trait Theory</i> ) .....	36
2.1.5. Teoría del Comportamiento ( <i>Behavioral Theory</i> ) .....	37
2.1.6. Max Weber y el liderazgo.....	37
2.1.7. Líder tradicional .....	37
2.1.8. Líder Legal .....	38
2.1.9. Líder carismático .....	39
2.1.10. Líder Político.....	39
2.1.11. Líder transaccional .....	40
2.1.12. Liderazgo organizacional .....	40
2.1.13. Principios del liderazgo .....	42
2.1.14. Componentes del liderazgo organizacional.....	43
2.1.15. Liderazgo y valores .....	44
2.1.16. Liderazgo organizacional bajo el enfoque del reconocimiento .....	46
2.1.18. Teoría de recursos humanos como recurso estratégico.....	50
2.1.19. Teoría del capital humano .....	50
2.1.20. Teoría del ciclo de vida laboral .....	51
2.1.21. Teoría de la motivación y compromiso .....	51
2.1.22. Teoría del comportamiento organizacional.....	51
2.1.23. Gestión de recursos humanos .....	52

	4
2.1.24. <i>Proceso de la gestión de recursos humanos</i> .....	53
2.1.25. <i>La Incorporación del recurso humano</i> .....	55
2.1.26. <i>Objetivos de la gestión de recursos humanos</i> .....	55
2.1.27. <i>Importancia de la gestión de recursos humanos</i> .....	56
2.1.28. <i>Componentes de la gestión de recursos humanos</i> .....	56
2.1.29. <i>Objetivos de la gestión de recursos humanos</i> .....	57
2.1.30. <i>Funciones del departamento de recursos humanos</i> .....	57
2.1.31. <i>Las personas como socias de la organización</i> .....	59
2.1.32. <i>Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas</i> .....	59
2.1.33. <i>Definición de términos básicos</i> .....	60
III MÉTODO .....	61
3.1 Tipo de investigación .....	62
3.2 Población y muestra .....	64
3.2.1. Población.....	64
3.2.2. Muestra.....	64
3.2.3. Muestreo.....	64
3.3 Operacionalización de variables .....	65
3.3.1. Definición conceptual de la variable independiente. Liderazgo organizacional .....	65
3.3.2. Definición operativa de la variable independiente. Liderazgo organizacional .....	65
3.3.3. Definición conceptual de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos .....	66

3.3.4. Definición operativa de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos .....	66
3.4 Instrumentos.....	66
3.5 Procedimientos.....	67
3.6 Análisis de datos .....	67
3.7 Consideraciones éticas .....	68
IV. RESULTADOS .....	69
4.2 Contrastación de las hipótesis.....	77
4.2.1. Hipótesis general .....	77
4.2.2. Hipótesis específica 1 .....	78
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	79
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	80
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
VI. CONCLUSIONES .....	87
VII. RECOMENDACIONES .....	89
VIII. REFERENCIAS .....	92
IX. ANEXOS.....	102
Anexo A. Matriz de consistencia .....	102
Anexo B. Validación de instrumentos .....	103
Certificado de validación de instrumentos.....	104
Anexo C. Confiabilidad de instrumentos.....	107
Anexo D. Instrumento de medición.....	109

Anexo E. Determinación de la muestra de estudio .....	111
---	-----

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente. Liderazgo organizacional ...	65
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos	66
Tabla 3 Distribuciones de las frecuencias sobre la variable independiente. Liderazgo organizacional.....	69
Tabla 4 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Visión y dirección estratégica .....	70
Tabla 5 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Comunicación efectiva	71
Tabla 6 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Desarrollo de talento ...	72
Tabla 7 Distribuciones de las frecuencias sobre la variable dependiente. Gestión de recursos humanos .....	73
Tabla 8 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Desarrollo y gestión del talento .....	74
Tabla 9 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Cultura organizacional y ambiente laboral .....	75
Tabla 10 Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Cumplimiento legal y ético .....	76
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis general .....	77
Tabla 12 Pseudo R cuadrado .....	77
Tabla 13 Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	78
Tabla 14 Pseudo R cuadrado .....	79
Tabla 15 Contrastación de la hipótesis específica 2 .....	79
Tabla 16 Pseudo R cuadrado .....	80
Tabla 17 Contrastación de la hipótesis específica 3 .....	81
Tabla 18 Pseudo R cuadrado .....	81
Tabla 19 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de medición .....	103

Tabla 20 Resumen de procesamientos de casos .....	107
Tabla 21 Fiabilidad del instrumento de la variable independiente .....	108
Tabla 22 Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente .....	108

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Representación gráfica de la variable independiente. Liderazgo organizacional .....	69
Figura 2 Representación gráfica de la dimensión. Visión y dirección estratégica .....	70
Figura 3 Representación gráfica de la dimensión. Comunicación efectiva.....	71
Figura 4 Representación gráfica de la dimensión. Desarrollo de talento .....	72
Figura 5 Representación gráfica de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos .....	73
Figura 6 Representación gráfica de la dimensión. Desarrollo y gestión del talento .....	74
Figura 7 Representación gráfica de la dimensión. Cultura organizacional y ambiente laboral .....	75
Figura 8 Representación gráfica de la dimensión. Cumplimiento legal y ético .....	76

## RESUMEN

Objetivo: es lograr establecer la forma en la cual influye el liderazgo organizacional con respecto a la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior durante el periodo 2023 en la ciudad de Lima. Método: se considera la labor investigativa de nivel explicativo, de diseño no experimental, de tipo aplicado, respetando un enfoque cuantitativo, se optó por elegir una población representada por 120 trabajadores y la muestra fueron 92 trabajadores de Recursos Humanos del Ministerio Del Interior (muestreo probabilístico). Resultados: el 60% (55 personas) considera que el liderazgo organizacional es efectivo, el 27% (25 personas) se muestra indiferente al respecto, y el 13% (12 personas) opina que el liderazgo organizacional no es adecuado. En conjunto, estos datos indican que una mayoría significativa percibe el liderazgo organizacional de manera positiva, aunque existe una porción considerable que no tiene una opinión clara o que lo ve negativamente. Asimismo, el 26% (24 personas) toma en consideración que en lo que respecta a la gestión de recursos humanos es efectiva, el 47% (43 personas) se muestra indiferente. Conclusiones: en vista que se obtuvo un valor p que resulta inferior al 0,05, se procede al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se procede con la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), indicando que el liderazgo organizacional sí tiene una influencia significativa en la manera en la cual se gestionan los recursos humanos del Ministerio del Interior. Asimismo, se tiene un Nagelkerke = 0,868 (87%).

*Palabras clave:* gestión de recursos humanos, liderazgo organizacional, talento humano.

## ABSTRACT

**Objective:** to establish the way in which organizational leadership influences the management of human resources of the Ministry of the Interior during the period 2023 in the city of Lima. **Method:** the research work is considered to be of an explanatory level, of a non-experimental design, of an applied type, respecting a quantitative approach, it was decided to choose a population represented by 120 workers and the sample was 92 Human Resources workers of the Ministry of the Interior (probabilistic sampling). **Results:** 60% (55 people) consider that organizational leadership is effective, 27% (25 people) are indifferent about it, and 13% (12 people) think that organizational leadership is not adequate. Together, these data indicate that a significant majority perceives organizational leadership positively, although there is a considerable portion that does not have a clear opinion or views it negatively. Furthermore, 26% (24 people) consider that human resource management is effective, while 47% (43 people) are indifferent. **Conclusions:** Given that a p-value of less than 0.05 was obtained, the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, indicating that organizational leadership does have a significant influence on the way in which human resources are managed at the Ministry of the Interior. Furthermore, there is a Nagelkerke = 0.868 (87%).

*Keywords:* human resource management, organizational leadership, human talent.

## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual la gestión del sector público se está enfrentando a innovadores desafíos, razón por la cual los diferentes gobiernos fomentan la búsqueda constante de establecer una serie de mejoras a los procedimientos direccionados al fortalecimiento del servicio de la ciudadanía, y partiendo desde esa perspectiva el factor liderazgo, podrá conformar uno de los componentes determinantes en las diversas entidades, sin embargo, se evidencia varios conceptos de los diferentes analíticos de la temática, algunas de las que se visualizan ambiguas como lo señalado por el autor Peter Drucker del minimalismo y ciertas complejidades que tratan de las diferentes estructuras ligadas al liderazgo. (González, 2019).

Ante lo señalado, resulta válido que se analice la valoración de la imagen de la persona que asuma el rol del liderazgo en la gestión del sector público, revisando la forma en la cual evoluciona, el contexto, la tipología y diversidad de factores que suelen establecer limitaciones al impacto del líder en el éxito de cualquier ente público, así como la manera en la cual el hecho de ejercer un adecuado nivel de liderazgo puede contribuir a que se desarrolle la entidad del sector público.

Las modificaciones que se ha podido evidenciar en las últimas décadas en la totalidad de escenarios a nivel mundial demanda que se fortalezca el perfil de los que asumen el rol del liderazgo en el escenario público encaminado a solucionar lo que demanda el entorno actual el cual se muestra más complejo e interconectado, ante ello resulta indispensable que pueda combinarse diversidad de competencias de las particularidades prácticas del líder así como lo que corresponde a la toma de decisiones respetando el ámbito de la globalización. (García et al., 2016).

Ante dicho lineamiento, se resalta la importancia de lo señalado por medio de Hernández (2018), quien realiza una serie de planteamientos que los líderes e instituciones se proyectan para conseguir el éxito requerido que pueda llevarlos a que se

mantengan a la vanguardia de las modificaciones a nivel mundial para que no se vean encaminadas a una situación de fracaso o dificultades.

En el ámbito de las organizaciones modernas, el liderazgo organizacional desempeña un papel crucial en la dirección estratégica, así como la forma en la cual se maneja con un adecuado nivel de eficacia los recursos humanos. Este estudio se centra específicamente en la manera en la cual influye el liderazgo organizacional para gestionar los recursos humanos (RRHH) dentro del Ministerio del Interior en Lima, durante el año 2023.

El Ministerio del Interior de cualquier país representa un pilar fundamental para la seguridad y el orden público, enfrentándose a desafíos dinámicos y complejos que requieren de eficiente gestión de los recursos humanos. En este contexto, el liderazgo organizacional no solo establece la dirección estratégica, sino que también moldea la cultura organizacional, influyendo directamente en cómo se reclutan, se desarrollan y se retienen los talentos dentro de la institución.

Este estudio busca explorar cómo diferentes estilos de liderazgo, prácticas de gestión y decisiones estratégicas impactan en la eficacia de la administración de RRHH evidenciado en el Ministerio del Interior. Se investigará la manera en la cual los empleados suelen percibir los niveles de calidad de la satisfacción laboral, del liderazgo, la eficiencia en los procesos de RRHH y la alineación de las prácticas organizacionales con los objetivos estratégicos del Ministerio.

La relevancia de este estudio radica en proporcionar insights significativos que puedan contribuir a mejorar la administración de RRHH en diversidad de entornos gubernamentales, especialmente en organizaciones dedicadas a la seguridad nacional. Además, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas para fortalecer la capacidad del Ministerio del Interior en la retención, atracción y manera

en la cual se desarrolla el talento humano necesario para cumplir con las actividades en forma eficiente y efectiva.

El desarrollo de este estudio se sustenta en la combinación de teorías de liderazgo organizacional, gestión de recursos humanos y análisis empíricos que permitan una comprensión profunda de cómo estas variables interactúan y se correlacionan en el contexto específico del Ministerio del Interior en Lima, durante el año 2023.

### **1.1 Planteamiento del problema**

A lo largo de los años se ha podido evidenciar en diversidad de países europeos en materia de gestión de los RRHH que aproximadamente el 50% de empleados ha mostrado insatisfacción con el entorno laboral, por otra parte 1 de cada 3 empleados ha considerado deficiente al liderazgo generando como consecuencia una serie de limitaciones para que la organización pueda desarrollarse, en la cual la gerencia no ha comprendido al empleado, motivo por el cual no lo valoran como merecen, generando que se muestren con un menor sentido de compromiso y el desempeño se reduzca notoriamente, de la misma manera se ha podido evidenciar que en España 6 de cada 10 entidades evidenciaron una serie de situaciones problemáticas en cuestiones de rotación; un 25% de la totalidad estaba en una situación de renovación; se mostró una serie de problemas e inconvenientes para el reclutamiento de los empleados para reemplazar a otros que se estaban retirando, un similar escenario puede apreciarse en diversidad de países de Latinoamérica, en la cual los avances se mostraron poco favorables con una insatisfacción elevada, donde resalta la urgencia de una serie de modificaciones en el direccionamiento gubernamental para establecer una serie de mejoras al ámbito del estado, la competencia necesaria para la generación de bienes y determinados servicios para la contribución a la estabilización de la equidad cuando se realiza alguna entrega de la valoración pública de la ciudadanía. (Chancha et al., 2022).

La gestión concerniente a los RRHH resulta ser importante para las entidades, en los últimos años se convirtió en el fundamental factor de la diversidad de políticas de las entidades, la forma en la cual impacta a la interna de la entidad, lo cual representa un fenómeno que puede trascender en los parámetros de la sociedad.

Los trabajadores de una entidad, no se limita únicamente a que se perciba como un capital o recurso humano, asimismo se puede visualizar más como un talento humano que resulte ser susceptible de que sea potenciado para beneficiar en la administración de la entidad competitiva, la gran mayoría de las entidades busca mantenerse y posicionarse de manera sólida en el mercado que necesita lograr la satisfacción de las exigencias de la clientela para que se puede distinguir de los demás competidores por los niveles de eficiencia y calidad de los servicios y productos que se ofertan para que se precise el ámbito del talento humano. (Armijos et al., 2019). El análisis concerniente al liderazgo resulta ser importante en la coyuntura de la organización (Alles, 2007), en vista que la persona que cumple el rol del liderazgo cumpla un crucial papel para establecer el fracaso o el éxito de una entidad para que se defina el direccionamiento para impulsar la cohesión (Arghode et al., 2022), y la colaboración del equipo de trabajo, reforzando diversos aspectos en materia cultural (Hadi et al., 2024).

El estudio conceptual que se ejecuta resalta que el rol del liderazgo no suele mostrar una dependencia únicamente del líder ni tampoco del vínculo del mencionado con la situación y con los empleados. Se evidencia que el ámbito del liderazgo representa un procedimiento que conforma el mecanismo idóneo para condicionar los niveles de efectividad. La persona que asume el rol de líder podrá ejecutar una significativa influencia, sin embargo, la agrupación directiva no posee una adecuada composición de las capacidades y recursos que son factibles que no consigan un nivel de desempeño alto. Ante lo señalado, la conformación de los grupos directivos resulta ser determinante para que los niveles de efectividad concernientes al liderazgo puedan darse. Si es que la

agrupación está conformada por trabajadores que posean la experiencia necesaria y un nivel alto de educación, aparte que se evidencien diversas disciplinas y prácticas de labores y actividades en equipo conseguirán un desempeño adecuado (Kane, 2018).

En relación al análisis ejecutado a 2000 entidades navieras que se ha podido evidenciar en Grecia realizó el examen de la manera en la cual tanto el liderazgo como el talento suelen impactar en los niveles sostenibles del desempeño condicionado por la cultura de las organizaciones de los sectores industriales marítimos. El estudio que ha revelado 2 formas de liderazgo (de crecimiento, formal, partes interesadas, autoritario, etc.), 4 formas de talento (así como la gestión) (innato / que pueda desarrollarse, que sea exclusiva, visible, inclusiva), dos estilos de cultura en las organizaciones (de aprendizaje y formal) y 5 dimensiones ligadas a la sostenibilidad (sustento económico, social, cumplimiento ambiental, impacto ambiental).asimismo, el talento suele impactar generalmente en los niveles de desempeño relacionados con los parámetros del liderazgo. Asimismo, es importante resaltar que la cultura de las organizaciones suele moderar el vínculo sostenibilidad / talento, pero no se da lo mismo en el vínculo sostenibilidad / liderazgo (Pantouvakis y Vlachos, 2020).

En relación al liderazgo que se ha evidenciado en Perú, se resalta lo señalado por medio de (Julca, 2022), quien menciona que el Perú representa ser catalogada como una sociedad en la cual la persona que asume el rol del liderazgo tiende a ejercer diversas actividades respetando un mecanismo de código doble, puesto que se dan cuando se genera un pilar básico comunicativo con el resto de los integrantes del sistema. Fomentar que pueda conseguirse la conexión (evidenciándose ciertas contradicciones) requieren que las personas que asuman el rol de líder conformen el doble discurso puesto que se evidencia la existencia de diversas presiones gerenciales para que quien asuma el liderazgo pueda presentarse ante las personas calificadas como subordinadas para prometerles cumplir con sus demandas, sin embargo las alternativas estratégicas se dan

para fomentar la consecución de las metas y cuando no se cumple con lo prometido va terminar generando un escenario de desconfianza por parte del trabajador, quien empezará a sentirse decepcionado y desmotivado en las actividades cotidianas que cumple en el centro laboral, puesto que los empleados no se sentirán en la plena capacidad de ejecutar algún tipo de reclamo únicamente por el miedo que sienten a perder el puesto laboral que desempeñan.

En las distintas entidades del Perú no se ha podido establecer la verificación de un liderazgo verdadero puesto que los jefes o líderes únicamente están limitados a ordenar, puesto que las instituciones o entidades poseen una organización dado por jerarquías, es decir verticalizada, en la cual el individuo que se ubica en la parte más alta no suele demostrar ningún tipo de empatía hacia los empleados y considerando esa forma de organización resulta previsible que no suele implementarse algún tipo de políticas con la finalidad de que pueda gestionarse el capital humano. Gestionar adecuadamente los RRHH representa ser un problema, debido a que resulta difícil conseguir los mecanismos más idóneos para seleccionar el RRHH ideal para los respectivos departamentos y en vista a lo indicado resulta ser problemático realizar la elección de las personas que deban cumplir el rol de líderes.

Ante lo señalado, resulta indispensable para una entidad que pueda gestionarse el ingenio de las personas, debido a que la misma representa ser el activo de mayor costo debido a que las ventajas de la entidad se logran a través de los empleados, en vista a que las particularidades del ente, los objetivos y el fin que persigue no se limita a la identificación y selección del talento, más bien debe ser desarrollado y conservado, para lo cual resulta ideal que se pueda brindar una oportunidad de que pueda desarrollarse, aprendizajes nuevos y el reforzamiento de las competencias, para ello es importante que pueda gestionarse de manera adecuada el talento de las personas como el componente de las modificaciones de los paradigmas y el direccionamiento que resulte más adecuado

para las personas que ejerzan el liderazgo de la entidad (Narváez, 2015), ante lo mencionado resulta indispensable que se conozca los diversos aspectos que suelen atentar en perjuicio de las acciones pertinentes que en el entorno actual se señalan que la cultura concerniente al tema de las entidades cohabitan con las que se conocen en el entorno de la cultura ligada al mercaderero que muestren un desempeño mejorado y acumulado, ocurre lo contrario con las entidades que poseen la cultura del clan.

Desde el plano local se evidencia la tendencia concerniente al liderazgo, la misma que no suele ser ajeno al contexto real a nivel nacional y suelen repetirse las situaciones problemáticas cuando se verticalizan los cargos, generando poca satisfacción de los empleados, los mismos que no ejecutan la labor que le va corresponder realizar puesto que el rendimiento y eficiencia laboral se ve perjudicada por la poca satisfacción laboral en vista a que las personas que ejerzan el liderazgo en la organización no realizan sus labores debido a que establecen una serie de limitaciones cuando dan órdenes sin valorar o gestionar el capital de la institución.

