

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES



**Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la
municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA

Presentado por:

Bach. MONICA KARINA SAAVEDRA MEDRANO

Asesor:

MG. RÍMAC ADOLFO ATENCIO VENEGAS

AYACUCHO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis preciosas hijas Luciana y Valentina, su cariño y afecto son la inspiración de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de explorar lo mejor para ustedes. Aun a su corta edad, me han enseñado y me siguen enseñando muchas cosas de esta vida.

Les agradezco por impulsarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida. Son mi motivación más fuerte para concluir con éxito este proyecto de tesis.

AGRADECIMIENTO

A mi madre.

Que sin la presencia de ella no hubiera sido posible alcanzar una meta más en mi proyecto de vida profesional. Gracias por ser mi compañía en esta etapa de mi posgrado, tu apoyo moral del día a día y con entusiasmo que me brindaste para continuar adelante en mis propósitos.

A mis maestros.

Por el esfuerzo y tiempo que dedicaron a compartir con sus enseñanzas, que sin su instrucción profesional no habría llegado a este nivel. Quienes desplegaron dedicación al impartir cátedra, de tal manera que lo aprendido sea utilizado en la vida real, por el apoyo brindado, **Gracias.**

A Dios.

Por darme salud, vida y sabiduría a lo largo del estudio de la Maestría

RESUMEN

En las instituciones públicas, el liderazgo está presente en la gestión administrativa. Por lo que se tiene como objetivo general, determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020. Para lo cual se recurrió al tipo de investigación transversal, de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 94 trabajadores, a quienes se aplicó dos cuestionarios tipo Likert; teniendo como dimensiones de la variable liderazgo: el liderazgo democrático, el liderazgo Laissez Faire y el liderazgo autocrático; por su parte las dimensiones de la variable gestión administrativa comprenden: la planificación, organización, dirección y control. Se arribó a los siguientes resultados: el liderazgo se asocia con la gestión administrativa de acuerdo con el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.857, la que hace conocer la presencia de un nivel de correlación positiva muy fuerte entre dichas variables, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$); es por ello que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto; por lo que se afirma, si mejora la práctica del liderazgo, entonces se tendrá mejores resultados en la gestión administrativa. Así como también, que el liderazgo Laissez Faire se asocia con la gestión administrativa, como resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.755, que muestra un grado de correlación fuerte, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$); por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo Laissez Faire se asocia directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

Palabras clave: Liderazgo, gestión administrativa y municipalidad.

ABSTRAC

In public institutions, leadership is present in administrative management. Therefore, its general objective is to determine to what extent the leadership is related to the administrative management of the workers in the district municipality of Carmen Alto, 2020. For which the type of cross-sectional research was used, at a descriptive and correlational level. , with a sample of 94 workers, to whom two Likert-type questionnaires were applied; having as dimensions of the leadership variable: democratic leadership, Laissez Faire leadership and autocratic leadership; for its part, the dimensions of the administrative management variable include: planning, organization, direction and control. The following results were reached: leadership is related to administrative management according to the correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.857, which makes known the presence of a very strong positive correlation level between these variables, with a sig. (bilateral) of 0.000 ($p < 0.05$); That is why the alternative hypothesis is accepted, which says: Leadership is directly related to the administrative management of workers in the district municipality of Carmen Alto; so it is stated, if you improve your leadership practice, then you will have better results in administrative management. As well as, that Laissez Faire leadership is related to administrative management, as a result of the correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.755, which shows a strong degree of correlation, with a sig. (bilateral) of 0.000 ($p < 0.05$); Therefore, the alternative hypothesis is accepted, which says: Laissez Faire leadership is directly related to the administrative management of workers in the district municipality of Carmen Alto.

Key words: Leadership, administrative management, and municipality.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	8
I. REVISIÓN LITERARIA	12
1.1.Marco Histórico.....	12
1.2.Marco Referencial	15
En el orden internacional.....	15
En el orden nacional	16
En el orden regional.....	19
1.3.Sistema Teórico	20
1.3.1. Liderazgo y gestión administrativa.....	20
1.3.2. Dimensiones de liderazgo	20
a) Liderazgo democrático.....	23
b) Liderazgo laissez faire	24
c) Liderazgo autocrático.....	25
1.3.3. Dimensiones de gestión administrativa.....	26
a) Planificación.....	26
b) Organización	28
c) Dirección.....	28
d) Control	29
1.4.Marco Conceptual.....	30
1.4.1. Liderazgo	30
1.4.2. Gestión administrativa	30
1.4.3. Municipalidad	30

II. MATERIALES Y MÉTODO	31
2.1. Tipo nivel de investigación.....	31
2.2. Población y muestras	31
2.3. Fuentes de información	33
2.4. Diseño de investigación.....	33
2.5. Técnicas e instrumentos.....	33
2.6. Consideraciones a tener en cuenta en la interpretación de resultados	34
2.7. Operacionalización de variable y dimensiones	34
III. RESULTADOS	37
3.1. Resultado a nivel descriptivo.....	37
3.1.1. El liderazgo y sus dimensiones	37
3.1.2. La gestión administrativa y sus dimensiones	43
3.2. Resultados a nivel inferencial.....	51
3.2.1. Prueba de normalidad.....	51
3.2.2. Contrastación de hipótesis	52
IV. DIMENSIÓN	58
4.1. Discusión	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	70

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Sánchez (2015), en la administración pública es muy recurrente que se promocióne al mejor técnico al asumir un cargo directivo, a pesar de que se necesita con capacidades de líder, como es el dirigir personas con las habilidades necesarias y requeridas, y aportar con criterios frente a un problema. De ahí que el líder, posee sus propias características, como el crear un equipo de mejores; lo cual muestra su debilidad en la gestión pública peruana, por lo que despierta la curiosidad, sobre qué tipo de liderazgo se práctica en la gestión administrativa del sector público.

Por otro lado, las instituciones públicas disponen de diversos recursos orientados al bien común, siendo el recurso humano – empleado público ubicado en los diversos niveles jerárquicos quién aporta valor añadido, lo cual se muestra crítico. Es aquí, donde según Carles (2017), el liderazgo dual está presente en las instituciones públicas. En primer término, el que fortalece la legitimidad política de la entidad, esto es el político con sus características propias; en segundo término, el profesional como líder, que contribuye con sus conocimientos técnicos y con la capacidad operativa con que cuenta.

Observándose, la asimetría de lo que podría ser (poder) y lo que debe ser (conocimientos) entre esta dualidad de perfiles de liderazgo. Por un lado, el líder político dirige, por otra parte, el líder profesional posee un buen conocimiento del medio y de las complejidades técnicas. El inexperto dirige al experto, relación asimétrica difícil de gestionar para ambos, que genera desencuentros y desconfianzas. En medio del cual, está presente algunos de los tipos de liderazgo: autocrático, democrático, transformacional, transaccional o *laissez faire*.

Con características propias del gestor público, como las identificadas en Europa por la consultora Hudson (Citado por Varela, 2012), son las que dan mayor peso al proceso y menor al logro de resultados, donde tiene mayor presencia el cumplimiento de normas y

procedimientos, son más inclinados a monitorizar y menos a facilitar, se sienten más cómodos en lo abstracto, con un propósito pesimista al cambio y, en consecuencia, menos optimistas. Todo porque las autoridades de rango superior son quienes decidirán si la iniciativa puede llevarse a cabo, o si es políticamente rentable.

La Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2015), en su PDC 2015-2025 afirma, que el acercamiento del gobierno local a las organizaciones de base y a la población es bastante débil a fin de atender a sus necesidades. Entonces, se encuentra limitada la articulación con su entorno, esto es con las distintas instituciones estatales y con los diferentes niveles de gobierno y sociedad civil.

Esto ocurre, en la búsqueda de una mejor calidad de vida de la población. Donde se observa un débil liderazgo y una gestión administrativa desarticulada, al interior de la municipalidad distrital de Carmen Alto, con características como: Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos, el personal se encuentra informado sobre cualquier decisión, el mando se involucra en la solución de controversias o se muestra indiferente, en algunos casos los subordinados determinan la forma de llevar a cabo los trabajos, se tiene la presencia de empleados supervisados y no supervisados, en grupo al tratar algún problema rara vez se encuentran soluciones satisfactorias, al establecer objetivos los subordinados consideran y prefieren que el jefe lo haga solo.