## **1.2. Descripción del problema**

Cuando se evidenció el surgimiento de los primeros modelos de la gestión empresarial, hasta la actualidad, diversidad de autores pusieron un mayor énfasis y estudian las diversas tendencias que suelen ofrecer la administración adecuada del talento humano y de los RRHH en las entidades, se propusieron modelos teóricos, sin embargo, pocos consideraron ejecutarlos, en vista a que todo lo que implica la gestión de individuos representa ser un tema de mayor responsabilidad, la misma que conlleva a la utilización de los componentes más sofisticados para intentar mejoras a la administración empresarial y pueda lograrse las metas organizacionales (Abril, 2018).

La gestión concerniente a los RRHH resulta representar el escenario más analizado en vista a su entorno complejo de las conductas de los individuos en las

organizaciones, el sentido de compromiso de todo individuo y la diversidad de factores que tienen influencia en las mismas, lo cual genera que la ejecución y mecanismos de gestión suelen relacionarse con los comportamientos, pero los componentes que utilizan las entidades no son convenientes para que pueda desarrollarse adecuadamente una cultura en la organización, un clima laboral adecuado y plena satisfacción del empleado en relación a parámetros importantes como la línea de carrera, salario, preparación de la persona, desempeño laboral y organización. (Saks, 2021).

Las diferentes prácticas de la administración se relacionan con los RRHH, particularmente la administración de compensaciones que se consideran en las amortizaciones, mediciones de los programas y desempeño de las capacitaciones, pero perjudica de manera significativa por la aparición de la fuerza laboral que fomenta la constante búsqueda de las más adecuadas condiciones, si bien la constante evolución ha facilitado una serie de mejoras de diversos aspectos en la administración de todo individuo, son 3 componentes que surgieron en dicho escenario, la administración de la tecnología y la organización de los RRHH, aplicación y diagnóstico de la entidad así como la valoración del trabajador que se entrega al hecho de compensar las prestaciones realizadas (Margherita, 2022).

En el entorno dinámico y desafiante de las organizaciones públicas, el liderazgo organizacional juega un papel crucial en la efectividad de la forma de gestionar los RRHH. Este estudio se enfoca en investigar la influencia del liderazgo organizacional en la administración de los RRHH dentro del Ministerio del Interior en Lima durante el año 2023. Esta investigación se estructura en torno a dos variables principales: el liderazgo organizacional como variable independiente y la gestión de RRHH como variable dependiente, cada una con sus respectivas dimensiones.

Variable Independiente: Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional se desglosa en tres dimensiones clave que se explorarán en este estudio:

#### Dimensión 1: Visión y Dirección Estratégica

- **Diagnóstico:** Existe una percepción de falta de una visión clara y compartida dentro del Ministerio del Interior. Los objetivos estratégicos pueden no estar adecuadamente comunicados o alineados con las metas organizacionales más amplias.
- **Causas Potenciales:** Puede haber una falta de comunicación efectiva desde los niveles superiores de liderazgo, cambios frecuentes en las prioridades estratégicas o una desconexión entre las metas individuales de los trabajadores y las metas estratégicas concernientes a la organización.
- **Impacto en la Gestión de RRHH:** La falta de una dirección estratégica clara puede llevar a una gestión ineficiente del talento de los empleados, dificultades para planificar la sucesión y una baja alineación entre el desarrollo del personal y las necesidades estratégicas del Ministerio.

#### Dimensión 2: Comunicación Efectiva

- **Diagnóstico:** La comunicación dentro del Ministerio del Interior puede ser percibida como unidireccional y con deficiencias en la retroalimentación constructiva. Esto puede limitar la transparencia y la claridad en las expectativas laborales.
- **Causas Potenciales:** Jerarquías rígidas que obstaculizan la comunicación abierta, falta de canales adecuados para la retroalimentación, y una cultura organizacional que desalienta la expresión de opiniones divergentes.
- **Impacto para gestionar adecuadamente los RRHH:** Una comunicación deficiente puede afectar negativamente los niveles de la moral de los trabajadores, la

resolución de conflictos y la implementación de políticas de recursos humanos efectivas.

#### Dimensión 3: Desarrollo de Talento

- Diagnóstico: Hay una percepción de falta de inversión suficiente en programas estructurados para el desarrollo de los trabajadores dentro del Ministerio.
- Causas Potenciales: Recursos limitados para las capacitaciones y constante desarrollo, falta de un enfoque sistemático para gestionar el talento de los empleados, así como la cultura que no prioriza el continuo desarrollo de habilidades.
- Impacto al gestionar los RRHH: La falta de oportunidades de desarrollo puede contribuir a altos niveles de rotación de personal, dificultades en la retención de talento clave y una brecha de habilidades que impacta negativamente en la efectividad organizacional.

#### Variable Dependiente: Gestión de Recursos Humanos

Gestionar adecuadamente los RRHH se evalúa a través de tres dimensiones clave:

#### Dimensión 1: Desarrollo y Gestión del Talento

- Diagnóstico: Se observa una falta de programas estructurados para identificar y desarrollar el talento dentro del Ministerio del Interior.
- Causas Potenciales: Ausencia de políticas claras de desarrollo de carrera, limitadas oportunidades de capacitación y mentoría, y un enfoque reactivo en lugar de proactivo en la gestión del talento.
- Impacto del Liderazgo evidenciado en la organización: juega un fundamental papel en establecer una cultura de desarrollo profesional, promoviendo el crecimiento y la retención del talento necesario para alcanzar los objetivos estratégicos del Ministerio.

#### Dimensión 2: Cultura Organizacional y Ambiente Laboral

- Diagnóstico: La cultura organizacional puede ser percibida como jerárquica y resistente al cambio dentro del Ministerio.
- Causas Potenciales: Tradiciones arraigadas en la estructura organizacional, falta de transparencia en las decisiones, y percepciones de favoritismo en las prácticas de recursos humanos.
- Impacto del Liderazgo Organizacional: El liderazgo puede influir en la implementación de la cultura en la institución de manera positiva que promueva el compromiso de los empleados, la colaboración interdepartamental y la innovación.

#### Dimensión 3: Cumplimiento Legal y Ético

- Diagnóstico: Puede haber desafíos en el cumplimiento de las normativas laborales y éticas dentro del Ministerio del Interior.
- Causas Potenciales: Complejidad en la interpretación de normativas, falta de supervisión efectiva y una cultura que no prioriza la ética y la integridad en todas las decisiones y acciones.
- Impacto del Liderazgo Organizacional: El liderazgo juega un papel crucial en establecer y mantener estándares éticos y legales elevados, fortaleciendo la reputación y la confianza en el Ministerio del Interior.

Este estudio pretende explorar estas dinámicas complejas para proporcionar recomendaciones prácticas que puedan fortalecer la administración de RRHH en el Ministerio del Interior, contribuyendo así a una administración pública más efectiva y al bienestar de sus empleados y stakeholders. Es crucial realizar un análisis detallado y empírico para validar estos diagnósticos preliminares y comprender mejor las interrelaciones existentes entre el liderazgo de la organización y la gestión de RRHH en este contexto específico.

## **1.3 Formulación del problema**

### ***1.3.1 Problema general***

¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023?

### ***1.3.2 Problema Específicos***

- ¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023?
- ¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023?
- ¿De qué manera se da el liderazgo organizacional en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023?

## **1.4 Antecedentes**

### ***1.4.1. Antecedentes internacionales***

Tomando en consideración a Martínez (2023), resalta que el liderazgo generalmente no suele referirse a una cualidad o particularidad en los individuos, más bien representa ser un procedimiento que se desarrolla, en las entidades las gerencias son las encargadas de administrar los diversos recursos que poseen, las mismas que incluyen los RRHH, la función principal de una gerencia es el hecho de delegar actividades supervisando que se cumplan las mismas y minimizar la inversión económica y potenciar el resultado que se estime obtener para que se cumplan las metas de la organización.

Asimismo, Alcázar (2020), quien consideró las teorías conductuales, resalta la importancia de la persona que asume el rol del liderazgo que sea enfocado y estructurado hacia las personas, dichos líderes podrán conseguir los resultados más adecuados, un fundamental aspecto que debe resaltarse es que dichas conductuales teorías no consideran

la contingencia o situación que deba aplicar el liderazgo, la misma que reducirá la influencia del nivel de efectividad de la misma. Las respectivas teorías ligadas a la contingencia señalan que los niveles de efectividad de las personas que asumen el rol de líder dependerán del escenario reflejado mediante una serie de variables tales como el vínculo entre miembro y líder, la forma en la cual se estructura la actividad y el poder de la posición, otros.

Por su parte Riquelme et al. (2020), mediante su labor investigativa realizada, establecieron como conclusión que la combinación adecuada de formas de liderazgo favorecerá que pueda solucionarse alguna situación problemática preversa y la entidad pueda perdurar. Es importante señalar que la gestión y liderazgo que aplican diversas modalidades para liderar desde el aspecto transaccional y transformacional, podrán favorecer una conservación y transformación sensata de las entidades así como una eficiencia y eficacia pertinente de los procedimientos, por ello los niveles de efectividad concerniente al liderazgo para solucionar situaciones problemáticas difíciles está relacionada a diferentes condiciones sistémicas, sea por la conformación de grupos directivos, relación con los superiores, cultura empresarial, procedimientos para tomar las decisiones y formas de liderazgo sean transaccional o transformacional.

Asimismo, las agrupaciones directivas que realizan sus actividades con libertad absoluta, quienes dan conformidad y pueden evitar cualquier incertidumbre basado en datos e información, los mismos que se disponen a convertir lo que sea indispensable conservando lo primordial aplicando metodologías para tomar decisiones de optimalidad y satisfacción para favorecer que las entidades puedan sobrevivir en escenarios altamente complejos.

Por otra parte, es importante resaltar a Armijos et al. (2019), establece como conclusión que el hecho de gestionar los RRHH generalmente ha resultado relevante a lo largo de los años, no se limita únicamente a seleccionar y contratar trabajadores, se está

relacionando a las políticas de la entidad que se orientan a planificar, organizar, coordinar, desarrollar y controlar los niveles de desempeño y rendimiento dados con altos niveles de eficacia por parte del trabajador de una entidad, asimismo, las personas que tienen a su cargo la gestión de RRHH de una entidad son los que administran al personal humano, el cual representa ser un pilar básico en la cual se soporta para establecer su definición y su consolidación en el sector del cual está posicionando sus servicios y productos, uno de los principales objetivos es establecer una serie de garantías necesarias para completar las respectivas plantillas así como diversos aspectos de la administración, beneficios, salarios, traslados, bonos y evaluar periódicamente a los trabajadores, desarrollando al capital humano de la entidad, implementando un clima laboral y organizacional idóneo para que así contribuya a la responsabilidad y productividad, así como mejorar la ética de todo empleado que labora en la entidad.

#### ***1.4.2. Antecedentes nacionales***

Según Palacios et al. (2024) establecieron como conclusión que para que se ejecuten las acciones necesarias para reconocer los niveles de desempeño en materia laboral, resulta indispensable que se cuente con cierto liderazgo que posea atributos dialógicos y éticos, los mismos que procuran relacionar los vínculos afectivos y sociales que sean distintivos desde la perspectiva táctica y estratégica, asimismo resaltar la diferenciación de las diversas dimensiones motivacionales enfocadas al logro y para afiliar a la entidad con cierto grado de pertenencia, con lo señalado el supervisor como líder deberá contar con las competencias suficientes para que ejecute el reconocimiento del personal que supervisa, en un escenario situacional aplicando la comunicación afectiva y empatía que promoverá la motivación, la labor como propio ejercicio del colectivo institucional, ante lo mencionado, resulta menester que se utilicen los

mecanismos relevantes como la delegación y flexibilidad para tomar decisiones idóneas en sectores cotidianos alineados con el objetivo de la misión en la entidad.

Asimismo se resalta la importancia de lo señalado por medio de Sánchez et al. (2024), quienes establecieron como conclusión que la combinación de las diversas alternativas estratégicas que posean cierta inteligencia artificial que utilizan la gestión del capital humano y otras prácticas ligadas al desarrollo transforman de manera positiva el entorno laboral de la actualidad cuando logre implementarse con alta sensibilidad los parámetros humanos y éticos que se estén involucrando. Dicha perspectiva holística no se limita solo a potenciar el individual crecimiento del trabajador, más bien fomenta el impulso al éxito de la entidad en un plazo largo para que consiga ser más competitiva y dinámica. La labor investigativa acerca de la manera en la cual influye la inteligencia artificial en materia de cultura organizacional, así como el clima laboral prioriza la capacidad de transformación que evidencia dicha tecnología para todo aspecto empresarial.

Por su parte Hernández (2023), mediante su labor investigativa evidencia un resultado equivalente al 77% concerniente a la muestra que no se muestra de acuerdo en relación a la presencia de un carismático sentido de liderazgo, esa debilidad suele afectar a las personas encargadas de operar las diversas actividades de la entidad, se logró determinar una serie de debilidades en los diferentes aspectos de las dimensiones 1) empleo de recursos (67% en desacuerdo). 2) continuidad (53%, en desacuerdo); 3) eficiencia y efectividad (81%, en desacuerdo), 4) desempeño (48% en desacuerdo); estableciendo como conclusión que se evidenciaron debilidades serias en relación a los niveles de desempeño organizacional en la entidad.

Por otra parte, Chancha et al. (2022) resaltó la importancia de analizar el resultado descriptivo equivalente a 54% con respecto a los servidores del sector público correspondiente al gobierno de la región, calificando en un regular nivel a la

modernización de la gestión de RRHH desarrollado en la organización, y al aplicar el Rho de Spearman se logró evidenciar un valor de 0.468, estableciendo como conclusión la existencia de un vínculo significativo dado entre la modernización de la gestión y la gestión de RRHH durante el periodo 2022 evidenciado en un gobierno regional, la mencionada correlación realizó esa calificación en un moderado grado.

Según Julca (2022) establece como conclusión que los factores del liderazgo organizacional está vinculado con la gestión de los RRHH durante el periodo 2021 en la entidad municipal de Junín, obteniendo la correlación positiva media basado en el Rho de Spearman equivalente a 0,530, asimismo un nivel asintótico bilateral de significancia equivalente a 0.000, en vista que un 69% de empleados tomaron en consideración que el porcentaje del nivel de liderazgo están en un nivel medio e inclusive bajo.

Asimismo, Pereyra et al. (2022), mediante su labor investigativa resalta que los resultados podrán utilizarse como el pilar básico para diseñar alternativas estratégicas direccionadas a que se desarrolle el sentido del liderazgo con un desempeño elevado, lo que va facilitar a toda entidad ejecutar diversas perspectivas donde el resultado podrá ser considerado positivo direccionado a la optimización del escenario laboral y contribuyendo a la misma academia, de manera tal que diversas personas que realizan alguna investigación podrán utilizar las herramientas que posean la confiabilidad y validez que la labor científica requiere. El trabajo realizado evidencia que el alto desempeño del liderazgo, así como el clima laboral se encuentra vinculado de manera significativa, así como una relación alta y positiva equivalente a 0.812.

Por su parte, Polo (2022) establece como conclusión que la gestión de RRHH y la cultura de la organización del centro hospitalario se encuentra relacionado directamente a nivel moderado, mediante un Rho de Spearman equivalente a 0.460, así como una valoración p equivalente a 0.001, lo cual significa que cuanto mayor solidez muestre la cultura de la organización entonces se obtendrá una gestión mejorada de los RRHH,

asimismo resulta recomendable que la directiva de la institución pública así como los empleados se encuentren interesados en la diversidad de programas de capacitación profesional, puesto que mediante el mismo podrán desarrollar las habilidades que le faciliten una serie de mejoras a las actividades de la empresa y pueda implementarse el valor público, ante ello se requiere que la relevancia de la capacitación de los profesionales conforme la cultura de la organización, en vista que dicha labor investigativa demuestre el vínculo evidenciado entre los factores señalados.

Según Chinchay y Chávarry (2021) establecieron como conclusión que resulta indispensable para la gestión pública el hecho de desarrollar un adecuado nivel de liderazgo puesto que desempeña un rol vital para la gestión del sector público en los diferentes estamentos, de esta manera influye y contribuye en forma decisiva en los niveles de satisfacción y desempeño de todo colaborador, causando de esta forma una serie de beneficios de carácter interno (empleados) y otros de manera externa (ciudadanía). Es preciso señalar que el liderazgo que se evidencia en el ámbito público representa ser un paradigma que se traslada desde el ámbito privado al público con el objetivo de que se haga más eficaz y eficiente todo procedimiento que se sustenta en los niveles de productividad, sea costo o beneficio, así como el efecto transparente que toda labor pública debe evidenciar, es por eso que un líder se hace, no es que naciera siendolo, se considera que las destrezas y cualidades de toda persona se adquiere por medio de una serie de experiencias del día a día en la cual diversos individuos con esas personalidades de liderazgo no tuvieron el éxito esperado, y a pesar que individuos que no mostraron dichas características no pudieron ser exitosas en su centro laboral. No se conoce algún estilo para ser líder, puesto que el estilo termina adoptandose o combinados, dependerá de diferentes indicadores contextuales externos e internos del sector público; por eso, es una forma para establecer una serie de definiciones de si es que el nivel del líder resultó mostrar efectividad alta a través de los resultados, no se estima que una forma de liderazgo

que se aplique en una organización necesariamente pueda funcionar en otra o en la totalidad de empresas, sin embargo, uno de los escenarios que fomenta la demostración de una eficiencia mayor en el aspecto organizacional, resulta ser el público, direccionado a brindar soluciones a la colectividad en una coyuntura de cambio permanente. Esta última, resulta ser orientado a una serie de reformas internas de las estructuras de las entidades públicas para fortalecer la administración de los RRHH, revalorar los controles de los procedimientos y poner un mayor interés en el resultado de la administración pública; hechos relevantes que evidencian una serie de desafíos para toda persona que asuma el rol de líder sobre todo en diversos países de América Latina.

Asimismo, Osore (2020), establece como conclusión que la presente labor investigativa fue relevante para comprender los hechos de la CMAC Huancayo, puesto que va colaborar a que se encuentre el vínculo existente entre la productividad laboral y el liderazgo en la organización con el objetivo de que se mejore el servicio para transformar a la entidad en una sede con liderazgo y constante crecimiento.

## **1.5 Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación teórica***

Se fundamenta teóricamente en dos principales teorías del liderazgo organizacional: la Teoría de Contingencia, que subraya la adaptabilidad del estilo de liderazgo a las circunstancias específicas del Ministerio del Interior para optimizar la manera de gestionar los RRHH, y la Teoría de Liderazgo Transformacional y Transaccional, que explora cómo estos estilos pueden inspirar y motivar a los empleados, mejorando así los diversos niveles de cultura en la organización y la eficacia de las prácticas en materia de RRHH. En cuanto a la forma de gestionarlas, se opta por la aplicación de la Teoría de Recursos Humanos como Recurso Estratégico, la misma que enfatizará alguna forma de alinear las alternativas estratégicas en la ejecución de las

gestiones de las personas con la finalidad organizacional para potenciar el desempeño institucional, y la Teoría ligada al Capital Humano, la misma que destaca las diversas inversiones en desarrollo profesional y crecimiento personal como medios para fortalecer la capacidad adaptativa y la innovación organizacional del Ministerio del Interior. Este enfoque teórico proporciona un marco integral para analizar cómo mejorar la efectividad de los niveles de administración de RRHH en la misma entidad, pero apuntando a optimizar el cumplimiento de sus funciones públicas y fortalecer su capacidad operativa en el contexto específico de Lima durante el año 2023.

Las teorías seleccionadas proporcionan un marco teórico robusto para investigar cómo el liderazgo organizacional influye en la gestión de RRHH en la entidad pública crucial como el Ministerio del Interior. Integrando los parámetros señalados por medio de la Teoría de Contingencia y la referente al Liderazgo Transformacional y Transaccional direccionado al liderazgo en la organización, y la Teoría de RRHH como Recurso Estratégico y la Teoría referente al Capital Humano para gestionarlas adecuadamente, se podrá examinar en profundidad cómo diferentes enfoques ligadas al liderazgo y la ejecución de actividades de gestión de personas afectan el desempeño en la organización así como el grado de bienestar de los empleados.

Se espera que esta investigación arroje luz sobre cómo mejorar la efectividad de las diversas gestiones en materia de RRHH evidenciado en el Ministerio del Interior mediante el desarrollo de estrategias de liderazgo más efectivas y debidamente a la par con una serie de objetivos y metas estratégicas en la entidad. Esto no solo se limitará a establecer diversos beneficios para mejorar los niveles de eficiencia operativa en la interna, más bien también fortalecerá la capacidad del Ministerio con el objetivo de que pueda dar cumplimiento al mandato público de manera efectiva y eficiente.

Esta justificación teórica establece el marco conceptual necesario para abordar la investigación propuesta, brindando el pilar básico necesario para analizar e interpretar los resultados que se obtengan en la labor investigativa.

### ***1.5.2. Justificación práctica***

Se fundamenta en la importancia estratégica de optimizar la forma en la cual se gestionan los RRHH en una entidad central como el Ministerio del Interior. Esta investigación se centra en dos aspectos fundamentales: primero, cómo los distintos estilos y otras formas de liderazgo pueden impactar en los niveles de motivación, la productividad y sobre todo en la satisfacción laboral de los empleados dentro de un entorno público y regulatorio; y segundo, cómo las prácticas de gestión de personas pueden ser diseñadas y alineadas estratégicamente para mejorar que pueda cumplirse las responsabilidades y funciones ligadas al Ministerio.

El liderazgo organizacional desempeña un crucial papel para que se configuren los niveles de cultura en la organización y en el fomento de un ambiente de trabajo que impulse el desempeño y compromiso de los trabajadores. Por otra parte, la teoría de liderazgo y contingencia tanto desde el aspecto Transformacional y Transaccional ofrecen marcos conceptuales para explorar cómo diferentes estilos de liderazgo pueden ser efectivos en contextos específicos dentro del Ministerio del Interior. Por ejemplo, entender cómo un liderazgo transformacional puede inspirar a los empleados a adoptar una visión compartida de los objetivos estratégicos del Ministerio, mientras que un liderazgo transaccional puede ser más adecuado para gestionar situaciones operativas específicas y alcanzar metas a corto plazo.

En cuanto a la forma de gestionar los RRHH, la Teoría de la mencionada como recurso Estratégico y la Teoría del Capital Humano destacan lo relevante que es realizar la inversión en materia de desarrollo, capacitaciones y competencias de los trabajadores con la finalidad de que puedan mejorar sus niveles de competencia y una serie de

habilidades. Estas acciones mencionadas no se limitarán únicamente a fortalecer la capacidad de los empleados con el objetivo de que cumplan con algunas responsabilidades del Ministerio de manera más efectiva, sino que también contribuye a la adaptabilidad organizacional y a la innovación en un entorno complejo y dinámico como es el Ministerio del Interior.

La aplicación práctica de esta investigación busca proporcionar recomendaciones específicas y acciones estratégicas que puedan ser implementadas dentro del Ministerio del Interior para mejorar la eficiencia operativa, promover un ambiente laboral más colaborativo y ético, y optimizar el cumplimiento de sus funciones públicas. Al entender mejor cómo la ejecución de gestiones de RRHH y el liderazgo podrán influir en el desempeño organizacional, se podrán desarrollar políticas y estrategias que aseguren que el Ministerio del Interior esté bien equipado para enfrentar los desafíos futuros y servir eficazmente a la sociedad en Lima durante el año 2023.

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

La elección de un enfoque de características metodológicas y cuantitativas, aplicado, de nivel explicativo, respetando un diseño no experimental mediante la aplicación de cuestionarios a escala ordinal para la tesis "Influencia del Liderazgo Organizacional en la Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, Lima-2023" se justifica por la necesidad de examinar sistemáticamente cómo diferentes formas, estilos y parámetros ligados al de liderazgo impactan en las labores ejecutadas para la gestión de RRHH. Este enfoque permitirá recolectar datos numéricos sobre percepciones y actitudes, sin intervenir directamente en el entorno organizacional, facilitando el análisis estadístico para identificar relaciones significativas entre variables. El objetivo es proporcionar recomendaciones prácticas basadas en evidencia para establecer una serie de mejoras a los niveles de eficacia del liderazgo, así como la manera en la cual se

gestionan los recursos humanos evidenciado en el Ministerio, promoviendo un ambiente laboral más efectivo y alineado con los objetivos estratégicos durante el año 2023.

## **1.6 Limitaciones de la investigación**

Para resaltar las principales limitaciones se incluyen posibles restricciones en el acceso a información sensible o confidencial, así como dificultades en la disponibilidad de empleados para participar debido a las demandas operativas y cambios en la administración. Además, el contexto político y legal dinámico podría influir en los resultados, limitando la generalización de hallazgos a otros contextos organizacionales. Las fluctuaciones en el personal y recursos disponibles, junto con posibles sesgos en la percepción de los participantes, también deben ser considerados con la finalidad de que pueda asegurarse tanto la aplicabilidad y validez de resultados obtenidos a través de la labor investigativa.

## **1.7 Objetivos de la Investigación**

### ***1.7.1 Objetivo general***

Determinar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

### ***1.7.2 Objetivos específicos***

- Determinar en qué medida se da el liderazgo organizacional en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023.
- Establecer en qué medida se da el liderazgo organizacional en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

- Determinar de qué manera se da el liderazgo organizacional en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

## **1.8 Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

El liderazgo organizacional influiría en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

- El liderazgo organizacional influiría en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023.
- El liderazgo organizacional influiría en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023.
- El liderazgo organizacional influiría en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

## II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco conceptual

#### *2.1.1. Teoría de Contingencia (Contingency Theory)*

Esta teoría resalta que se evidencia algún estilo de liderazgo que se considere como único y efectivo universalmente. Sin embargo, los niveles de efectividad concerniente al liderazgo dependerán de la forma en la cual se ajusta el estilo de liderazgo tomando en cuenta las específicas demandas del escenario, así como del contexto organizacional. La teoría de contingencia reconoce la importancia de factores tales como los parámetros de la estructura, cultura organizacional, la tarea y las características de los seguidores. Los líderes eficaces son aquellos que pueden adaptar su estilo de liderazgo según las circunstancias cambiantes y las necesidades del entorno (Santos et al., 2020).

#### *2.1.2. Teoría de liderazgo transformacional y transaccional*

Esta teoría distingue entre dos estilos de liderazgo. Uno denominado transformacional, la misma que está centrado en motivar e inspirar a los seguidores por medio de la visión y valores compartidos, estimulando el cambio organizacional y fomentando un alto nivel de compromiso y desempeño. Por otra parte, es importante resaltar que cuando sea transaccional estará basado en diversas transacciones o intercambios entre el líder y los seguidores, donde se establecen recompensas y sanciones para alcanzar metas específicas. Esta teoría destaca lo relevante que resulta mantener una motivación tanto extrínseca como intrínseca en la dirección de equipos y organizaciones (Fernández & Quintero, 2017).

### ***2.1.3. Teoría del gran hombre (Great Man Theory)***

La mencionada teoría establece una serie de sugerencias en que los líderes suelen nacer con ciertas particularidades y características innatas que los hacen aptos para liderar. Se enfoca en identificar y estudiar a líderes excepcionales que han tenido un impacto significativo en la historia o en organizaciones importantes (Neira y Cárdenas, 2018).

Asimismo, se resalta la importancia de analizar los aspectos ligados a la teoría del Gran Hombre en vista que fue propuesta desde la antigüedad, fue resaltada por Thomas Carlyle de nacionalidad escocesa, quien expone que las diversas personas que asumen el rol de líder poseen diversas particularidades innatas las mismas que no podrán generarse, el mismo autor visualizó al liderazgo relacionado con la herencia, tomando en cuenta que las características ligadas al liderazgo resultan ser inherentes, es decir que los líderes de mayor relevancia terminaron heredando una serie de cualidades.

### ***2.1.4. Teoría de los Rasgos (Trait Theory)***

Esta teoría se centra en identificar los rasgos personales específicos que hacen a un individuo un buen líder. Se estudian características como la inteligencia, la personalidad, la habilidad de tomar decisiones, la integridad y la capacidad de motivar a otros.

Esta referida a las diversas particularidades que posee una determinada persona, tales como la habilidad emocional, adaptación, temperamento y los diferentes valores que le faciliten a la persona que gire con relación a alguna particular característica. (Montaño y Palacios, 2009).

### ***2.1.5. Teoría del Comportamiento (Behavioral Theory)***

Esta teoría se aleja de los rasgos personales y se centra en los comportamientos observables de los líderes. Examina cómo diferentes estilos y formas de liderazgo (como el democrático, autoritario y laissez-faire) afectan el desempeño y la satisfacción de los seguidores. Asimismo, busca predecir una conducta determinada tomando en cuenta indicadores externos e internas al individuo, las mismas que contextualizan, posibilitan y constriñen algún tipo de acción (Regalado et al., 2017).

### ***2.1.6. Max Weber y el liderazgo***

Es importante resaltar lo indicado por medio de Weber (1996), quien a través de su labor investigativa logró definir al liderazgo tomando como punto de partida la empatía, autoridad y poder desde lo más comprensivo, tenaz y cómodo hasta lo que se considera tiránico y opresivo, pero ante dicha ideología se logró profundizar que el liderazgo debe ser definido como cierta influencia ejercida en diferentes personas para facilitar el incentivo y puedan laborar con ánimo y motivación encaminadas a una meta común. La mencionada teoría resalta el surgimiento de diferentes formas de liderazgo.

### ***2.1.7. Líder tradicional***

Por medio de Weber (1996) se resaltó la necesidad de comprender que el efecto de la dominación resulta ser lo tradicional si es que la legitimidad suele descansar en lo que se conoce comúnmente como santidad de poderes y ordenaciones que tiene su origen desde épocas antiguas, creyendo en la misma, donde las autoridades se encuentran establecidos según el reglamento que se recibe tradicionalmente.

Ante dichos conceptos, se resalta que la ejecución en la organización se consigue basándose en lo tradicional, la misma que se sustenta en la santidad de la histórica tradición así como en lo que respecta la legitimidad basándose en las autoridades del

status de los que dependen de los mismos, así como la obligatoriedad de que obedezcan que resulta mostrar cierta independencia de un ordenamiento impersonal; como resultado de la lealtad individual, en un escenario de obligaciones que se basan en la tradición y diversas costumbres.

### ***2.1.8. Líder Legal***

Asimismo, Weber (1996) resaltó que la totalidad de derechos otorgados y pactados podrá resultar estatuido de manera racional, encaminado a una finalidad o a una serie de valores, inclusive la combinación de ambas, con la intención de que pueda ser respetada por los integrantes de la entidad y los que en se encuentren en el mismo escenario, es decir dentro del territorio, realizando o intenten realizar alguna actividad con la totalidad de derechos tomando en cuenta lo esencial en una cosmología de reglamentos abstractos, intencionalmente estatuidos.

De la misma manera el líder racional o legal se fortalece en lo determinado por la legislación y en la creencia de los que desempeñan dichos cargos, basándose en los niveles de conocimiento de los reglamentos implementados de manera racional, en relación a la legitimidad de las normas y en el hecho de ejercer cargos ligados a la autoridad, o poseen competencias para la emisión de instrucciones y ordenes dependerá básicamente de que se acepten y validen algunas prácticas y conceptos considerados mutuamente interdependientes.

Por otra parte, un líder legal se define como aquella persona que asciende a un determinado poder a través de metodologías democráticas o resulte ser seleccionado debido a que evidencia algún nivel de calidad y experiencia necesaria en relación al cargo, dicha imagen resulta ser vista de manera común en el ámbito de la política y en el escenario de la educación donde suele implementarse la burocracia como modelo, donde

cualquier tipo de decisión está determinado por un mecanismo de reglamentos precisos, lo cual significa la existencia de protocolos que deben seguirse.

#### **2.1.9. Líder carismático**

Es importante señalar que Weber (1996) la define como la persona que posee un amplio carisma, una de las particularidades considerados como extraordinarios, la misma que está condicionado a la personalidad y origen donde posee alguna fuerza sobrehumana o sobrenatural, inclusive algunas extras cotidianas que no resultan ser asequibles a los de otras características o como el enviado de Dios, o como resultado de líder, guía, caudillo o jefe. (p.274).

Ante lo mencionado, entonces un líder carismático se enfatiza a la excepcional dedicación, heroísmo, santidad o en alguna particularidad ejemplar del individuo, normas, patrones y ordenes expuestas por el mismo. Entonces puede calificarse al carisma como alguna calidad que posee individualmente una persona, la misma que se coloca apartado de los individuos ordinarios y también se asume que se encuentra dotado de calidades y energías sobre humanas, supernaturales o incluso excepcionales. Dichas particularidades no resultan ser accesibles a personas consideradas comunes, en vista que se refiere más a la divinidad misma.

#### **2.1.10. Líder Político**

Está definida como las acciones pertinentes para ejercer la política esforzándose para tener cierta accesibilidad al poder, para influir o compartirlo en la distribución, asimismo, según Weber (1996), resalta la dirección e influencia en la política por encima de la dirección que evidencian las asociaciones dedicadas a la política, lo cual significa en la actualidad, un Estado. Por otra parte, la capacidad por alguna decisión en relación a comunes asuntos suele darse entre diferentes agrupaciones de personas, escenarios

nucleados mediante diversos partidos que conforman las entidades estatales, que suelen alzarse de manera abrupta la modernidad organizativa de partidos, descendientes de centros democráticos, requerimiento de propaganda, masas para sufragar y entidades conformadas por una serie de masas.

#### ***2.1.11. Líder transaccional***

Al respecto Weber (1996) resalta la importancia de esta forma de liderazgo docente direccionada generalmente para el ámbito de los negocios, donde se trata como el propietario de una entidad pequeña del sector de la educación donde se puede aplicar esta forma de liderazgo con la finalidad de establecer un efectivo control organizando a los docentes con mayor énfasis en situaciones conflictivas, según lo señalado, el líder suele estar enfocado en que se mantenga una persona como autoridad encabezando la organización, utilizando dicha potestad con la finalidad de que pueda solucionar situaciones conflictivas para que pueda solucionarlos en la compañía.

#### ***2.1.12. Liderazgo organizacional***

Según Martínez (2023) resalta que está referido al vínculo existente entre la forma de influencia que se da entre las personas que asumen el rol de liderazgo y los seguidores a través del mismo se estima modificar y cambiar ciertos resultados, generalmente se suele englobar a los líderes, así como a las personas que lo siguen para conseguir las metas proyectadas.

El liderazgo se define como la disciplina que deliberadamente ejerce cierta influencia en una agrupación establecida con el fin de que se logre una agrupación de objetivos preestablecidos ampliamente beneficiosas, de suma utilidad para que satisfagan los requerimientos verdaderos de la agrupación.

Tanto el emprendimiento como el Liderazgo generalmente pueden combinarse. El motivo es que para que se considere un líder emprendedor, deberá contar con la capacidad suficiente para acompañar a sus respectivos seguidores y se consiga descubrir las competencias de las personas que colaboraron, con la finalidad de que los mismos la ejecuten en el justo momento en que es requerido en la entidad, por otra parte el emprendedor como líder exitoso tiene pleno conocimiento de sus fortalezas, por medio del cual facilitará la selección e identificación de las oportunidades para implementar negocios nuevos. (Martínez, 2023).

Los comportamientos ligados al liderazgo poseen cierta relevancia con la finalidad de que se incremente el sentido de compromiso de los integrantes con las metas compartidas, donde suele incluirse una serie de expresiones de atractiva visión de lo que se estime conseguir agrupadamente, describir las actividades para que puedan relacionarse con los ideales o valores de los integrantes, brindando explicaciones de la importancia de las tareas o proyectos que involucran a los integrantes para planificar alternativas estratégicas para conseguir cumplir con las metas pactadas y llegar a solucionar la problemática de manera creativa. (De la Ossa et al., 2020).

El liderazgo se define como una manera de movilizar a la entidad, se entiende como la cualidad individual, un situacional fenómeno que ayuda o produce alguna convergencia de la entidad hacia la finalidad, sin perjudicar de que la mencionada convergencia se encuentre impulsando diversos procesos que se evidencian por encima de la entidad, por ello, se visualiza que un líder arrastra, tira y el resto de procesos se dedican a empujar, por ello un arrastre suele moverse en el ámbito de la espontaneidad. Los conceptos del liderazgo estudiado no cierra dicha posibilidad en que una entidad cuente con más de 1 líder ni que posea alguna influencia constante, más bien de carácter discontinuo, tampoco asegurando que tal forma de influir se considere benéfico para direccionar a los integrantes a un escenario exitoso, por ello, se deja en claro que el líder

suele diferenciarse de los demás compañeros en vista que ejercerá una particular influencia para alcanzar y definir las metas comunes (De la Ossa et al., 2020).

Para ser un buen líder, es necesario contar con características como empatía, resiliencia, orientación de servicio, comunicación asertiva, constancia, recursividad, orientación al resultado, entre otros aspectos (De la Ossa et al., 2020).

### ***2.1.13. Principios del liderazgo***

Se resalta a Krause (1998) quien señala que los parámetros de los principios ligados al liderazgo brindan los pilares básicos requeridos para que sea ejecutado adecuadamente, a dicha agrupación de competencias y principios que deberán contar con un líder, fue conocido comúnmente como principios Sparkle y la competencia para que se puede ejecutar a dichos principios en las actividades diarias las transformó en un eficaz líder en vista que podrá contar con una serie de ventajas más competitivas a comparación de los demás.

Asimismo, el mencionado autor Krause (1998) toma en consideración como los fundamentales principios ligados al liderazgo un pleno conocimiento, lo cual es el pilar básico del grado exitoso concerniente al liderazgo, la misma que cuenta con 3 fundamentales aspectos: el fundamental conocimiento, que se encuentra conformado por el hecho de aprender los básicos principios del liderazgo; un estratégico conocimiento que trata de brindar atención a los requerimientos necesarios así como los objetivos de los trabajadores con el sentido de competitividad con la finalidad de que se realice el planeamiento de labores para conseguir las metas como empresa, finalmente se resalta el táctico conocimiento, la misma que se centra en una serie de experiencias para que se logren los resultados que se planean eficientemente, responsabilidades delegadas, análisis de los niveles de desempeño, y constante mejora de los mecanismos y sistemas, asimismo se toma en consideración los procedimientos, por otra parte, los conocimientos facilitaran

que se cuente con cierto nivel de precisión para la definición de los objetivos y metas, logran una evaluación de su tales conocimiento se encuentren a la par con la capacidad que se evidencie en el cargo, verificando si el factor tiempo aparte de la verificación de su empleo en las actividades resulta ser el más ideal.

Krause (1998) también resalta la importancia de las habilidades, las mismas que deberán contar con cierto líder, la misma que se conforma como resultado de las diversas vivencias cotidianas y las acciones para desarrollar diferentes tipos de capacidades que lo ayudarán al logro y mejoras de sus competencias como líder. (Delgado y Delgado, 2003), con la finalidad de conseguirlo deberá contar con innatas habilidades o sean logradas como las habilidades sociales, comunicación organizacional y saber mediar con diversas situaciones conflictivas.

Para finalizar, se toma en cuenta como un fundamental principio ligado al liderazgo lo concerniente al carisma, la misma que se define como la actitud de la que un respectivo líder empresarial se encontrará dotado, pero en las experiencias, el sentido del autodesarrollo, tendrá la capacidad de modificar diversas particularidades, en ciertos niveles de carisma, la misma que facilitará el logro de una influencia verdadera en el trabajador, y por medio de la misma conseguir las metas en la organización. (Delgado y Delgado, 2003), el mencionado carisma deberá estar manifestado por medio del nivel de promoción de los climas saludables en materia laboral, así como saber escuchar cualquier tipo de sugerencia, promocionando e impulsando los valores y el justo trato para con los empleados en el centro laboral.