En consonancia con la Ordenanza Municipal N°009-2016.MDCA, con la que se aprueba la Estructura Orgánica la Municipalidad Distrital de Carmen Alto y el Reglamento de Organización y Funciones (2016), el Concejo Municipal, a fin de mejorar los servicios que otorga a los ciudadanos, así como mejorar el desarrollo y hacerlo sostenible a través del tiempo, tomó la decisión de reestructurar la estructura orgánica buscando la eficiencia. El mencionado instrumento de gestión administrativa orienta a que el gobierno local de Carmen Alto, sea gestionada a través del tiempo con eficiencia y eficacia.

Lo que muestra, que los servicios brindados no están debidamente planificados y organizados, que responde a estructuras y procesos administrativos burocráticos, por lo que en la municipalidad existe una inadecuada conducción del servicio de atención a los usuarios, donde las mejoras de los procedimientos no son internalizadas por todos los trabajadores, teniendo como resultado que los servicios prestados no son óptimos, creando una insatisfacción de los usuarios. Hechos que permiten ser estudiados, teniendo como actores, a los protagonistas del que hacer de la gestión administrativa, los empleados de la municipalidad distrital de Carmen Alto.

Para tal efecto, se tiene la Ordenanza Municipal N°010-2016-MDCA, que aprueba el CAP de la Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2016), que comprende 106 plazas ocupadas. Siendo la mayor concentración de trabajadores en el área de limpieza pública, áreas verdes y ornato (27), división de seguridad ciudadana, transporte y serenazgo (19), Subgerencia de desarrollo social (8) y Unidad de abastecimiento y servicios generales (6), que comprenden aproximadamente el 57% de trabajadores en ejercicio de sus funciones y que constituyen junto a los demás trabajadores los colaboradores para el levantamiento de información, debido a que merecen una especial atención.

Toda vez que el Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado por Resolución de Alcaldía N°357-2016-MDCA/A, de la Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2016), establece que la aplicación y seguimiento, es de entera y exclusiva responsabilidad del quién hace las veces de gerente municipal, de los responsables jefes de oficina, los subgerentes, responsables de unidades y divisiones al interior de la municipalidad; también lo es a nivel de los diferentes puestos de trabajo que esta bajo responsabilidad de los propios trabajadores. Esto implica, que todo el personal está comprometido en asumir sus funciones, por consiguiente, son parte de la gestión administrativa.

Por lo que se formula el problema general en consonancia a lo señalado líneas arriba: ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?; los problemas específicos: ¿En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?; ¿Cómo el liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?; y ¿En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?

Trayendo consigo como objetivo general: determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; objetivos específicos: determinar en qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; conocer cómo el liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; establecer en qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

La que desde el punto de vista teórico se justifica, al hacer conocer a partir de Kurt Lewin, el liderazgo autocrático, democrático y laissez faire; la misma, que tiene que ver con la gestión administrativa establecido por Taylor y Fayol, a través de la planificación, organización, dirección y control. A partir del cual, se propicia el debate teórico, en la intención de fortalecer el análisis del sector público, toda vez que la teoría generada en el sector privado viene incorporándose en la esfera del sector público de los deferentes niveles de gobierno

Desde el punto de vista práctico, el acopio de información de primera fuente, se constituye en soporte de la presente investigación, que muy bien puede ser utilizada por otras disciplinas del saber a fin contribuir al debate multidisciplinario, orientadas a sumar esfuerzos en tratar los problemas principalmente de planificación y organización en las instituciones públicas, puesto que estas son los elementos base de un buen gobierno. Por otro lado, el estudio está dirigido, a contribuir en el mejoramiento de atención por parte de los empleados públicos a los usuarios.

En tanto, desde la mirada metodológica, el acopio de información se lleva a cabo a través de dos cuestionarios, uno en lo que respecta a liderazgo constituida por 33 afirmaciones y la otra a gestión administrativa con 17 afirmaciones, basada en la originalidad de la escala de Likert que miden las variables, que muestra el comportamiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Carmen Alto.

Es por ello que la hipótesis general se plantea en los siguientes términos: el liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; las hipótesis específicas: el liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; el liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020; y el liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

Por lo que la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos. El primer capítulo está referido a la revisión de literatura; en tanto el segundo, a los materiales y métodos; la misma que sirvió para llevar a cabo los resultados en el tercer capítulo; para luego arribar al cuarto capítulo, en la que se aborda la discusión. Finalmente, se logra las conclusiones y recomendaciones.

I. REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco histórico

En la civilización Sumaria, que referencia entre el siglo L y XLIX a.C., se ubica el liderazgo organizacional, cuando los sacerdotes administraban grandes cantidades de bienes y valores. En el siglo XXV a.C., en Egipto, durante la construcción de la pirámide de Keops, está se llevó a cabo bajo la dirección de gente calificada en tallado de piedra (estereotomía), con la presencia de capataces, quienes destacaban por los conocimientos de geometría. (Estrada, 2007, p. 343). Por otro lado, a través del siglo XII a.C., Moisés considerado líder Hebreo, que cultivó los ideales de su suegro Jetró, quién escogió hombres entre muchos candidatos en todo Israel, a fin de delegar autoridad y responsabilidad para que fueran sus representantes.

Posteriormente, los militares establecieron la organización lineal, la que, con el transcurso del tiempo, la iglesia católica construyó su organización bajo una jerarquía de mando universal. Para luego llegar a la revolución industrial en el siglo XVIII, teniendo como protagonistas a la burguesía y los obreros, bajo una forma de trabajo vertical.

Mientras que Cao (2017), refiere a las características del líder a través de su evolución. La teoría del gran hombre, por su capacidad para ejercer el poder y la influencia; teoría de los rasgos, en la década de 1920, la inteligencia, la estatura y energía; teoría del comportamiento, en la década de 1950, basado en lo que hace un líder y cómo se comporta frente a sus seguidores, si eran autocráticos o democráticos; teoría de la contingencia, en el que el líder estudia la situación y adapta su comportamiento; para luego llegar a la teoría de las relaciones, década de 1970, considera que las relaciones interpersonales son el aspecto más importante de la eficacia del liderazgo. Es así, que el líder, tiene su mirada a generar cambios y crear organizaciones que aprendan.

Una de las primeras experiencias de investigaciones sobre liderazgo, se tiene en Kurt Lewin (Citado por Rodriguez, 2012), respecto a la conducta de los diferentes estilos de liderazgo, para lo cual constituyó “3 grupos de niños de edades entre 8 y 10 años aproximadamente. A cada grupo se le asignó un monitor que fue previamente adoctrinado para desempeñar un estilo de liderazgo específico” (p. 18). Se establecieron con las siguientes características:

Primer grupo, liderazgo autocrático: bajo la dirección del monitor, que todo se hace de forma estricta, sin ninguna iniciativa y sin lugar a debates. Siendo el resultado, las conductas agresivas hacia sus compañeros, realzando el trabajo propio y descalificando del resto. En la presencia del monitor mostraban trabajo, mientras que en ausencia violencia.

Segundo grupo, liderazgo liberal: En la ausencia de restricciones, el trabajo que realizan los niños es al gusto de cada uno de ellos, con plena libertad. Con el resultado, que no se lograron los objetivos por el trabajo pasivo y anárquica, donde el monitor no garantizaba nada.

Tercer grupo, liderazgo demócrata: la presencia del monitor fue la expresión de someter a consulta y debate las tareas, la que significa tener en cuenta las opiniones e iniciativas del resto. Siendo el resultado, la práctica del compañerismo y la cooperación entre ellos, así como el trabajo disciplinado.