#### ***2.1.14. Componentes del liderazgo organizacional***

- **Visión y Dirección Estratégica:** Un efectivo líder deberá tener ciertas competencias y capacidades para determinar una clara visión que sea muy

convinciente para la misma entidad. Dicha dimensión implica no solo tener una visión a largo plazo, sino también comunicarla de manera que inspire y motive a los miembros del equipo hacia metas comunes (Huerta et al., 2020).

- **Comunicación Efectiva:** poseer ciertas habilidades para establecer una comunicación efectiva, abierta y clara, resulta ser crucial para el liderazgo. Esto implica no solo que transmita datos comprensibles, sino también saber oír de manera activa al resto de personas, contar con amplia capacidad para resolver conflictos y construir relaciones sólidas dentro del equipo y con otras partes interesadas (Petrone, 2021).
- **Desarrollo de Talento:** con la finalidad de conseguir ser un buen líder, es recomendable que no deba enfocarse únicamente en conseguir los resultados en un plazo corto, más bien invertir en que pueda desarrollarse desde el punto de vista personal y profesional de la agrupación o equipo. Esto incluye proporcionar retroalimentación constructiva, ofrecer oportunidades de capacitación y crecimiento, y empoderar a los trabajadores con la finalidad que consigan el máximo de su potencial (Pardo y Díaz, 2014).

#### ***2.1.15. Liderazgo y valores***

La gran mayoría de líderes cuentan con fundamentales valores para fomentar la búsqueda de un entorno pacífico, con responsabilidad, libertad, armonía y mutuo respeto, sugiriendo que las personas que asuman el rol de líder estén direccionados hacia un sentido de bienestar agrupado antes que su bienestar propio, si es que se estudia la forma en la cual influyen los valores según las formas de liderazgo expuesto por medio de los líderes que se encuentren en un nivel alto en las entidades dedicadas a la tecnologías, se podrá encontrar que dichos valores estarán direccionados para que se conserve o mantengan ciertas costumbres, interesándose en brindarle un sentido de seguridad a su

entorno familiar, aperturar una serie de modificaciones buscando alternativas nuevas, cambio, variedad, asimismo la auto trascendencia con la finalidad de buscar que se consigan los objetivos proyectados, inclusive lo que respecta a la autopromoción utilizando cierta influencia con la finalidad de lograr liderar a otras personas, se vinculan positivamente con los factores del liderazgo, con mayor énfasis en las dimensiones vinculadas con los parámetros del carisma (Quiroz, 2018).

En la diversidad de entidades que se evidencian en la actualidad, se ha podido evidenciar más personas que asumen el rol de liderazgo que no poseen valores, se limitan únicamente al desarrollo de diferentes habilidades emocionales, físicas, cognoscitivas, de carisma e imagen con la finalidad de conseguir el poder para lograr denominarse "líder" generalmente lo realiza persiguiendo la popularidad, la misma que se logra por medio de los mismos resultados para bienestar de la sociedad, ante ello algunos deportistas o famosos ligados al mundo del espectáculo, suelen autoproclamarse como líderes (Quiroz, 2018).

Es importante poder centrarse en el liderazgo y la vida tomando en consideración los valores que puedan perdurar a lo largo del tiempo. Ante ello, el liderazgo generalmente se basa en diversidad de valores que impulsarán un resultado el trabajo de calidad ejecutado en grupo o equipo, dicho líder podrá afrontar diferentes tipos de escenarios difíciles en la actividad cotidiana, pero podrá asumirlos con responsabilidad y vencerlas mediante los valores (Quiroz, 2018).

El liderazgo suele exigir que se cuente con diversidad de valores, creyendo en uno mismo, la misma que resulta ser lo que impulsa a una persona a tener confianza en las labores que realiza, ser apasionado por las labores que realiza proporcionando el enfoque y energía que contagiara a la entidad siendo el pleno ejemplo para el resto de empleados, actualmente en las entidades deberán estar presentes líderes exploradores y apasionados,

inclusive algunos que son calificados como liberales pero que cuenten con diferentes deseos para conocer y experimentar con distintos ideales (Quiroz, 2018).

#### ***2.1.16. Liderazgo organizacional bajo el enfoque del reconocimiento***

El liderazgo supervisorio, es conocido por su capacidad de establecer un reconocimiento de todas las fortalezas de los empleados, asimismo las debilidades que deberán reconfigurarse cuando sean transformadas en oportunidades. Es importante tener en claro que un líder deberá tener la capacidad de poder determinar vínculos dialógicos, constante crítica del entorno real, con los empleados, generando de esta manera un propicio espacio ideal para la ejecución de las actividades, un acertado liderazgo facilitará el direccionamiento como un adición de amenazas, imposiciones y castigos, comprobando que los indicadores tengan una incidencia negativa en las actividades como institución, puesto que impulsará el liderazgo para invitar dialógicamente y el aspecto argumentativo para beneficiarse comúnmente, en relación a lo señalado, el ser reconocido en el ámbito laboral representa ser la preeminente fortaleza de una determinada administración (Palacios et al., 2024).

Por ello, las personas que tienen una participación en dichas estas interacciones podrán seguir lo señalado por medio del líder, debido a que en dicha relación no se evidencia la existencia de sanciones ni obligaciones explícitas cuando no se sigue o se pueda distinguir los vínculos de que sea respaldada institucionalmente puesto que los vínculos sociales de influencia no resultan ser coaccionadas a comparación de los tradicionales abordajes (comportamiento, situacional, transformacional) e inclusive en la operante tradición (positivo reforzamiento) en el entorno que se aplicó, estudiar el hecho no fue segregado por medio de una imagen de poder establecida formalmente y respaldado institucionalmente (jefatura, dirección, presidencia, entrenador, profesor) y se relaciona con la exclusión de los diversos casos en los cuales se presente o evidencie

cierto liderazgo sin que se presencie un vínculo jerárquico a pesar que no se excluyan los casos en los cuales una persona posea un jerárquico nombramiento, sin embargo contará con liderazgo. (Cordero, 2023).

Asimismo, cuando se reconoce desde el ámbito laboral a un empleado, se relaciona a una forma ética y emocional, de que sus labores realizadas se consideran primordiales y van a incrementar una mayor cantidad de interacción desde el punto de vista social, debido a que se logró establecer la generación de la confiabilidad recíproca y mutua, ante ello, un liderazgo podrá comprenderse desde distintos enfoques organizacionales del pensamiento, los mismos que pueden ser para generar alto sentido de confiabilidad y otro enfoque relacionado con los seguidores, la misma que se encuentra ligado a la primera (Castro y Noguera, 2022), lo que quiere decir que la generación de la confiabilidad resulta ser importante para que el liderazgo pueda desarrollarse adecuadamente.

De manera tal que el hecho de reconocer a una persona, representa ser un indicador que brinda confiabilidad y liderazgo a un encargado de la supervisión, lo cual significa, que se entiende como un procedimiento en el cual la persona que asuma el rol de líder tenga que recibir la aceptación por parte de los subalternos; pero caso contrario, se podrá evidenciar una serie de consecuencia producto de ser rechazado. (Pedraja et al., 2012).

Se expresó por medio de Gómez Bravo y Macías-Zambrano (2022), que una de las mejores formas de que se exalte las acciones necesarias para reconocer al empleado, se da cuando un líder decida resaltar los objetivos que ha conseguido el trabajador en plenas reuniones de carácter laboral.

El liderazgo, se concibe tomando en consideración diferentes perspectivas, entre las cuales se resalta lo efectivo de iniciación, la misma que se direcciona con la finalidad de que los liderados puedan cumplir con ciertas actividades, otra que se considera es el de consideración, con la finalidad de aumentar los vínculos afectivos, así como el empático situacional, que se aplica en la coyuntura laboral para que se facilite el comportamiento que aumenta el nivel de rendimiento (Pereyra et al., 2022).

Se resalta también que la percepción relativa al liderazgo se ve como un aspecto positivo para la generación de los tangibles resultados, razón por la cual, el líder podrá motivar, procurar, promover y reconocer la labor para conseguir una colectiva utilidad, asimismo aportará un nivel adecuado de flexibilidad, brindando cierta autonomía y que se delegan las decisiones con respecto a los colaboradores, para reconocer el desempeño será sujeto a diversas circunstancias de la efectividad verdadera de las actividades, no se utilizará como recurso para la generación de cualquier intención que no resulte verdadera. (Boy et al., 2022).

Con la finalidad de que se lleve a cabo las acciones pertinentes para que se reconozcan los rendimientos laborales, se considera indispensable que se cuente con un liderazgo que posea los atributos dialógicos y éticos, debido a que en el entorno actual suele reconocerse que los grupos, individuos, instituciones y organizaciones procuran realizar un ajuste a la conducta, filosofía, metas y labores profesionales tomando en cuenta lo relevante de la ética en la totalidad de aspectos, debido a que se relaciona con valores y principios que se muestra en la profesión que se ejerce, razón por la cual, es importante que se aplique y se mantenga la ética de la profesión que se comprende como la ejecución de todos los principios y valores éticos que se vinculan con el comportamiento, procesos y todo tipo de decisiones de carácter profesional (Villasmil et al., 2023).

Se considera pertinente que los factores de la comunicación desempeñan un papel primordial en el liderazgo, razón por la cual, el solo hecho de que se le reconozca se ejecutará en una base argumentativa dialógica con la capacidad de generar diversos atributos que serán de utilidad para multiplicar las labores con la eficiencia necesaria dado entre los empleados, dicho pilar básico dialógico deberá ser masivo e intensivo el cual comprenda claramente el reconocimiento, se observe como alternativa de solución a la actividad realizada (Silva et al., 2022). La finalidad mencionada es un requerimiento a las necesidades del ámbito de la organización, que es competitivo y dinámico, en el cual las personas que asumen el liderazgo estratégico diseñan un planeamiento riguroso y científico que aborde el mercado exigente, de esta manera se ingresa al mundo competitivo de los estándares mundiales en materia de organización (Landeo et al., 2022).

Un atributo que suele distinguir a una persona que asume el liderazgo, posee la capacidad de establecer una serie de diferencias de las modalidades de efectos de características motivacionales, tales como el estar motivado a la consecución de objetivos, afiliación y estar impulsado para conseguir el poder, se identifican los factores que se consideren detonantes no monetarios, reconocimiento, responsabilidad, progreso y realización. (Tito y Vargas, 2013). Otro determinante aspecto concerniente al líder con la finalidad de que pueda ejercer el reconocimiento, resulta ser la diferenciación en la persona colaboradora, la forma de inteligencia aplicada, debido a que los empleadores que posean cierto nivel de inteligencia se basa en vínculos interpersonales tengan la capacidad de comunicarse y socializar en forma efectiva con el líder y los compañeros, resaltando la capacidad de que se perciba la forma en la cual se sienten de ánimos, motivaciones, intenciones y sentimientos del resto de personas, razón por la cual resultan ser proactivos a que se pueda reconocer a los demás. (Méndez y Padrón, 2022), surge un contexto verdadero de empatía y respeto.

### ***2.1.18. Teoría de recursos humanos como recurso estratégico***

Esta teoría postula que los recursos humanos deben ser considerados como un activo estratégico para la organización. Propone que la ejecución de las gestiones de individuos debe estar alineadas con las metas estratégicas de la entidad con la finalidad de que pueda mejorar su rendimiento y competitividad. Se enfoca en cómo las decisiones sobre contratación, desarrollo, retención y compensación del personal pueden contribuir directamente a la ventaja competitiva y a la consecución de metas organizacionales dados en un largo plazo (Sánchez y Herrera, 2016).

### ***2.1.19. Teoría del capital humano***

La mencionada se encuentra centrado en los parámetros de la inversión en el desarrollo y la capacitación del personal como una manera de incrementar el capital humano de la organización. Propone que los empleados no solo aportan habilidades y conocimientos, sino que también representan un activo estratégico que puede mejorar la productividad, la innovación y la adaptabilidad en la entidad, basándose en el principio de que la inversión en capital humano puede generar retornos significativos a través de un personal más calificado, comprometido y motivado.

Con respecto a la Teoría del Capital Humano (TCH), se resalta que las inversiones dadas en materia educacional incrementan los índices de productividad de cada persona en su sector laboral, lo cual significa que mientras pasen más periodos escolares se acumulará el incremento del ingreso que será superior comparado con la persona que no realizó estudios puesto que su índice de ingresos resultará ser inferior. Por otra parte, la inversión en el aspecto educativo se aplicará hasta que la persona pueda apreciar que el marginal rendimiento de dicha inversión resultará ser igual o superior a la tasa de rendimiento concerniente a alguna inversión alterna, lo cual significa que los beneficios

para realizar estudios resultarán ser superiores a que se destinen a otro tipo de labores. (Vargas & García, 2017).

#### ***2.1.20. Teoría del ciclo de vida laboral***

Esta teoría examina cómo evolucionan los vínculos laborales dados entre el empleado y la organización a lo largo del tiempo. Se consideran las diferentes etapas que atraviesan los individuos dentro de una organización, desde la contratación hasta la jubilación, y cómo el hecho de gestionar los RRHH podrán adaptarse a los requerimientos cambiantes de los empleados en cada etapa (Cruz, 2018).

#### ***2.1.21. Teoría de la motivación y compromiso***

Esta teoría se centra en entender qué motiva a los trabajadores para que alcancen altos niveles de compromiso y desempeño organizacional. Examina cómo la ejecución de los RRHH, sea la compensación, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento, influyen en el grado de lealtad y satisfacción laboral de los trabajadores (Manjarrez et al., 2020).

#### ***2.1.22. Teoría del comportamiento organizacional***

La mencionada teoría analiza la manera de comportarse de las personas en el entorno de las entidades, donde se suele incluir los indicadores que pueden perjudicar la moral, productividad, eficacia y moral evidenciados en el centro laboral, generalmente está centrado en la forma en la cual las prácticas y políticas influyen en la forma de comportarse de las agrupaciones y personas en una determinada entidad (Columba et al., 2018).

### ***2.1.23. Gestión de recursos humanos***

Se refiere al conjunto de acciones o al impulso que convierten una determinada conducta de las personas en el instante de ejecutar y generar tácticas de características institucionales, de esta manera las que se orientan al servicio de los RRHH que trascienden larga o medianamente en un plazo tomando en cuenta las particularidades íntimas y contextuales de las entidades. (Dolan et al., 2007), ante lo señalado el hecho de gestionar adecuadamente los RRHH debe comprenderse como el procedimiento que facilita un direccionamiento al planeamiento de formación concerniente a una organización con la finalidad de establecer una serie de mejoras a los índices de calidad, productividad, atención brindada a los clientes y consecución de objetivos que posee para beneficiar a la sociedad, lo cual generará un vínculo asertivo entre el empleado y la entidad con la finalidad de establecer una serie de mejoras a los índices de calidad del servicio que se está brindando a la ciudadanía, razón por la cual, resulta primordial que se pueda desplegar el procedimiento señalado para que colabore con el área de RRHH, por ello, al gestionarlas en las diferentes áreas se podrá aplicar diversas políticas para seleccionar al personal, la línea de carrera, desempeño, formación, de esta manera se podrá establecer diferentes mejoras para gestionarlas en la entidad.

Se define como las labores que perjudican la conducta de todo individuo al momento de implantar o formular las alternativas estratégicas de la entidad o decisiones relacionadas al direccionamiento dado a los procedimientos para gestionar los RRHH y que perjudican la manera de comportarse de las personas a largo y mediano plazo, tomando en consideración la diversidad de indicadores externos e internos de la entidad. (Dolan, 2007). Se entiende como la que posee cierta influencia acerca de todo individuo que trabaja en la organización, como cierta política que se direcciona a un mejor nivel de desempeño empresarial (Chiavenato, 2013), asimismo en vista a la coyuntura de la

virtualidad se considera primordial que el factor humano pueda orientar el direccionamiento de diversas organizaciones con la finalidad de ofrecer ciertos servicios que estén de acorde a los requerimientos de la ciudadanía, en vista a la particularidad constante de cambios organizacionales y el papel preponderante que posee el miembro de una organización al diferenciarse del producto, bien o servicio, podrá llegar a la eficiencia, razón por la cual el talento humano suele comprender sistemas y prácticas que puedan influir en las actitudes, comportamiento y nivel de desempeño de los trabajadores, gestionar adecuadamente los RRHH como un procedimiento para gestionar individuos en entidades donde se suele incluir la formación, contratación y desarrollo, así como diferentes formas de compensaciones, vínculos con los trabajadores, rendimiento y remuneración. (Chancha et al., 2022).

La administración de los RRHH se relaciona con las acciones para establecer la coordinación de la participación y actividades de los empleados para que se logren los objetivos como institución, pero un sistema operativo adecuado de los RRHH va a contribuir al direccionamiento adecuado de la organización. (Sotomayor, 2015).

#### ***2.1.24. Proceso de la gestión de recursos humanos***

Considera una serie de particularidades en la cual se fomenta la búsqueda de que se adapten individuos a las entidades y que a través de la utilización de los diversos sistemas buscar que se pueda desarrollar la relación en el escenario operativo, estratégico y del mando medio, de esta manera resulta ser primordial diseñar la gestión para que se pueda lograr las metas globales (Vásquez et al., 2015).

Asimismo, el innovador contexto de la organización mostrará una agilidad ante las modificaciones experimentadas en el entorno empresarial, mercados, globalización y competitividad, inclusive la forma en la cual se desarrollan las entidades que colocaron de manifiesto el requerimiento de una cultura nueva para gestionar el área, tomando en

cuenta las modificaciones que requieren una serie de ajustes en su interna y que las entidades se adapten al mercado, la totalidad de dichas necesidades estarán vinculados de manera fuerte con los RRHH. (Dolan et al., 2007). Es importante señalar que el reclutamiento, es considerado como el procedimiento ligado a la comunicación en la cual la entidad ofrece y muestra la diversidad de oportunidades laborales al ámbito de los RRHH y que considera 2 básicas acciones, divulgar y comunicar las oportunidades de trabajo mientras tiene a su cargo ejecutar la atracción de candidatos para los procedimientos ligados a la selección del talento humano. (Chiavenato, 2008).

Asimismo, se precisa señalar que la selección, representa ser la fase en la cual se realiza la elección de los candidatos que resulten ser más idóneos para la entidad y que se conforma por etapas y opciones en la cual se realiza la evaluación de los resultados como una importante parte para tener pleno conocimiento del beneficio y costo que brinda la entidad. Por otra parte, el tercer componente se conoce comúnmente como la capacitación, la cual se define como el procedimiento sistemático para establecer una serie de mejoras a la forma de comportarse de toda persona con la finalidad de que puedan alcanzar las metas planteadas por la entidad, generando un pleno desarrollo en la cual se constituirá el sentido del aprendizaje y modificaciones de las conductas de la persona al transmitirles datos, desarrollar sus actitudes, habilidades y mejorar los conceptos. (Chiavenato, 2008). Un cuarto aspecto viene a ser la recompensa, la misma que se comprende como el reconocimiento, retribución o premio por alguna actividad de la persona la misma que tiene otra perspectiva diferente a la que se evidencia en una remuneración, en vista que es un obligado para la entidad, razón por la cual podrían ser calificadas como financieras, sean comisiones, premios, salarios y las no financieras, como gratificaciones, periodos de descanso, vacaciones, etc, finalmente se resalta un quinto aspecto, que es evaluar periódicamente el desempeño, en la cual se conocerá la valoración que el individuo tiene con respecto a sus actividades, se dará gracias a la

existencia de un mecanismo que estima y mide las metas logradas en relación a sus actividades y la contribución evidenciada en relación a la organización (Chiavenato, 2008).

#### ***2.1.25. La Incorporación del recurso humano***

Se define como el procedimiento para reclutar e incorporar a una persona para seleccionarla o filtrarla de una agrupación de individuos que cuentan con ciertas competencias y perfil profesional, que poseen las particularidades que se requieren para el puesto, lo cual significa seleccionarlo entre una agrupación de individuos y personas que optaron por presentarse a la convocatoria con la finalidad de ejercer tal posición laboral y que poseen las competencias necesarias para incrementar la calidad en la institución para lograr las metas aplicando sus valores y cultura organizacional. (Guevara, 2021).