Por su parte el sistema administrativo, en la expresión de Mulford (2011), tiene por origen en los años 300 a 500 años a.C., con la hegemonía estatal de Egipto, el cual disponía de una economía proyectada y un gobierno centralista de gran poder. Seguido por la consolidación de la iglesia católica, ya en la edad media, donde se muestra el debilitamiento del Imperio Romano, el hegemonismo administrativo entra en decadencia en forma acentuada, la que condujo que la autoridad real sea el terrateniente o feudal, la que dio paso a la descentralización del gobierno. Mientras que en la Edad Moderna, se da el surgimiento

de los Cameralitas en Prusia y Austria, preocupados principalmente por la protección del patrimonio, la que debe darse por una mejor organización inmersa en la gestión administrativa, como respuesta de las técnicas llevadas a cabo por la monarquía absoluta, dando lugar a la administración pública.

Luego del siglo XVIII, que tuvo su inicio la Revolución Industrial, que trajo como consecuencia el crecimiento desorganizado de las empresas y la necesidad de aumentar la eficiencia. Entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se tiene el avance del pensamiento administrativo, con Frederick W. Taylor, considerado el padre de la administración científica; Henry Fayol, considerado el padre de la administración moderna.

La administración científica de Taylor (1916, citado por Martínez, 2005, pp.69-70), tiene como base la economía clásica de Adam Smith, la división del trabajo junto con la especialización surge así la organización del trabajo a través del mejoramiento del proceso. Estando en Norteamérica propone una serie de principios con respecto al factor humano, el ordenamiento a través del proceso de producción, la que llamó el estudio científico del trabajo, basada en la selección y capacitación del obrero, donde se da el trabajo armonioso entre obreros y dirigentes con responsabilidad compartida, siendo la característica principal la división del trabajo. De forma simultánea Fayol en París, construye el paradigma del proceso administrativo, a partir de la perspectiva funcionalista, donde lo principal son los objetivos seleccionados, cuya utilidad es que sirve de dirección y de guía a la organización, la cual es el fundamento de la administración, por lo que se dice que se traduce en una serie de funciones.

Por consiguiente, para Taylor (Citado por Universidad Militar Nueva Granada, 2014, p. 6), la administración y la organización deben tratarse científicamente y no empíricamente, dando lugar en primer término a planeación evitando la improvisación; en segundo término, la ciencia debe imponerse frente al empirismo. Es así que la administración científica se

caracterizaba por hacer énfasis en el trabajo que realizan los obreros, mientras que la teoría clásica de Fayol, se distinguía por la atención a la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia, es aquí entonces donde nace los grupos funcionales.

1.2. Marco referencial

En el orden internacional:

De acuerdo con Ayoub (2010), en la tesis: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana”, al plantear por propósito de conocer los distintos tipos de liderazgo que practican los funcionarios de la administración pública mexicana, así como identificar cuál de ellos es la que predomina. Precisa, que está inmersa la iniciativa de alcanzar a medir los diversos comportamientos de los líderes de los funcionarios del gobierno de México y relacionarlos con los indicadores de desempeño. Para lo cual, cuenta con el universo de funcionarios dentro de la administración pública, a quienes se aplicó un cuestionario de tres partes (comportamiento de liderazgo y desempeño, datos demográficos y percepción de crisis), la que fue distribuida mediante correo electrónico, la que cubre por un lado el estudio de las variables independientes principales, como el estilo de liderazgo transaccional y el transformacional, y el pasivo-evasivo, y por otro lado las dependientes expresadas en la satisfacción y eficacia.

A partir de los cuales se logra los siguientes resultados, el estilo de liderazgo transformacional es el más frecuente, seguido del transaccional y, en última instancia, el pasivo - evasivo. Siendo las características de los líderes transformacionales, las que se encuentran positivamente relacionados y con mayor énfasis con los indicadores de desempeño, mientras que las características del líder pasivo-evasivos están relacionados positivamente entre sí y negativamente con el desempeño ($p < .01$). Por último, se logra conocer, que las características transformacionales se ubican en los diversos niveles de

organización, con énfasis en los niveles jerárquicos altos, seguido del nivel medio y por último en el nivel bajo de la administración.