Las actividades concernientes a la adición de trabajadores se encuentran basado en un planeamiento de RRHH en la cual se optará por seleccionarlo tomando en consideración los requerimientos y se opta por la elección de la persona más calificada para la posición, se tomará en cuenta uno de los procedimientos de mayor importancia debido a que si es que se ejecutará de mala manera entonces se terminará asignando un empleado deficiente. (Guevara, 2021).

#### ***2.1.26. Objetivos de la gestión de recursos humanos***

Según lo establecido por medio de Chiavenato (2007) señala que las metas de las actividades implementadas para gestionar los RRH se establecen como la creación, mantenimiento y desarrollo de un contingente de individuos que poseen motivación, habilidades, satisfacción y motivación para lograr la consecución de las metas de la institución, creando, manteniendo y desarrollando condiciones de la entidad para el

trabajo, satisfacción y desarrollo pleno de los individuos y para que pueda conseguir las metas individuales, logrando eficacia y eficiencia a través de los individuos.

#### ***2.1.27. Importancia de la gestión de recursos humanos***

Tomando en consideración a Chiavenato (2007) resaltó lo relevante que resulta gestionar adecuadamente los RRHH con la finalidad de establecer una serie de mejoras a las contribuciones en materia de producción de los empleados a la entidad, en forma que sean de suma responsabilidad desde una perspectiva estratégica, social y ética. La relevancia va promover una formidable colaboración a las entidades para favorecer de manera directa al progreso de los niveles productivos cuando se asemeja a formas sobresalientes de que se consigan las metas empresariales y en forma indirecta aportando al propio crecimiento del empleado.

#### ***2.1.28. Componentes de la gestión de recursos humanos***

Las dimensiones que resultan ser clave para gestionar adecuadamente los RRHH resultan ser los siguientes: (a) Gestión y desarrollo del talento: la cual está enfocado en la atracción, desarrollo y retención del talento a través de diferentes programas de evaluación, formación, y planeamiento de línea de carrera individualizado. (Sánchez et al., 2024).

(b) ambiente laboral y Cultura organizacional: fomenta la búsqueda de la cultura como organización positiva, así como un escenario laboral implementado para promover la innovación, colaboración y bienestar de los trabajadores. (Sánchez et al., 2024).

(c) Cumplimiento ético y legal: tiene a su cargo garantizar el cumplimiento de las normas éticas y legales vinculados con la utilización, diversidad, igualdad de oportunidades y seguridad laboral. (Sánchez et al., 2024).

### **2.1.29. Objetivos de la gestión de recursos humanos**

Tomando en cuenta lo señalado por Armijos et al. (2019) resalta los siguientes:

- Creación, mantenimiento y desarrollo de un contingente de RRHH con motivación y habilidad para la realización de las metas de la entidad.
- Desarrollo de una serie de condiciones organizacionales para que sean aplicadas, ejecutadas, satisfechas plenamente para lograr las metas individuales en el área de RRHH.
- Fomentar que se alcance la eficacia y eficiencia con los RRHH que estén disponibles.
- Contribución al triunfo y éxito empresarial.
- Brindar respuestas a los aspectos sociales y éticos a los retos que la sociedad presenta reduciendo la posibilidad de demandas, tensión o cualquier punto negativo que la población ejerza sobre la entidad.
- Constante apoyo a las diversas aspiraciones de los integrantes de la entidad.
- Cumplimiento de las obligaciones y normativas de carácter legal.

### **2.1.30. Funciones del departamento de recursos humanos**

Se considera generalmente como un área de servicios; las labores suelen variar según el tipo de entidad, sin embargo, se evidencian otras primordiales, tomando en consideración lo resaltado (Armijos et al., 2019) se señala:

- Colaboración y prestación de servicios a la entidad, a los empleados, gerentes y dirigentes.
- Descripción de las diferentes responsabilidades que conceptualizan los puestos de trabajo y las particularidades que los individuos opten por realizar.
- Reclutamiento de personal ideal para el puesto laboral.

- Evaluación constante del nivel de desempeño de los trabajadores y fomentar que el liderazgo pueda desarrollarse.
- Capacitación y desarrollo constante del empleado por medio de capacitaciones, actividades y cursos para mejorar el nivel de los conocimientos.
- Brindar colaboración desde el aspecto psicológico al trabajador para que se mantenga la unión y armonía entre los mismos, asimismo fomentar la búsqueda de soluciones a las situaciones conflictivas que surjan de las mismas.
- Controlar los beneficios de los trabajadores.
- Supervisión de la gestión de actividades para medir el desempeño del personal basándose en las diversas competencias.

Asimismo, Butteris (2000) mediante su labor investigativa optó por adicionar:

- Identificación y desarrollo de las diversas competencias que se requieren para garantizar un respaldo a la entidad.
- Desarrollar el talento ejecutivo, garantizando que se pueda relevar a la directiva, planificando sucesiones.
- Tener en claro las responsabilidades de los mecanismos que permitan la identificación y desarrollo del empleado con un potencial mayor, brindándoles la capacitación necesaria con la directiva actual para que se alcancen las metas como institución actual y futura.
- Implementar ciertas iniciativas de desarrollo y formación para respaldar los valores, cultura y diversidad de principios operativos de índole común.
- Desarrollar diversos modelos para la retribución y evaluación de los trabajadores, el área de RRHH de la entidad realiza la identificación de los modelos de la institución para que pueda contratar y evaluar a los trabajadores.

- Desarrollar e implementar los programas y políticas de la administración de la retribución y actuación para que sea aplicada en la totalidad de entidades operativas.

### ***2.1.31. Las personas como socias de la organización***

Según Chiavenato (2007) en el entorno actual, las entidades ampliaron su actuación y visión de alternativas estratégicas, la totalidad de los procedimientos se ejecutaron con la conjunta participación de los diferentes socios, los mismos que colaboran con ciertos recursos, por otra parte, los proveedores realizan su contribución por medio de servicios, insumos básicos, materias primas y herramientas tecnológicas, asimismo los inversionistas y accionistas realizan su contribución por medio de inversiones y capital los mismos que conforman el aporte de las finanzas para la adquisición de recursos, los trabajadores colaboran con sus capacidades, conocimientos y habilidades para que puedan elegir alternativas y tomar decisiones para dinamizar a la entidad, los consumidores y clientes colaboran con la adquisición de los servicios y bienes colocados en el respectivo mercado, los socios colaboran con ciertas cosas pero esperan algún retorno a cambio de lo que invierten.

### ***2.1.32. Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas***

Según lo determinado por medio de Chiavenato (2007), con respecto a la gestión de las personas con sus talentos está basándose en 3 fundamentales aspectos: Se consideran seres humanos: los mismos que poseen conocimientos, personalidad, destrezas, habilidades y capacidades que sean importantes para la administración idónea de los organizacionales recursos. asimismo, los Activadores inteligentes concierne a los recursos como organización: Los individuos representan ser la fuente propia que impulsa y dinamiza a la entidad, no en agentes estáticos, inertes o pasivos. También

tenemos los socios pertenecientes a la organización: quienes realizan las inversiones en la entidad, dedicación, esfuerzo, riesgo, compromiso, responsabilidad, otros, con la intención de que se reciban retornos por dichas inversiones, sean crecimiento profesional, incentivos de índole financiero, otros.

### ***2.1.33. Definición de términos básicos***

- **Administración:** se entiende como la ciencia social relacionada con prácticas, técnicas y principios destinada a brindar atención a la agrupación humana para tener accesibilidad a la implementación de mecanismos que se vinculan al esfuerzo en equipo por medio de estos se podrá lograr intentos comunes que no resulten fáciles de conseguir. (Ramírez y Ramírez, 2016).
- **Liderazgo.** Se define como el procedimiento de tener influencia en las labores de una persona o agrupación en los esfuerzos por lograr un objetivo en diversos escenarios. (Rondón, 2024).
- **Reconocimiento del desempeño.** Resulta ser definitivo que todo empleado de las entidades mejore sus niveles de desempeño, cuando se reconoce la labor del trabajo, razón por la cual, la función de la gerencia deberá enfocarse en el trato de la persona con valores y respeto direccionado a los trabajadores cuando se decide por fijar objetivos diversos para reconocer el esfuerzo de su trabajo ejecutado de manera cotidiana. (Palacios et al., 2024).
- **Proceso:** es persistir de actividades y tareas que se conectan entre sí, con la finalidad de establecer una serie de resultado de manera fijo y se inicie tomando como punto de partida el ingreso valiéndose de los recursos y culminando con la salida del procedimiento. (Louffat, 2012).

### III. MÉTODO

La labor investigativa realizada se relaciona con el paradigma positivista. Es importante señalar que el positivismo está vinculado con cierta teoría, enfoque filosófico e inclusive sistemas que se basan en las diversas opiniones que en el escenario de la sociedad y en las ciencias naturales, tratamiento matemático, lógico y experiencias, representan ser la exclusiva fuente de la totalidad de datos que valen la pena (Pérez, 2015).

Lo mencionado significa que para lo que respecta el positivismo clásico, la mayoría de las ciencias para que sea calificada como tal, deberá estar adaptado a los diversos paradigmas concerniente al ámbito de las ciencias naturales, las mismas que poseen la particularidad de estar ligada a la predicción, explicación causal, metodología matemática, física y del monismo metodológico.

Asimismo, el paradigma positivista, toma como punto de partida un mecanismo hipotético deductivo para reafirmar la importancia de ejecutar el conocimiento en base a procedimientos medibles y sistemáticos en el entorno del marco que se encuentra relacionado al análisis causal y control empírico de los hechos, componentes que para la labor investigativa significará que se separen las subjetivas nociones de los que participan en el trabajo de investigación para proveer leyes, principios y otros que deriven de los diseños de la metodología que se apoyan en la exactitud de las ciencias, haciendo plausible que se comprenda el hecho real expresado en la generalización, y cualquier explicación que sea de aplicación en el contexto universal y estudio de variables en los vínculos dependencia-independencia / causa-efecto (Miranda y Ortiz, 2020).

El trabajo realizado está relacionado con la metodología hipotética deductiva puesto que se va generar las hipótesis tomando como punto de partida 2 premisas, la primera conocida como universal (teorías de la ciencia y leyes que se denominan como: enunciado nomológico) y una segunda llamada empírica (enunciado entimemático, la misma que toma el hecho observable para generar la problemática motivando la

indagación), con la finalidad de que sea sometida a contrastación empírica (Sánchez, 2019).

Según Torres (2016), se conoce al enfoque cuantitativo como la forma de fomentar la identificación y formulación de la problemática científica y revisar la literatura que se relacione con los asuntos con los cuales se construyen los aspectos referenciales y teóricos; luego basándose en los aspectos que realizan la formulación de las hipótesis de la labor investigativa precisando las variables del trabajo a realizar, las que se definen de forma conceptual y operacionalmente, de la misma resultará una agrupación de indicadores que ayudarán a construir los diferentes reactivos que permitan brindar facilidades a los instrumentos de la labor investigativa con particularidades estructuradas.

### **3.1 Tipo de investigación**

La labor investigativa resulta ser de tipo aplicada se refiere a un tipo de estudio que tiene como objetivo generar conocimiento concreto y práctico que pueda ser utilizado para resolver situaciones problemáticas de manera específica o mejorando escenarios prácticos en el mundo real. Este tipo de labor investigativa, la misma que está centrada en que se aplique directamente los resultados obtenidos para abordar la problemática o necesidades identificados en contextos específicos (Sánchez et al., 2023).

Una investigación de nivel explicativa se enfoca en desentrañar las relaciones causales que subyacen a fenómenos observados, yendo más allá de la simple descripción para comprender por qué ocurren ciertos eventos. Este tipo de investigación analiza las variables relevantes y sus interacciones mediante métodos avanzados como análisis estadísticos o modelos teóricos, buscando identificar patrones y mecanismos que expliquen los resultados observados. Su objetivo es contribuir al conocimiento teórico al generar explicaciones fundamentadas y generalizables sobre fenómenos específicos,

permitiendo así aplicaciones prácticas y extrapolaciones a diferentes contextos o situaciones similares (Bernal, 2022).

La presente investigación es de tipo explicativo, porque, centra su interés en brindar explicaciones del motivo por el cual sucede un hecho, así como las diversas condiciones en las que suele manifestarse, asimismo el motivo de esa relación que se evidencie en las variables. (Hernandez et al., 2017).

La presente labor investigativa es de diseño no experimental sustentado con lo señalado por medio de Valderrama (2019) quien resalta que el mencionado diseño se ejecuta sin necesidad de manipulación de las variables.

Una investigación de diseño no experimental se define como un análisis donde se realiza la observación y descripción de los hechos como se están presentando en el ámbito natural, sin manipular ni intervenir variables en forma activa. En este enfoque, el investigador recolecta datos a partir de la observación directa de situaciones o eventos, entrevistas, cuestionarios u otras técnicas de recolección de información, pero sin aplicar tratamientos controlados o manipulaciones deliberadas de variables. El objetivo principal de dicha forma investigativa es describir y entender los hechos tal como se presentan en su escenario natural, aportando una visión detallada y profunda de las situaciones estudiadas (Sánchez, 2024).

Por otra parte, la labor investigativa resulta ser de corte transversal puesto que recolectarán información en un único instante, la finalidad es establecer la descripción de las variables analizando la interrelación e incidencia en un instante establecido previamente. (Hernández et al., 2014).

## **3.2 Población y muestra**

### ***3.2.1. Población***

El término "población" se refiere a la agrupación completa de componentes o individuos que poseen ciertas particularidades que el investigador está interesado en estudiar (Coronel, 2023). Para la labor investigativa se optó por elegir una población conformada por empleados del área de RRHH del Ministerio del interior en lima durante el año 2023 que es de 120 trabajadores.

### ***3.2.2. Muestra***

Se define como la sub agrupación representativa de la población total que el investigador escogió para estudiar y del cual se obtienen datos y conclusiones. La muestra se elige cuidadosamente para que refleje las características y la diversidad de la población más amplia de interés (Fuster, 2019). Para la labor investigativa se optó por elegir una población conformada por empleados del área de RRHH del Ministerio del interior en lima durante el año 2023 que es de 92 trabajadores.

### ***3.2.3. Muestreo***

Se define como la metodología aplicada para seleccionar desde una muestra establecida en el cual cada miembro que conforma la población posee una conocida probabilidad la cual no resulta ser nula de que sea seleccionada en la muestra. Este tipo de muestreo se basa en principios estadísticos que permiten realizar inferencias precisas y válidas sobre la población más amplia tomando como punto de partida la información que se recoge en la respectiva muestra (Bernal, 2022).

### 3.3 Operacionalización de variables

#### 3.3.1. Definición conceptual de la variable independiente. Liderazgo organizacional

El liderazgo operacional se refiere al estilo de liderazgo centrado en la gestión y supervisión directa de las operaciones diarias de una organización o equipo. Este tipo de liderazgo se preocupa principalmente por garantizar que las actividades y tareas cotidianas se realicen en forma eficiente, efectiva y dentro de los estándares establecidos. Los líderes operacionales suelen estar muy involucrados en la planificación, organización y coordinación de actividades, así como en resolver situaciones problemáticas y la toma de decisiones inmediatas relacionadas con las operaciones del día a día. Este enfoque de liderazgo es crucial para el funcionamiento diario y fomentar que se cumplan las metas operativas de una entidad (Chiavenato y Sapiro, 2011).

#### 3.3.2. Definición operativa de la variable independiente. Liderazgo organizacional

Se define operativamente por las dimensiones: Visión y Dirección Estratégica, comunicación efectiva y desarrollo de talento.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable independiente. Liderazgo organizacional*

Dimensiones		Indicadores
Visión	y	Claridad de la Visión Organizacional
Dirección Estratégica	Estratégicas	Capacidad para Alcanzar Metas
Comunicación		Feedback y Retroalimentación
Efectiva		Consistencia en la Comunicación
Desarrollo	de	Programas de Capacitación y
Talento	Desarrollo	Cultura de Aprendizaje Continuo

### 3.3.3. Definición conceptual de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos

La Gestión de Recursos Humanos (GRH) es la agrupación de procesos, políticas y prácticas que se diseñaron para administrar en forma eficaz a los individuos en una entidad, con la meta de maximizar el nivel de rendimiento individual y grupal con la finalidad de que se pueda alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente.

### 3.3.4. Definición operativa de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos

Se define operativamente por sus dimensiones: Desarrollo y gestión del talento, cultura organizacional y ambiente laboral y cumplimiento legal y ético.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Desarrollo y gestión del talento	Retención del talento Retención del desarrollo de habilidades
Cultura organizacional y ambiente laboral	Satisfacción con la cultura organizacional: Satisfacción con el ambiente laboral
Cumplimiento legal y ético	Cumplimiento con normativas laborales Ética en la conducta laboral

## 3.4 Instrumentos

En el enfoque cuantitativo, un cuestionario es un instrumento para recolectar información estructurada que se utiliza para la obtención de datos específicos y medibles sobre un fenómeno o comportamiento. Con preguntas cerradas y estandarizadas, el cuestionario permite la codificación numérica de respuestas, lo que facilita el análisis estadístico y la identificación de patrones y relaciones entre variables. Su diseño riguroso busca asegurar la objetividad, validez y fiabilidad de los datos recolectados, permitiendo

así que se generalicen los diversos resultados a una amplia población (Sánchez et al., 2023).

### **3.5 Procedimientos**

Para realizar una prueba de hipótesis utilizando la regresión logística ordinal, primeramente, se formularán las hipótesis nula y alternativa (con efecto significativo). Luego, se prepara y ajusta la respectiva regresión logística ordinal, que estima el vínculo de las variables, así como la probabilidad de que la variable dependiente caiga en una categoría específica o menor. Se evalúa la significancia de los coeficientes y del modelo en su conjunto, realizando pruebas estadísticas y analizando intervalos de confianza. Finalmente, se interpreta la magnitud y dirección de los efectos, se valida el modelo mediante medidas de ajuste y diagnósticos de residuos, y se resumen los hallazgos para ofrecer recomendaciones y conclusiones basados en los resultados que se obtengan (Sánchez et al., 2023).

### **3.6 Análisis de datos**

Cuando se analizan datos con regresión logística ordinal, el ámbito descriptivo se enfoca en examinar la distribución y características de la variable dependiente ordinal y las variables independientes, utilizando tablas de frecuencias y gráficos para visualizar las relaciones y patrones. En el ámbito inferencial, suele ajustarse la regresión logística ordinal para evaluar cómo las variables independientes influyen en la probabilidad de que la variable dependiente esté en una categoría específica o menor. Se interpretan los coeficientes para determinar la significancia y el impacto de cada variable, se realizan pruebas estadísticas para evaluar el ajuste global de la significancia individual y el modelo de los coeficientes, y aplicando diversas medidas como el Pseudo R-cuadrado para validar

el modelo, concluyendo con una interpretación práctica de los resultados y recomendaciones basadas en los hallazgos (Sánchez et al., 2023).

### 3.7 Consideraciones éticas

Aquí tienes algunas consideraciones éticas clave:

- **Informado Consentimiento:** Asegurarse de que se obtenga la autorización de la totalidad de integrantes en la labor investigativa, deberá estar plenamente consciente de las metas, metodologías y posibilidad de las situaciones riesgosas del trabajo realizado. Deberán estar conscientes de las metas, metodologías y situaciones riesgosas de la labor investigativa, así como de su derecho a que se retire en cualquier instante sin que se den negativas consecuencias.
- **Confidencialidad y Anonimato:** Protege la privacidad de las personas que participan garantizando la confidencialidad de los datos. Usa seudónimos o códigos para anonimizar la información y asegura que los datos personales no sean divulgados sin el permiso adecuado.
- **Integridad Académica:** Evita el plagio y asegúrate de dar el debido crédito a las fuentes y contribuciones de otros investigadores. La honestidad en la presentación de datos y resultados es fundamental para mantener la integridad científica.
- **Revisión Ética:** Si tu investigación implica interacción con seres humanos, animales, o el uso de datos sensibles, es necesario obtener la aprobación de un comité de ética o revisión institucional. Este comité evalúa los aspectos éticos de tu proyecto y asegura que cumpla con los estándares éticos y legales.

## IV. RESULTADOS

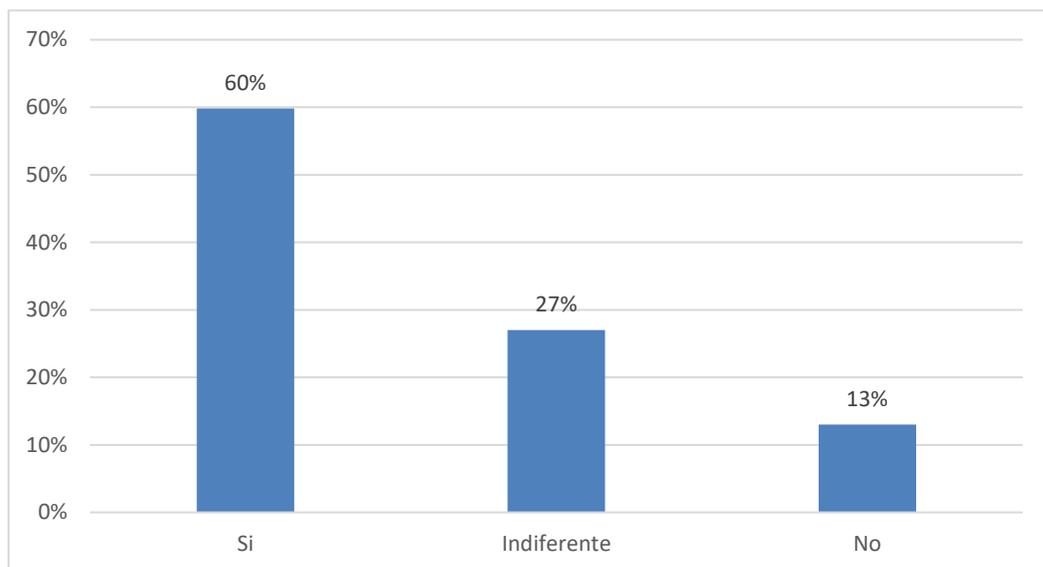
**Tabla 3**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la variable independiente. Liderazgo organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Efectivo	Si	55	60
	Indiferente	25	27
	No	12	13
	Total	92	100

**Figura 1**

*Representación gráfica de la variable independiente. Liderazgo organizacional*



*Nota.* De estas, el 60% (55 personas) considera que el liderazgo organizacional es efectivo, el 27% (25 personas) se muestra indiferente al respecto, y el 13% (12 personas) opina que el liderazgo organizacional no es adecuado. En conjunto, estos datos indican que una mayoría significativa percibe el liderazgo organizacional de manera positiva, aunque existe una porción considerable que no tiene una opinión clara o que lo ve negativamente.

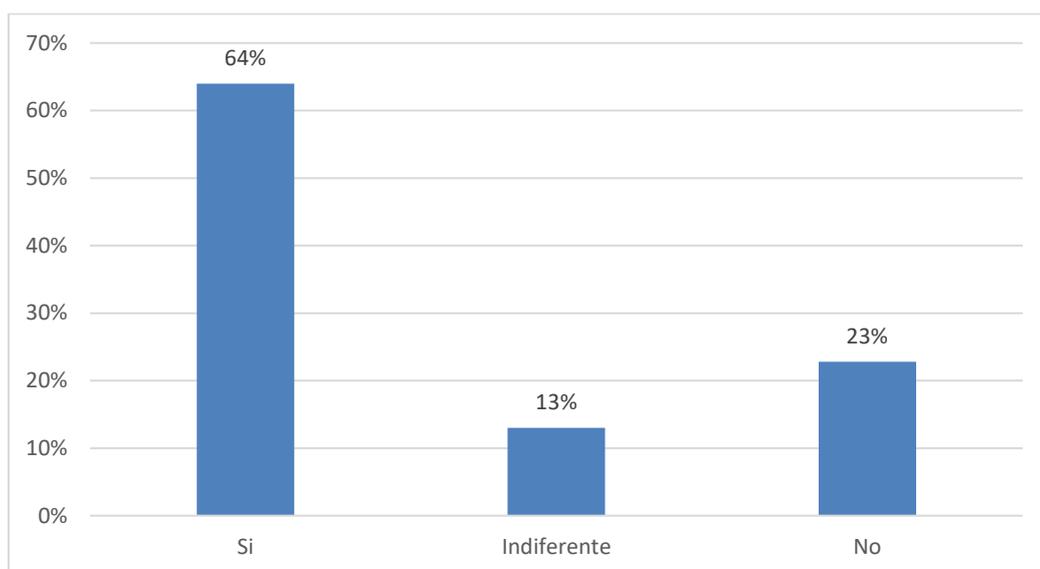
**Tabla 4**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Visión y dirección estratégica*

		Frecuen cia	Por centaje
álido	Si	59	64
	Indiferente	12	13
	No	21	23
	Total	92	100

**Figura 2**

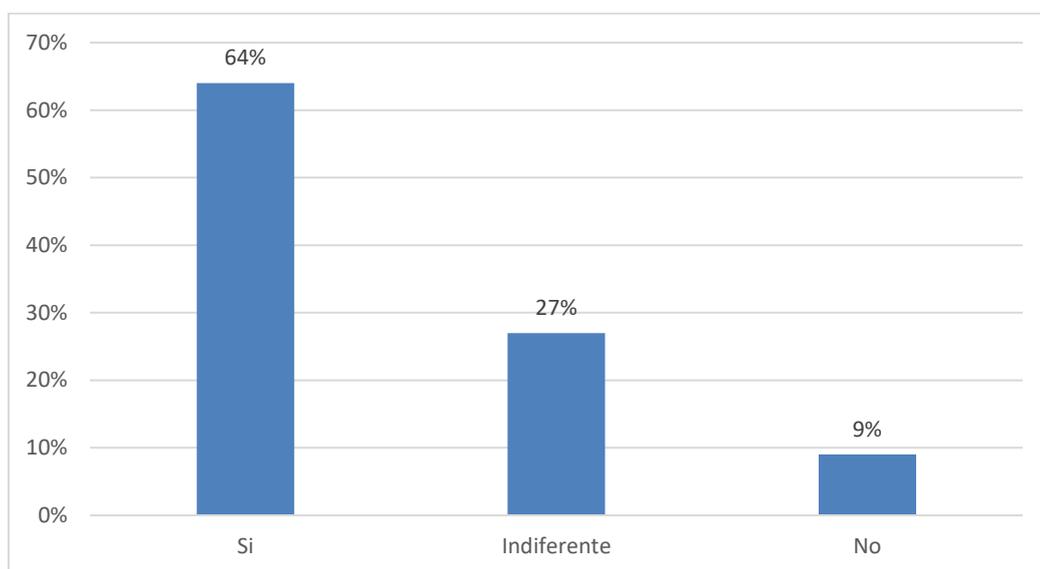
*Representación gráfica de la dimensión. Visión y dirección estratégica*



*Nota.* De los encuestados, el 64% (59 personas) considera que la visión y dirección estratégica es adecuada, mientras que el 13% (12 personas) se muestra indiferente, y el 23% (21 personas) opina que no es efectiva. Estos resultados recomiendan que gran parte de participantes perciben positivamente la visión y dirección estratégica, aunque hay una proporción notable que no está satisfecha o que no tiene una opinión definida sobre el tema.

**Tabla 5***Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Comunicación efectiva*

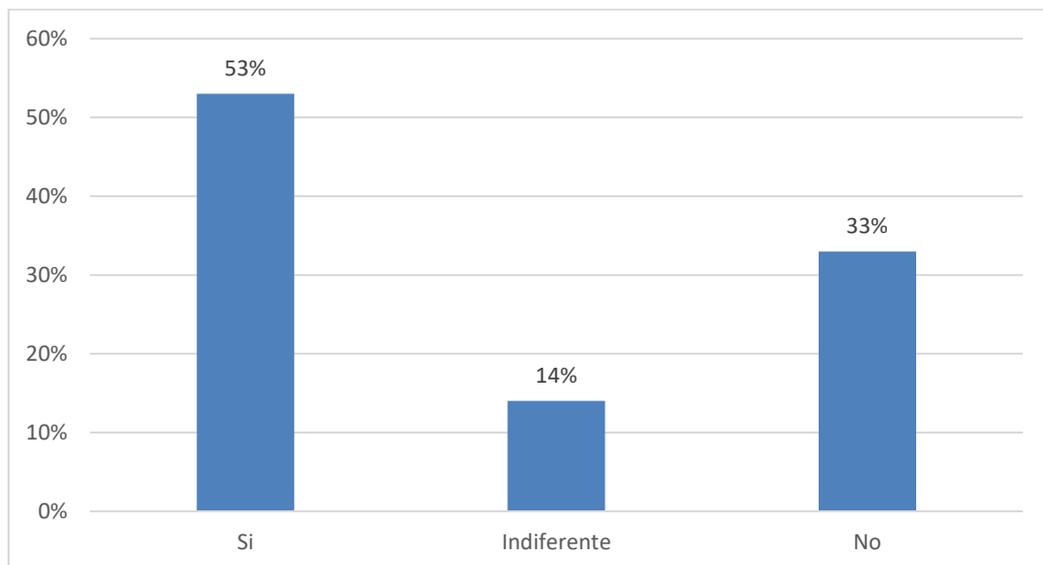
		Frecue ncia	Por centaje
álido	Si	59	64
	Indiferente	25	27
	No	8	9
	Total	92	100

**Figura 3***Representación gráfica de la dimensión. Comunicación efectiva*

*Nota.* El 64% (59 personas) considera que la comunicación efectiva es adecuada, el 27% (25 personas) se muestra indiferente, y el 9% (8 personas) opina que la comunicación no es efectiva. Estos datos revelan que una mayoría considerable percibe positivamente la comunicación efectiva, aunque una parte significativa es neutral al respecto y una minoría pequeña la encuentra deficiente.

**Tabla 6***Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Desarrollo de talento*

		Frecuencia	Porcentaje
Efectivo	Si	49	53
	Indiferente	13	14
	No	30	33
	Total	92	100

**Figura 4***Representación gráfica de la dimensión. Desarrollo de talento*

*Nota.* De los encuestados, el 53% (49 personas) considera que el desarrollo de talento es adecuado, mientras que el 14% (13 personas) se muestra indiferente y el 33% (30 personas) opina que no se está llevando a cabo de manera efectiva. Estos resultados indican que, aunque una mayoría relativamente significativa ve positivamente el desarrollo de talento, una porción considerable de los participantes cree que no está siendo manejado adecuadamente, y otro grupo es neutral al respecto.

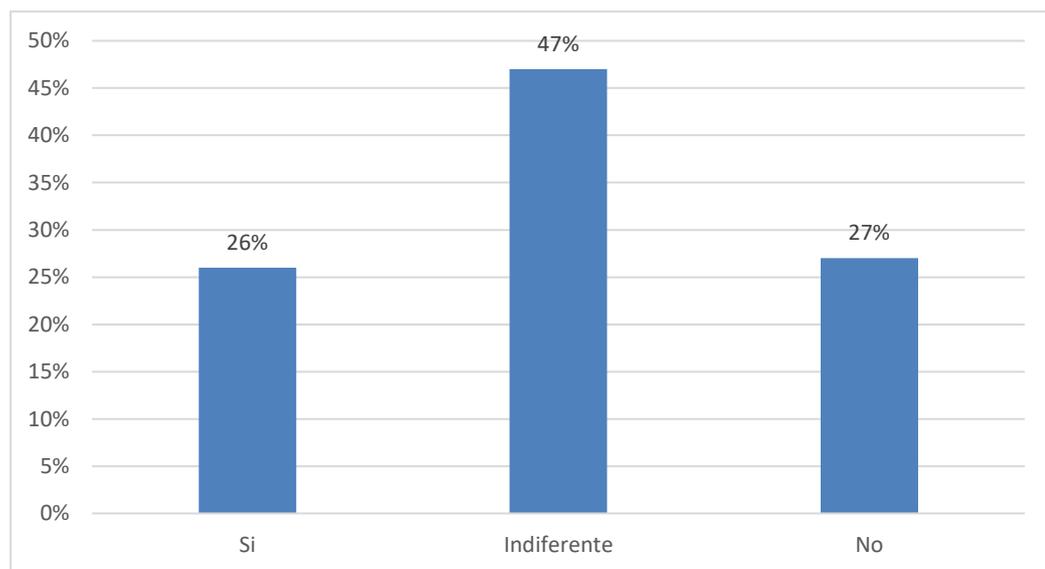
**Tabla 7**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la variable dependiente. Gestión de recursos humanos*

		Frecue	Por
		ncia	centaje
álido	Si	24	26
	Indiferente	43	47
	No	25	27
	Total	92	100

**Figura 5**

*Representación gráfica de la variable dependiente. Gestión de recursos humanos*



*Nota.* El 26% (24 personas) estima que para gestionar los recursos humanos es efectiva, el 47% (43 personas) se muestra indiferente, y el 27% (25 personas) opina que no es adecuada. Estos datos sugieren que una parte significativa de los encuestados no tiene una opinión clara o no está satisfecha al gestionar los RRHH, mientras que una proporción menor la percibe de manera positiva.

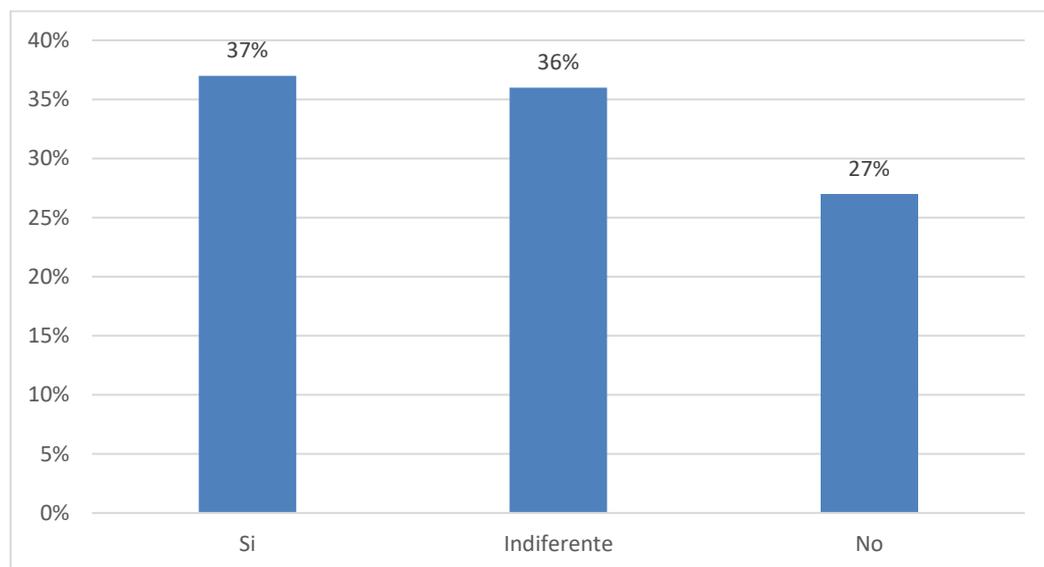
**Tabla 8**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Desarrollo y gestión del talento*

		Frecuen cia	Porcen taje
álido	Si	34	37
	Indiferente	33	36
	No	25	27
	Total	92	100

**Figura 6**

*Representación gráfica de la dimensión. Desarrollo y gestión del talento*



*Nota.* El 37% (34 personas) considera que el desarrollo y gestión del talento es adecuado, el 36% (33 personas) se muestra indiferente, y el 27% (25 personas) opina que no es efectivo. Estos resultados indican que una parte considerable de los participantes ve positivamente el desarrollo y la gestión del talento, pero casi la mitad de ellos mantiene una postura neutral, y una porción significativa considera que estos aspectos no están bien gestionados.

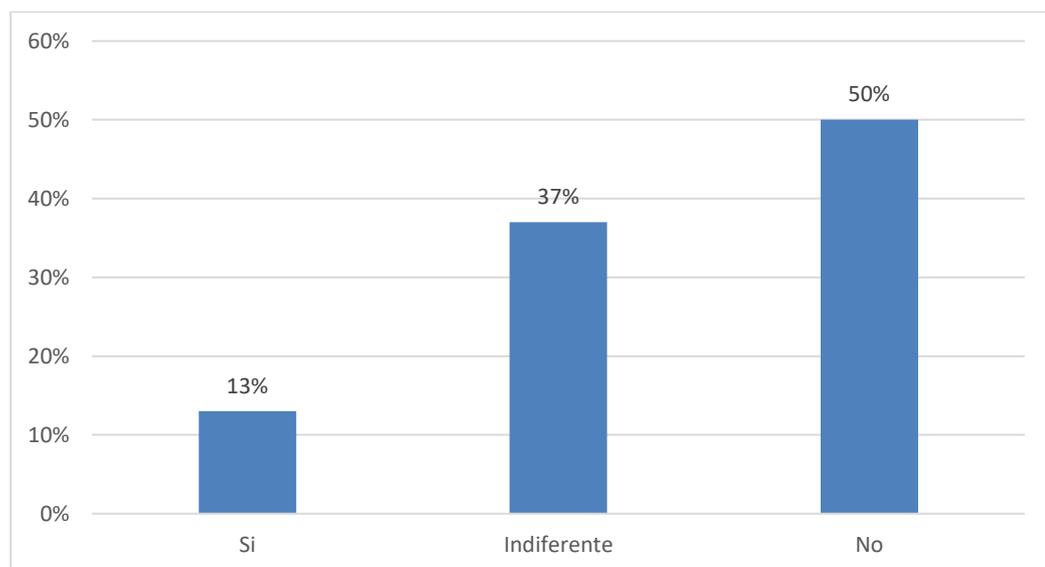
**Tabla 9**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Cultura organizacional y ambiente laboral*

		Frec uencia	Porce ntaje
árido	Si	12	13
	Indiferente	34	37
	No	46	50
	Total	92	100

**Figura 7**

*Representación gráfica de la dimensión. Cultura organizacional y ambiente laboral*



*Nota.* Solo el 13% (12 personas) considera que la cultura organizacional y el ambiente de trabajo resulta ser adecuados, mientras que el 37% (34 personas) se muestra indiferente y el 50% (46 personas) opina que no son satisfactorios. Esta información resalta que gran parte de las personas encuestadas percibe negativamente la cultura organizacional y el ambiente laboral, y una proporción significativa mantiene una opinión neutral al respecto, sugiriendo una preocupación generalizada por la falta de efectividad en estos aspectos.