En la experiencia de Guadamuz y Ortiz (2014), a través de la tesis: “Incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, el II semestre del año 2015” en Nicaragua, plantea por propósito, conocer que el liderazgo influye en la gestión administrativa del espacio institucional Héroes y Mártires de la reforma del turno mañana, en el departamento de Masaya en el II semestre del año 2015. Lo cual, es tratada de acuerdo con el tipo de estudio transversal, con una muestra constituida por 102 participantes de personal administrativo, docentes de secundaria y estudiantes de secundaria, logrando las siguientes conclusiones: que aquí se toma en cuenta la participación y sus opiniones de la comunidad educativa al momento de llevar a cabo los proyectos y planes del centro; por consiguiente, el equipo directivo practica un liderazgo democrático, toma decisiones de forma efectiva, oportuna y que responde a las expectativas. Donde destaca como características del equipo directivo del instituto: la congruencia, la constancia, la confiabilidad y la integridad, debido a que muestra las cuentas claras y se esmeran para cumplir con los compromisos asumidos frente a la comunidad educativa.

En el orden nacional:

Por su parte Soto (2017), al llevar a cabo la tesis sobre el liderazgo y la gestión administrativa al interior del municipio distrital San Pedro de Chaná – Huari, en la delimitación temporal 2017 - Ancash, refiere como propósito general, determinar que el liderazgo incide en la gestión administrativa al interior de la municipalidad distrital de San Pedro de Chana, periodo 2017. La que es abordado mediante el tipo de investigación no experimental – transaccional, teniendo como colaboradores a 39 trabajadores entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio, quienes respondieron los cuestionarios;

arribando a las siguientes conclusiones: el valor Chi cuadrado cuanta con una significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$), por lo que se deduce, que la gestión administrativa es incidida por el liderazgo en la municipalidad distrital de San Pedro de Chana. Asimismo, se logró de acuerdo con la prueba Chi cuadrada los niveles de significancia 0.028 ($p=0.000<0.05$) y 0.000 ($p=0.000<0.05$), hecho que amerita arribar que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en la gestión administrativa, así como también que la gestión administrativa es incidida por el liderazgo participativo.

En esa línea de idea, Mauli (2018) en la tesis referido al liderazgo transformador y la gestión administrativa en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE, aborda por propósito general, explicar que existe relación entre el liderazgo transformador y la gestión administrativa en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE. La misma mediante el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo, diseño de investigación descriptiva y correlacional, con una muestra de 44 docentes; a partir de los cuales arriba a la siguiente conclusión: al lograr un Rho de Spearman igual a 0.988, teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, precisa que existe una asociación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformador y la gestión administrativa en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011.

En ese orden de ideas Li (2018), al tratar la investigación respecto al liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú – PUCP, 2018, con el objetivo general de “determinar la influencia que existe entre la Gestión de Liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP” (p. 8). La que es tratada mediante el análisis bibliográfico, llega a la conclusión, que la buena gestión de liderazgo se asocia de forma positiva con los buenos resultados de la gestión administrativa; lo

contrario, la no presencia de liderazgo por parte del director genera en los subordinados una desmotivación, esto es negativo.

Es así como Oré (2018), al realizar la tesis: “Liderazgo directivo y gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017”, refiere por propósito, conocer la relación que existe entre el liderazgo autócrata y la gestión administrativa en la institución educativa ‘Simón Bolívar’ en el distrito de Chamaca-Chumbivilcas. Realiza la investigación, mediante el tipo de investigación correlacional, muestreo no probabilístico de carácter intencional. Para luego concluir, en el sentido, que el liderazgo autócrata se relaciona con la gestión administrativa, en el que el 40% de los participantes manifiesta que el liderazgo autócrata es regular, así como también la gestión administrativa.

Por lo que de acuerdo con Caira (2019), al llevar a cabo la investigación respecto a los estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas primarias del distrito de San Miguel de la provincia de San Román, 2018, con el propósito de conocer el grado de correlación que se presenta entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de los directivos. La que es tratada, mediante el diseño metodológico no experimental, nivel de investigación descriptivo y correlacional, tipo de investigación aplicada, con una muestra de 121 participantes, conformada por el personal administrativo y el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de San Miguel de la provincia de San Román. Las que conducen a establecer la siguiente conclusión: habiendo calculado una correlación de $r = 0.675$, con un nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$), es posible afirmar que existe una correlación positiva directa y significativa de los estilos de liderazgo con la gestión administrativa de los directivos en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de San Miguel de la provincia de San Román.