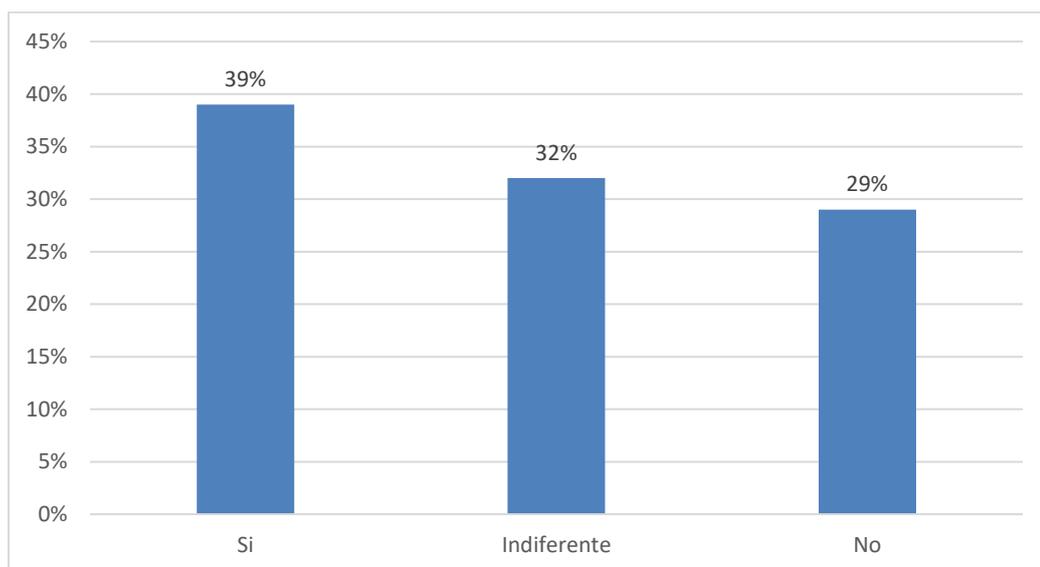
**Tabla 10**

*Distribuciones de las frecuencias sobre la dimensión. Cumplimiento legal y ético*

		Frecuen cia	Por centaje
álido	Si	36	39
	Indiferente	29	32
	No	27	29
	Total	92	100

**Figura 8**

*Representación gráfica de la dimensión. Cumplimiento legal y ético*



*Nota.* El 39% (36 personas) considera que el cumplimiento legal y ético es adecuado, mientras que el 32% (29 personas) se muestra indiferente y el 29% (27 personas) opina que no se cumple de manera efectiva. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción significativa de los encuestados percibe que se cumplen los estándares legales y éticos, casi un tercio es neutral al respecto y un porcentaje considerable considera que estos aspectos no están bien gestionados.

## 4.2 Contrastación de las hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

Ha. El liderazgo organizacional influiría en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

Ho. El liderazgo organizacional no influiría en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

**Tabla 11**

*Contrastación de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	90,26			
Final	74,49	15,76	4	,000

*Nota.* Dado que el valor p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), indicando que el liderazgo organizacional sí tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,857
Nagelkerke	,868
McFadden	,862

*Nota.* Se tiene un Nagelkerke = 0,868 (87%). Estos resultados refuerzan la conclusión de la tabla anterior, confirmando que el liderazgo organizacional tiene una influencia notable en la forma de gestionar los RRHH, con un ajuste del modelo que muestra una fuerte relación entre las variables.

#### 4.2.2. Hipótesis específica 1

Ha. El liderazgo organizacional influiría en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

Ho. El liderazgo organizacional no influiría en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

**Tabla 13**

*Contrastación de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	g	Sig.
Sólo interceptación	100,771			
Final	79,533	21,238	4	,000

*Nota.* Dado que el valor p resulta ser inferior a 0,05, se procede al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa (Ha), indicando que el liderazgo organizacional tiene una significativa influencia en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior.

**Tabla 14***Pseudo R cuadrado*

Cox	,7
y Snell	06
Nag	,7
elkerke	17
McF	,6
adden	77

*Nota.* Se obtuvo un Nagelkerke = 0,717 (72%). Estos valores indican que el modelo explica una proporción considerable de la variabilidad en el desarrollo y gestión del talento, reforzando la evidencia de que el liderazgo organizacional tiene una influencia importante en estos aspectos.

#### 4.2.3. Hipótesis específica 2

Ha. El liderazgo organizacional influiría en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

Ho. El liderazgo organizacional influiría en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

**Tabla 15***Contrastación de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logar itmo de la verosimilitud	Chi- cuadrado	g l	S ig.
Sólo interceptación	68,89 1			
Final	47,66 9	21,22 2	4	, 000

*Nota.* Dado que el valor  $p$  es significativamente menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), indicando que el liderazgo organizacional tiene una influencia significativa en la cultura organizacional y el ambiente laboral del Ministerio del Interior.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado*

Cox	,7
y Snell	06
Nag	,6
elkerke	21
McF	,6
adden	85

*Nota.* Se obtuvo un Nagelkerke = 0,621 (62%). Estos resultados sugieren que el modelo tiene un buen ajuste y explica una proporción considerable de la variabilidad en la cultura organizacional y el ambiente laboral, lo que refuerza la conclusión de que el liderazgo organizacional tiene un impacto importante en estos aspectos.

#### **4.2.4. Hipótesis específica 3**

$H_0$ . El liderazgo organizacional influiría en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

$H_0$ . El liderazgo organizacional no influiría en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.

**Tabla 17***Contrastación de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	ig.
Sólo interceptación	69,570			
Final	59,874	9,695	4	
				000

*Nota.* el valor p es significativamente inferior a 0,05, se procede al rechazo de la hipótesis nula (Ho) que favorece a la hipótesis alternativa, indicando que el liderazgo organizacional tiene una influencia significativa en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior. Esto sugiere que el liderazgo organizacional desempeña un rol relevante en garantizar que se cumplan los estándares legales y éticos en la institución.

**Tabla 18***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,800
Nagelkerke	,805
McFadden	,35

*Nota.* Se obtuvo un Nagelkerke = 0,805 (80%). Estos valores indican que el modelo explica una proporción considerable de la variabilidad en el cumplimiento legal y ético, lo que refuerza a manera de conclusión de que el liderazgo organizacional impacta notablemente en asegurar el cumplimiento de estos estándares en el Ministerio del Interior.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el contexto de la labor investigativa, la teoría de contingencia sostiene que los niveles de efectividad del liderazgo dependerán de la adaptación del estilo del líder a las condiciones de manera específica del entorno, sugiriendo que las personas que asuman el rol de líderes deberán ajustarse al enfoque en relación a las necesidades y circunstancias del Ministerio. Complementando esta perspectiva, la teoría de liderazgo transaccional y transformacional que ofrece estrategias prácticas: el liderazgo transformacional motiva e inspira al personal, promoviendo un entorno de trabajo positivo y el desarrollo del talento, mientras que el liderazgo transaccional se enfoca en la gestión del cumplimiento y la regulación a través de recompensas y sanciones. Juntas, estas teorías destacan que un liderazgo eficaz en el Ministerio del Interior debe ser flexible, combinando la inspiración y el desarrollo con el cumplimiento y la gestión operativa según las circunstancias cambiantes.

En el presente estudio la teoría de recursos humanos como recurso estratégico y la teoría del capital humano se entrelazan para ilustrar cómo el liderazgo organizacional puede optimizar la gestión de personal. La primera teoría postula que los recursos humanos deben ser gestionados de manera estratégica para alinearse con los objetivos organizacionales, lo que implica que el liderazgo debe integrar la ejecución de RRHH en la estrategia general del Ministerio. Complementariamente, la Teoría del Capital Humano subraya la importancia de invertir en actividades que fomenten el desarrollo continuo de las habilidades y capacidades del personal, considerando a los empleados como activos clave para el éxito institucional. Juntas, estas teorías sugieren que un liderazgo efectivo en el Ministerio del Interior debe no solo alinear las actividades para gestionar los RRHH con los objetivos estratégicos, sino también fomentar el desarrollo del capital humano para maximizar el valor y el rendimiento del personal en la organización.

La primera discusión se relaciona con el estudio de Martínez (2023), quien resalta que el liderazgo generalmente no suele referirse a una cualidad o particularidad en los individuos, más bien representa ser un procedimiento que se desarrolla, en las entidades las gerencias son las encargadas de administrar los diversos recursos que poseen, las mismas que incluyen los RRHH, la función principal de una gerencia es el hecho de delegar actividades supervisando que se cumplan las mismas y minimizar la inversión económica y potenciar el resultado que se estime obtener para que se cumplan las metas de la organización.

También se coincide con el estudio de Riquelme et al. (2020), quienes mediante su labor investigativa realizada, establecieron como conclusión que la combinación adecuada de formas de liderazgo favorecerá que pueda solucionarse alguna situación problemática preversa y la entidad pueda perdurar. Es importante señalar que la gestión y liderazgo que aplican diversas modalidades para liderar desde el aspecto transaccional y transformacional, podrán favorecer una conservación y transformación sensata de las entidades así como una eficiencia y eficacia pertinente de los procedimientos, por ello los niveles de efectividad concerniente al liderazgo para solucionar situaciones problemáticas difíciles está relacionada a diferentes condiciones sistémicas, sea por la conformación de grupos directivos, relación con los superiores, cultura empresarial, procedimientos para tomar las decisiones y formas de liderazgo sean transaccional o transformacional.

Asimismo, las agrupaciones directivas que realizan sus actividades con libertad absoluta, quienes dan conformidad y pueden evitar cualquier incertidumbre basado en datos e información, los mismos que se disponen a convertir lo que sea indispensable conservando lo primordial aplicando metodologías para tomar decisiones de optimalidad y satisfacción para favorecer que las entidades puedan sobrevivir en escenarios altamente complejos.

Se coincide con el estudio de Sánchez et al. (2024), quienes establecieron como conclusión que la combinación de las diversas alternativas estratégicas que posean cierta inteligencia artificial que utilizan la gestión del capital humano y otras prácticas ligadas al desarrollo transforman de manera positiva el entorno laboral de la actualidad cuando logre implementarse con alta sensibilidad los parámetros humanos y éticos que se estén involucrando. Dicha perspectiva holística no se limita solo a potenciar el individual crecimiento del trabajador, más bien fomenta el impulso al éxito de la entidad en un plazo largo para que consiga ser más competitiva y dinámica. La labor investigativa acerca de la manera en la cual influye la inteligencia artificial en materia de cultura organizacional, así como el clima laboral prioriza la capacidad de transformación que evidencia dicha tecnología para todo aspecto empresarial.

La segunda discusión se relaciona con el estudio de Polo (2022), quien establece como conclusión que la gestión de RRHH y la cultura de la organización del centro hospitalario se encuentra relacionado directamente a nivel moderado, mediante un Rho de Spearman equivalente a 0.460, así como una valoración p equivalente a 0.001, lo cual significa que cuanto mayor solidez muestre la cultura de la organización entonces se obtendrá una gestión mejorada de los RRHH, asimismo resulta recomendable que la directiva de la institución pública así como los empleados se encuentren interesados en la diversidad de programas de capacitación profesional, puesto que mediante el mismo podrán desarrollar las habilidades que le faciliten una serie de mejoras a las actividades de la empresa y pueda implementarse el valor público, ante ello se requiere que la relevancia de la capacitación de los profesionales conforme la cultura de la organización, en vista que dicha labor investigativa demuestre el vínculo evidenciado entre los factores señalados.

La tercera discusión se relaciona con el estudio de Armijos et al. (2019), quienes establecen como conclusión que el hecho de gestionar los RRHH generalmente ha

resultado relevante a lo largo de los años, no se limita únicamente a seleccionar y contratar trabajadores, se está relacionando a las políticas de la entidad que se orientan a planificar, organizar, coordinar, desarrollar y controlar los niveles de desempeño y rendimiento dados con altos niveles de eficacia por parte del trabajador de una entidad, asimismo, las personas que tienen a su cargo la gestión de RRHH de una entidad son los que administran al personal humano, el cual representa ser un pilar básico en la cual se soporta para establecer su definición y su consolidación en el sector del cual está posicionando sus servicios y productos, uno de los principales objetivos es establecer una serie de garantías necesarias para completar las respectivas plantillas así como diversos aspectos de la administración, beneficios, salarios, traslados, bonos y evaluar periódicamente a los trabajadores, desarrollando al capital humano de la entidad, implementando un clima laboral y organizacional idóneo para que así contribuya a la responsabilidad y productividad, así como mejorar la ética de todo empleado que labora en la entidad.

La cuarta discusión se relaciona con el estudio de Palacios et al. (2024), quienes establecieron como conclusión que para que se ejecuten las acciones necesarias para reconocer los niveles de desempeño en materia laboral, resulta indispensable que se cuente con cierto liderazgo que posea atributos dialógicos y éticos, los mismos que procuran relacionar los vínculos afectivos y sociales que sean distintivos desde la perspectiva táctica y estratégica, asimismo resaltar la diferenciación de las diversas dimensiones motivacionales enfocadas al logro y para afiliar a la entidad con cierto grado de pertenencia, con lo señalado el supervisor como líder deberá contar con las competencias suficientes para que ejecute el reconocimiento del personal que supervisa, en un escenario situacional aplicando la comunicación afectiva y empatía que promoverá la motivación, la labor como propio ejercicio del colectivo institucional, ante lo mencionado, resulta menester que se utilicen los mecanismos relevantes como la

delegación y flexibilidad para tomar decisiones idóneas en sectores cotidianos alineados con el objetivo de la misión en la entidad.

## VI. CONCLUSIONES

La gestión efectiva del liderazgo organizacional en el Ministerio del Interior de Lima durante el año 2023 es crucial para promover un ambiente laboral productivo y ético, donde los recursos humanos puedan desempeñarse al máximo de sus capacidades. Este liderazgo no solo debe inspirar y motivar a los empleados hacia metas comunes, sino también adaptarse de manera flexible a las demandas cambiantes del entorno organizacional y social. Integrar prácticas de liderazgo transaccional y transformacional debidamente alineadas con las teorías contemporáneas y las necesidades específicas del Ministerio, es fundamental para fortalecer la cultura organizacional, mejoramiento de los niveles de eficiencia operativa y establecer garantías del cumplimiento efectivo de las responsabilidades institucionales. La aplicación estratégica de estas prácticas de liderazgo no solo beneficia directamente al personal del Ministerio del Interior, sino que también contribuye significativamente a la misión pública de seguridad y servicio a la comunidad que la institución busca cumplir de manera efectiva y ética en Lima.

La efectividad del liderazgo organizacional en el desarrollo y gestiones del capital humano en el Ministerio del Interior de Lima es crucial para potenciar el potencial humano dentro de la institución. Un liderazgo comprometido con estrategias de desarrollo profesional y personalización en la forma de gestionar los RRHH no solo fortalece las capacidades individuales de los trabajadores, más bien fortaleciendo la capacidad colectiva de la organización para enfrentar desafíos complejos y dinámicos. Al adoptar enfoques innovadores y adaptativos, el liderazgo puede cultivar un ambiente de aprendizaje continuo y crecimiento, fomentando así una cultura organizacional que valore el talento humano como un activo estratégico fundamental. Esta integración efectiva del liderazgo y la forma de gestionar del talento no solo promueve la eficiencia operativa y la adaptabilidad del Ministerio, sino que también contribuye positivamente a su capacidad para cumplir con su mandato público de manera efectiva y ética en Lima.

El liderazgo organizacional desempeña un rol fundamental para que se configure la cultura de la organización y el ambiente laboral dentro del Ministerio del Interior de Lima. Un liderazgo efectivo no solo establece valores compartidos y normas de comportamiento, sino que también promoverá un entorno laboral inclusiva, colaborativo y ético. Al fomentar cierta cultura de la organización que valore la transparencia, la comunicación abierta y el respeto mutuo, los líderes pueden fortalecer la cohesión del equipo y aumentar la satisfacción laboral. Además, un ambiente laboral positivo y saludable no solo mejora el bienestar de los trabajadores, contribuyendo de manera directa a mejoras los niveles de eficiencia operativa y a que se consigan las metas estratégicas del Ministerio. Por lo tanto, invertir en prácticas de liderazgo que promuevan una cultura organizacional sólida y un ambiente laboral favorable es esencial para el éxito continuo y la efectividad del Ministerio del Interior en Lima.

El liderazgo organizacional desempeña un papel crítico en el aseguramiento del cumplimiento legal y ético dentro del Ministerio del Interior de Lima. Un liderazgo efectivo establece el tono desde la cúpula hacia abajo, enfatizando la importancia de la integridad, la transparencia y el apego estricto a las normativas legales. Al promover una cultura de ética y responsabilidad, los líderes no solo inspiran confianza tanto dentro como fuera de la organización, sino que también garantizan que todas las acciones y decisiones se alineen con los estándares legales establecidos. Esto no solo fortalece la reputación y credibilidad del Ministerio, sino que también asegura el cumplimiento efectivo de sus obligaciones públicas, contribuyendo así a un funcionamiento eficiente y ético que beneficie a la sociedad y a todos los involucrados en el Ministerio del Interior en Lima.

## VII. RECOMENDACIONES

Con la finalidad de establecer el sentido de liderazgo organizacional para gestionar los recursos humanos del Ministerio del Interior en Lima durante 2023, es crucial implementar un programa integral que incluya desarrollo de liderazgo enfocado en estilos transformacionales y transaccionales, fortalecimiento de una cultura organizacional ética y transparente, mejoras significativas en las prácticas para gestionar el talento mediante capacitación continua y desarrollo profesional, asegurar un estricto cumplimiento legal y ético mediante políticas claras y controles robustos, y determinar el sistema de monitoreo constante para la evaluación del impacto y ejecutar los ajustes necesarios. Estas acciones no solo mejorarán la eficiencia y la moral de los empleados, sino que también fortalecerán la capacidad del Ministerio para cumplir con sus responsabilidades públicas de manera efectiva y ética.

Para mejorar el liderazgo organizacional para desarrollar la forma de gestionar el talento en el Ministerio del Interior de Lima, se propone implementar un enfoque integral que incluya la creación de programas estructurados de desarrollo de liderazgo orientados hacia estilos transformacionales que inspiren y empoderen a los empleados. Además, se deben establecer políticas claras de gestión del talento que promuevan la capacitación continua, el crecimiento profesional y la mentoría individualizada. Resulta primordial que se fortalezca la cultura de la organización mediante la promoción de valores éticos y de colaboración, implementando una serie de oportunidades equitativas para que los trabajadores puedan desarrollarse y capacitarse. La implementación de sistemas de evaluación y retroalimentación periódica permitirá ajustar las estrategias de liderazgo y gestión del talento según las necesidades cambiantes del Ministerio, asegurando así un ambiente laboral para fomentar el desarrollo profesional e individual alineado y sostenible con las metas estratégicas de la entidad.

Para fortalecer el liderazgo organizacional en la cultura organizacional y el ambiente laboral del Ministerio del Interior en Lima, es esencial implementar estrategias que promuevan una comunicación abierta y transparente entre líderes y empleados. Esto incluye establecer un modelo de liderazgo que fomente la participación activa, la equidad y el respeto mutuo. Además, se deben diseñar programas para capacitar las competencias en materia de liderazgo para gestionar los RRHH y equipos de trabajo para reforzar los valores éticos y promuevan la diversidad e inclusión dentro de la organización. Mejorar las condiciones laborales, asegurar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional y reconocer el desempeño individual contribuirá a crear un ambiente laboral positivo y motivador. Al integrar estas acciones, el Ministerio podrá fomentar la cultura de la organización de manera sólida y un ambiente de trabajo para inspirar un sentido de colaboración, confianza, compromiso y sobre todo un alto rendimiento entre sus empleados en Lima.

Para fortalecer el liderazgo organizacional en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior en Lima, resulta primordial que se logre implementar un proactivo enfoque que pueda incluir la revisión y actualización continua de políticas y procedimientos para asegurar el cumplimiento estricto de las normativas legales y éticas. Esto debe ser respaldado por una comunicación clara y consistente desde la alta dirección hasta la totalidad de los diferentes niveles concernientes a la entidad u organización, promoviendo una cultura de un mayor sentido de responsabilidad, compromiso, integridad y otros importantes en el ambiente laboral. Se deben establecer mecanismos efectivos de monitoreo y control para detectar y corregir desviaciones rápidamente, así como programas de formación y sensibilización sobre ética y cumplimiento legal para todos los empleados. Al empoderar a los líderes con las herramientas y el conocimiento necesarios, el Ministerio podrá mantener altos estándares de conducta ética y

cumplimiento legal, asegurando así su reputación y confianza pública en Lima durante 2023.