En el orden regional:

Bustamante (2017) en la tesis de posgrado respecto al liderazgo que se lleva a cabo, así como la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, para el año 2017, refiere por propósito general, conocer que el liderazgo se relaciona de forma directa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho. Para lo cual recurre al diseño de investigación no experimental de corte transversal, a la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, con una muestra de 145 personas de la dirección regional de salud Ayacucho, llega a la siguiente conclusión: que entre las variables liderazgo y gestión administrativa existe una relación significativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, con un coeficiente de asociación equivalente a 0.753, y un p valor 0.000 inferior a 0.05; por consiguiente, se destaca el comportamiento adecuado de liderazgo por el lado de los funcionarios y demás directivos de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, la misma que hará mejore la planificación, la organización, entre otras categorías de la gestión administrativa, fortaleciendo así este vínculo.

Por su parte Ortiz (2018) en la tesis de maestría referido al liderazgo transformacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, relacionada a la gestión administrativa para el periodo 2018, plantea como propósito general conocer que si existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa una relación en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. La que es abordada mediante el diseño descriptivo correlacional, la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario tipo Likert, con una muestra de 31 docente, concluye: Con un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall equivalente a 0.558, afirma que el liderazgo transformacional se relaciona directamente y de forma moderada con la gestión administrativa.

1.3. Sistema teórico

1.3.1. Liderazgo y gestión administrativa

Se parte por afirmar, que no se tiene una definición universal de liderazgo. Para Robbins (1999, citado por Villalva y Fierro, 2017), el liderazgo se da en el medio de una comunicación humana, en el que el líder tiene la capacidad de influir en sus seguidores influyendo a fin de lograr las metas programadas. Para lo cual, el líder cuenta con carisma de convencimiento, de ahí que ejerce una influencia interpersonal sobre los demás. Por consiguiente, las relaciones humanas están presentes dentro de la estructura social.

Entre tanto, Lussier y Achua (2011), considera que es la semántica del proceso de retroalimentación entre los líderes, y estas con sus seguidores, orientada al logro de los objetivos de la organización basada en el cambio. Entonces, no solo el líder influye en sus seguidores, sino es de dos sentidos, por consiguiente, ambos se benefician; por lo que los líderes no solo piensan en sus intereses sino también en los de la organización practicando la visión compartida, orientado a las organizaciones a adaptarse al entorno de cambio.

Es aquí entonces, que se tiene la presencia del líder carismático y transformacional. Por lo que el carisma, para Weber (Citado por Lussier y Achua, 2011), es denominado una chispa de fuego que extiende energía positiva hacia el compromiso de los seguidores, por lo que se tiene por resultado que trasciende algo más que el deber, quiere decir que seduce para actuar a los demás e inspira confianza. En tanto, los líderes transformacionales inspiran por cambiar las cosas con visión de futuro articulando con los seguidores. Es así, que los seguidores son tan importantes, que sin ellos no sería posible avanzar; para ellos, dirigido a ellos, los líderes transformacionales hacen uso de su carisma y poder para motivarlos e inspirarlos, generando confianza y que invita a imitar con su ejemplo; pues genera emoción, al incorporar detalles del futuro.

Por su parte el Ministerio de Agricultura (2012), señala que entre las características del liderazgo se tiene, la comunicación, escucha activa, capacidad para resolver problemas, capacidad de negociación y capacidad de delegación, por lo que se tiene diversos tipos de liderazgo: Liderazgo carismático, liderazgo autocrático, liderazgo participativo o democrático, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

En la etapa de auge de la psicología social, en la década de 1935 – 1945, se tiene a Kurt Lewin (Citado por Zuzama, 2015), quién hizo investigaciones sobre el comportamiento de grupos estando trabajando en la Universidad de Iowa. Habiendo identificado los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez faire, al tomar como elemento de estudio a niños de diferentes grupos. Asimismo, Kurt Lewin (Citado por Figueroba, 2020), señala tres tipos de liderazgo: democrático, laissez faire y autoritario.