### VIII. REFERENCIAS

- Abril, L. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*.  
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4), 89-121.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf).
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Arghode, V., Lathan, A., Alagaraja, M., Rajaram, K., y McLean, G. (2022). Empathic organizational culture and leadership: conceptualizing the framework. *European Journal of Training and Development*, 46(1), 239-259.  
<https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2020-0139>.
- Armijos , F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>.
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (5 ed.). Editoria Pearson.
- Boy, M., Espinoza, M., Olmos, D., & Carlos, A. (2022). *Percepción del liderazgo en organizaciones públicas liderazgo en organizaciones públicas*. *Revista Venezolana de Gerencia* 27 (100), 1462-1473.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>.
- Butteriss, M. (2000). *Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*. Iporá: EDIPE.
- Castro-Ríos, A., & Noguera-Hidalgo, L. (2022). ¿Los seguidores eligen a sus líderes? Explicación desde la simulación basada en agentes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1594-1612. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.19>.

- Chancha, T., Zurita, N., Quispe, R., y Solórzano, J. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1879-1907. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3646](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración De Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2011). *Planificación estratégica. Fundamentos y aplicación*. McGraw Hill/Interamericana Editores.
- Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 1-14. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>.
- Columba, C., Sarmentero, I., Gómez, O., y Falcón, O. (2018). Procedure for the study of Organizational Behavior. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii10118.pdf>.
- Cordero-Beltrán, I. (2023). Adquisición y mantenimiento de liderazgo: Un análisis experimental. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX (8), 377-390. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40960>.
- Coronel, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27(1), 1-11. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v27/1025-0255-amc-27-e9591.pdf>.
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensam. gest.* 45(1), 1-24. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.
- De la Ossa, X., Ortega, W., y Standford, J. (2020). *Influencia del liderazgo en la mejora de los procesos de calidad dentro de las organizaciones: análisis para el sector*

- servicio*. (Tesis de grado, Universidad de Córdoba).  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/9185d90c-1714-449f-aa00-60c0ed3b1850/content>.
- Delgado, A., y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: Reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75-88.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>.
- Dolan, L., Valle, R., Jackson, E., y Schuler, S. (2007). *Human resource management: how to successfully attract, retain and develop human capital in times of transformation*. McGraw Hill.
- Fernández, C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>.
- García, J., Pimentel, R., y Colunga, S. (2016). Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado. *Retos de la Dirección*, (2), 121-140. <https://bit.ly/3fiwhQp>.
- Gómez-Bravo, V., y Macías-Zambrano, N. (2022). Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad educativa General Eloy Alfaro año 2021. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 6(11), 2-16.  
<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/283>.
- González, M. (2019). La arquitectura del liderazgo: ¿El liderazgo nace, se hace o se estructura? *Debates Iesa*, 14(2), 13-17.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>.

- Guevara, L. (2021). *La gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la sub gerencia regional de Cutervo, 2021*. (Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas). [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10474/1/Tesis\\_Gesti%C3%B3n\\_RecursosHumanos\\_CulturaOrganizacional\\_SubGerencia%20Regional\\_Cutervo.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10474/1/Tesis_Gesti%C3%B3n_RecursosHumanos_CulturaOrganizacional_SubGerencia%20Regional_Cutervo.pdf).
- Hadi, S., Setiawati, L., Kirana, K., Lada, S., y Rahmawati, C. (2024). The effect of digital leadership and organizational support on innovative work behavior: The mediating role of emotional intelligence. *General Management*, 25(199), 74-83. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.09>.
- Hernández, H. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú*. *Gestionar*, volumen 1, número 1, 7-16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>.
- Hernández, L. (2018). *Liderazgo Estratégico Integral: De la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones*. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 75(1), 123-133. [https://www.researchgate.net/publication/333407964\\_Liderazgo\\_estrategico\\_integral\\_de\\_la\\_teor%C3%ADa\\_a\\_la\\_pr%C3%A1ctica\\_transformando\\_vidas\\_e\\_instituciones](https://www.researchgate.net/publication/333407964_Liderazgo_estrategico_integral_de_la_teor%C3%ADa_a_la_pr%C3%A1ctica_transformando_vidas_e_instituciones).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). McGraw-HILL.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigacion*. Mc Graw Hill education.
- Huerta, P., Gaete, H., y Pedraja, L. (2020). Strategic management, information system and quality. The case of a Chilean public university. *Información tecnológica*, 31(2), 253-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200253>.

- Julca, E. (2022). *Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84335/Julca\\_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84335/Julca_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Kane, G. (2018). *Coming of Age Digitally*. Review and Deloitte Insights.
- Krause, D. (1998). *El camino del líder*. EDAF.
- Landeo-Quispe, S., Belzusarri, Y., Camarena, O., y Almidón, A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (2), 319-335.  
<https://doi.org/10.31876/rsc.v28i2.37941>.
- Louffat, E. (2012). *Administracion: Fundamentos del proceso administrativo*. Editorial CENAGE learning.
- Manjarrez, N., Boza, A., y Mendoza, Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo cantón, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 2(2), 85-95. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100795>.
- Martínez, E. (2023). *El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN*. (Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo).  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12800/1/Mart%3%adnez%20Castellano%2c%20E%20%282024%29%20El%20liderazgo%20organizacional%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20rendimiento%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20en%20>

- Méndez, J., y Padrón, A. (2022). Liderazgo e inteligencias múltiples. Aportes para una gerencia transformacional. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 1(16), 340-356. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6917061>.
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana Investigación Desarrollo*, 11(21), 1-18. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>.
- Montaño, M., y Palacios, J. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>.
- Narváez, M. (2015). *El liderazgo es fundamental en la gestión del talento*. Infocapital humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/el-liderazgo-es-fundamental-en-la-gestion-del-talento/>
- Neira, D., y Cárdenas, H. (2018). Influence of personality in leadership styles. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 331-335. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-331.pdf>.
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo - 2019*. (Tesis de grado, Universidad Continental). [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Osores\\_Barja\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf).
- Palacios, L., Cortez, V., Cueva, M., & Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo. *Revista De Ciencias Sociales*, 30 (1), 470-484. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051>.

- Pantouvakis, A., y Vlachos, I. (2020). Talent and leadership effects on sustainable performance in the maritime industry. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 86(1), 56-76. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2020.102440>.
- Pardo, C., y Díaz, L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma negocios*, 5(11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7).
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Villarroel, C. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. *Revista Chilena de Ingeniería*, 20(3), 376-385. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052012000300012>.
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industria data*, 25(1), 229-264. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>.
- Pereyra, J., Rey, E., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>.
- Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 9(3), 29-34. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/viewFile/20/16>.

- Petrone, P. (2021). *Principles of the effective communication in a healthcare organization. Revista colombiana de cirugía, 36 (2), 188-192.*  
<https://doi.org/10.30944/20117582.878>.
- Polo, J. (2022). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021.* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82209/Polo\\_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82209/Polo_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Quiroz, E. (2018). *Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015.* (Tesis de grado): Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Camos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ramírez, C., y Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de administración.* Mexico: ECOE.
- Regalado, O., Guerrero, C., y Montalvo, R. (2017). An application of the behavioral theory in the latinamerican male segment of personal care products. *Revista EAN, 83 (1), 141-163.* <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1821>.
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación Universitaria, 13(1), 135-144.*  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135> .
- Rondón, K. (2024). Transformational leadership for the management of human talent, in general middle education. *Aula Virtual 5(11), 68-86.*  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10464970>.
- Saks, A. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review, 2(4), 100-125.*  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>.

- Sánchez, A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Sánchez, M. (2024). Participación ciudadana en la gestión de la política pública contra la violencia familiar. Lima Metropolitana. *Revista de Climatología*, 24(1), 1441-1454. [https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24\\_0156-Mario-Sanchez.pdf](https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0156-Mario-Sanchez.pdf).
- Sánchez, M., Tejada, G., Torres, J., Flores, M., Velasco, M., Patricio, S., y Bazan, J. (2024). Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24(1), 2082-2092. <https://rclimatol.eu/2024/07/16/inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/>.
- Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>
- Sánchez, S., y Herrera, M. (2016). *Human resources under the approach of the theory of resources and capabilities*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24 (2), 133-146. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>.
- Santos, J., Ribeiro, J., y De Araújo, G. (2020). Contingency theory in the context of the multilevel library. *Perspectiva en Ciencia de Información*, 25 (1), 160-179. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3875>.
- Silva, A., Naranjo, O., y Salazar, E. (2022). Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: Una oportunidad de desarrollo. *Revista de Filosofía*, 39(2), 440-454. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456680>.
- Sotomayor, A. (2015). *Administración de recursos humanos*. Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Tito, L., y Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(32), 77-88. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (10 ed.). Editorial San Marcos.
- Vargas, J., y García, V. (2017). Capital humano y descentralización de la educación. El caso para Tlajomulco de Zuñiga, Jalisco. *Ensayo de Economía*, 27(50), 181-207. <http://www.scielo.org.co/pdf/enec/v27n50/2619-6573-enec-27-50-181.pdf>.
- Vázquez, A., Levín, S., y Pérez, A. (2015). El control de gestión y el talento humano: Conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33. [dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01](https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01).
- Villasmil, C., Barros, J., y Torres, C. (2023). Valores éticos asociados a la civilidad fiscal en empresas públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 29 (8), 362-376. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i.40959>.
- Weber, M. (1996). *Historia económica general*. Fondo de Cultura Económica.

## IX. ANEXOS

## Anexo A. Matriz de consistencia

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, LIMA-2023																					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																		
<p><b>Problema General</b> ¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023? ¿En qué medida se da el liderazgo organizacional en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023? ¿De qué manera se da el liderazgo organizacional en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar en qué medida se da el liderazgo organizacional en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023. Establecer en qué medida se da el liderazgo organizacional en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023. Determinar de qué manera se da el liderazgo organizacional en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El liderazgo organizacional influiría en la gestión de recursos humanos del Ministerio del Interior, Lima – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El liderazgo organizacional influiría en el desarrollo y gestión del talento del Ministerio del Interior, Lima – 2023. El liderazgo organizacional influiría en la cultura organizacional y ambiente laboral del Ministerio del Interior, Lima – 2023. El liderazgo organizacional influiría en el cumplimiento legal y ético del Ministerio del Interior, Lima – 2023.</p>	<p><b>Variable independiente. Liderazgo organizacional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Visión y dirección estratégica</td> <td>Claridad de la Visión Organizacional</td> <td>1, 2</td> </tr> <tr> <td>Capacidad para Alcanzar Metas Estratégicas</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Comunicación efectiva</td> <td>Feedback y Retroalimentación</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Consistencia en la Comunicación</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de talento</td> <td>Programas de Capacitación y Desarrollo</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Cultura de Aprendizaje Continuo</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Visión y dirección estratégica	Claridad de la Visión Organizacional	1, 2	Capacidad para Alcanzar Metas Estratégicas	3, 4	Comunicación efectiva	Feedback y Retroalimentación	5, 6	Consistencia en la Comunicación	7, 8	Desarrollo de talento	Programas de Capacitación y Desarrollo	9, 10	Cultura de Aprendizaje Continuo	11, 12
			Dimensiones	Indicadores	Ítems																
			Visión y dirección estratégica	Claridad de la Visión Organizacional	1, 2																
Capacidad para Alcanzar Metas Estratégicas	3, 4																				
Comunicación efectiva	Feedback y Retroalimentación	5, 6																			
	Consistencia en la Comunicación	7, 8																			
Desarrollo de talento	Programas de Capacitación y Desarrollo	9, 10																			
	Cultura de Aprendizaje Continuo	11, 12																			
			<p><b>Variable dependiente. Gestión de recursos humanos</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo y gestión del talento</td> <td>Retención del talento</td> <td>1, 2</td> </tr> <tr> <td>Retención del desarrollo de habilidades</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cultura organizacional y ambiente laboral</td> <td>Satisfacción con la cultura organizacional:</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción con el ambiente laboral</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cumplimiento legal y ético</td> <td>Cumplimiento con normativas laborales</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Ética en la conducta laboral</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Desarrollo y gestión del talento	Retención del talento	1, 2	Retención del desarrollo de habilidades	3, 4	Cultura organizacional y ambiente laboral	Satisfacción con la cultura organizacional:	5, 6	Satisfacción con el ambiente laboral	7, 8	Cumplimiento legal y ético	Cumplimiento con normativas laborales	9, 10	Ética en la conducta laboral	11, 12
Dimensiones	Indicadores	Ítems																			
Desarrollo y gestión del talento	Retención del talento	1, 2																			
	Retención del desarrollo de habilidades	3, 4																			
Cultura organizacional y ambiente laboral	Satisfacción con la cultura organizacional:	5, 6																			
	Satisfacción con el ambiente laboral	7, 8																			
Cumplimiento legal y ético	Cumplimiento con normativas laborales	9, 10																			
	Ética en la conducta laboral	11, 12																			
<p>Metodología Enfoque. Cuantitativo Tipo. Correlacional Diseño. No experimental Población. 120 colaboradores administrativos. Muestra. 92 colaboradores administrativos. Muestreo. Probabilístico</p>																					

## Anexo B. Validación de instrumentos

La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

La validez de expertos se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento de medición fue sometido a juicio de expertos para su validación de instrumentos, los cuales fueron los siguientes:

**Tabla 19**

*Expertos durante la evaluación de los instrumentos de medición*

<b>Experto</b>	<b>Dominio</b>	<b>Decisión</b>
Dr. Sanchez Sotomayor	Estadístico-	Si existe suficiencia
Segundo	metodologo	
Mag. Bazan Briceño Jose	Metodologo	Si existe suficiencia
Mag. Sánchez Camargo	Temático	Si existe suficiencia
Mario		

## Certificado de validación de instrumentos

### UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Sánchez Sotomayor Segundo R.  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villareal  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Christomus  
 1.4 Autor del instrumento : Ronald Ose Ronald Jackson

#### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico adecuado.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$  50

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

#### IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 11 de 05 del 20 24.

  
FIRMA DEL JUEZ

## UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Sánchez Camargo María Rosalba  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villarreal  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario  
 1.4 Autor del instrumento : Ronald Ore Ronald Jackson

#### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten su tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

E  
50

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

#### IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 06 de Mayo del 2024....

  
 FIRMA DEL JUEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Bazan Brieno Jose Luis  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villareal  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario  
 1.4 Autor del instrumento : Ronald Che Ronald Jackson

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE M/RCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

50

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 03 de 05 del 2024

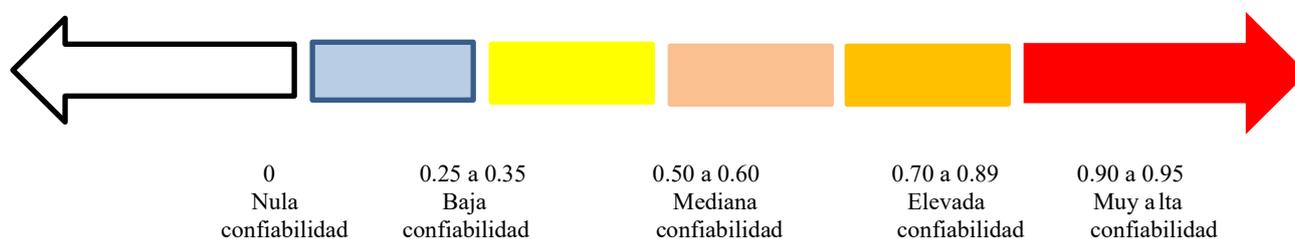
  
 FIRMA DEL JUEZ

### Anexo C. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad se refiere a que otros investigadores deben alcanzar similares resultados si estudian el mismo caso usando los mismos procedimientos que el investigador original. El objetivo de la confiabilidad es minimizar los errores y sesgos del estudio.

**Figura 9**

Variación del coeficiente de confiabilidad



*Fuente.* (Hernández et al., 2017).

**Tabla 20**

*Resumen de procesamientos de casos*

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	92	100,0
	Total	92	100,0

*Nota.* Los resultados de las 92 encuestas que fueron procesadas mediante el SPSS, no presenta casos de exclusion, el 100% fueron aceptados.

**Tabla 21***Fiabilidad del instrumento de la variable independiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	12

*Nota.* Mediante el SPSS versión 25 se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.877, se interpreta como una elevada confiabilidad.

**Tabla 22***Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	12

*Nota.* Mediante el SPSS versión 25 se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.826, se interpreta como una excelente confiabilidad.

### Anexo D. Instrumento de medición

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Codificación				
5	4	3	2	1
<b>Total mente en desacuerdo</b>	<b>Parcial mente en desacuerdo</b>	<b>Indife rente</b>	<b>Parcial mente de acuerdo</b>	<b>Total mente de acuerdo</b>

#### Cuestionario de la variable independiente. Liderazgo organizacional

	<b>Gestión administrativa</b>	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión. Visión y Dirección Estratégica</b>					
1	¿Existe comprensión sobre la visión y los objetivos estratégicos de la entidad?					
2	¿Consideras que la visión y los objetivos estratégicos de la organización están comunicados de manera clara y efectiva por los líderes?					
3	¿El nivel de progreso hacia las metas estratégicas de la organización es alto?					
4	¿La efectividad de las iniciativas estratégicas implementadas para alcanzar las metas organizacionales es la adecuada?					
	<b>Dimensión. Comunicación Efectiva</b>					
5	¿Recibes retroalimentación constructiva y útil de tu líder sobre tu desempeño?					
6	¿La calidad y utilidad de la retroalimentación que recibes de tu líder es alta?					
7	¿Tu líder comunica de manera consistente los objetivos y las expectativas del equipo?					
8	¿La coherencia en las comunicaciones de tu líder respecto a las decisiones y cambios organizacionales es adecuada?					
	<b>Dimensión. Desarrollo de Talento</b>					
9	¿Consideras que los programas de capacitación ofrecidos por la organización son relevantes y útiles para tu desarrollo profesional?					
10	¿La accesibilidad y disponibilidad de los programas de desarrollo ofrecidos por la organización es adecuada?					
11	¿Percibes que la organización promueve activamente el aprendizaje continuo y la adquisición de nuevas habilidades?					
12	¿La disposición de tus compañeros y líderes para compartir conocimientos y fomentar un ambiente de aprendizaje mutuo es alta?					

**Cuestionario de la variable dependiente: Gestión de recursos humanos**

	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Dimensión 1. Desarrollo y gestión del talento</b>					
1	¿Usted tiene satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional?					
2	¿Usted tiene la intención de permanencia a largo plazo en la organización?					
3	¿Su percepción sobre la efectividad de los programas de formación y desarrollo es buena?					
4	Percepción sobre la mejora personal y profesional a través de la capacitación					
	<b>Dimensión 2. Cultura organizacional y ambiente laboral</b>					
5	¿Existe satisfacción con la comunicación interna?					
6	¿Existe satisfacción con el sentido de pertenencia?					
7	¿Existe satisfacción con el ambiente físico de trabajo?					
8	¿Existe satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo?					
	<b>Dimensión 3. Cumplimiento legal y ético</b>					
9	¿Usted considera que la entidad proporciona formación adecuada sobre las normativas laborales?					
10	¿Existe transparencia y claridad de las políticas de la entidad respecto a las normativas laborales?					
11	¿Percibes que los líderes de la entidad actúan con integridad y ética?					
12	¿Existe cumplimiento de valores éticos en las decisiones y acciones de tus compañeros de trabajo?					

### **Anexo E. Determinación de la muestra de estudio**

Se empleó la técnica de muestreo aleatorio simple la cual es la siguiente:

$$n = \frac{Nz^2pq}{e^2(n-1) + za^2pq}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño de la población (120)

Z es el valor del estadístico de la distribución normal estándar que corresponde al nivel de confianza deseado, en este caso un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, Z es 1.96.

p es la estimación de la proporción. Cuando la población es infinita o desconocida, se puede utilizar un valor de 0.5.

q es el complemento de p, es decir,  $q=1-p$  (0.5)

E es el margen de error que se está dispuesto a aceptar en la estimación.

**Reemplazando datos la muestra es de 92.**