Por lo que según el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (2013), el líder crea una expectativa significativa en la vida de sus seguidores, por el hecho que para el líder el dirigir es un privilegio de servicio, en tanto para el jefe el dirigir como autoridad es un privilegio de mando; entonces, el líder inspira confianza y el jefe genera miedo. Ello ocurre, porque el jefe siempre busca culpables cuando hay algún error, en tanto el líder busca corregir con el ejemplo.

Por lo que según Bass (Citado por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, 2013), se tiene tres tipos de liderazgo: el que deja hacer - Laissez faire, transaccional (cada parte busca su propio beneficio) y transformacional (el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado).

Por su parte para National Minority AIDS Council (s.f.), se tiene cinco estilos básicos de liderazgo: Autoritario, con las características que es el que manda; el político, como el que ofrece a través de ideas; el evaluador, por el que examina o evalúa; el participativo, donde predomina la consulta y; la de libre iniciativa, que orienta a la unión. Donde el

autoritario y el político, está centrado en el líder, mientras que el evaluador, participativo y libre iniciativa, está centrado en el grupo.

Márquez (2002), al referirse a la gestión administrativa, hace conocer, “que se analizó y evaluó la gestión administrativa de la unidad de producción a través de las funciones planificación, organización, dirección y control, y las características del gerente administrador” (p. 332). Lo que indica, que cuatro son los elementos de la gestión administrativa, que marca todo un proceso.

Según Koontz y Weihrich (Citado por Cao, 2017), respecto a lo que es administrar y liderazgo, comprenden que la base de la estructura está en la planificación, puesto que está orientada hacia la buena estructura organizacional a fin de lograr lo planificado, la que debe estar fortalecida por el personal competente en lo posible. Actos que son supervisados a través del control, a fin de establecer correcciones y alinear hacia el logro de los objetivos. Para ello es bueno comprender a la gente orientado a lograr resultados, en la cual los líderes generan condiciones.

Por lo que de acuerdo con Estrada (2007), para un líder es de suma importancia el aumento y fortalecimiento de la productividad basada en los factores y la competitividad de las organizaciones, esto implica direccionar los procesos de desarrollo humano y organizacional, orientadas hacia la mejora de la calidad de vida.

Por otro lado, se tiene a los principios de la administración científica de Taylor (Citado por Chiavenato, 2007), que enmarca la gestión administrativa en: Planeación, preparación, control y ejecución. Por lo que los fundamentos de la administración científica fueron el control y el mando, inspirada en la organización militar; una sola manera correcta que responde a lo establecido por el gerente; mano de obra, se espera que sean leales.

El mismo autor, al hacer referencia a Fayol, señala que el acto administrativo comprende: “Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Las funciones administrativas

abarcan los elementos de la administración, es decir, las funciones del administrador” (p.70). En el mismo sentido, es reafirmado por Guillen (2013, Párr. 6), cuando menciona que el acto administrativo involucra: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

En ese mismo orden de ideas, se tiene a Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), al afirmar, que un gerente de éxito tiene la capacidad de ejercer cuatro funciones administrativas básicas: planificación, organización, dirección y control. La que realizan de manera más o menos simultánea para alcanzar las metas de acuerdo con lo propuesto.

De forma similar se tiene en Estela (2020), cuando señala que la gestión administrativa está compuesta por un conjunto de actividades que se llevan a cabo al dirigir una determinada entidad a través de una conducción racional de recursos y esfuerzos. Por lo que comprende cuatro funciones: Planificación, organización, dirección y control.

Características de la administración, que como elementos del proceso administrativo, se ubican en las diferentes actividades del administrador, así como también en los diferentes niveles de la organización y actividades de la institución.

1.3.2. Dimensiones de liderazgo

a) Liderazgo democrático

Según Robbins y Coulter (1999, citado por Villalva y Fierro, 2017), entre las características del líder democrático destaca: toma las decisiones en conjunto (varios), comparte el control, apoya a los seguidores – a partir de ello genera confianza, imparte pautas a seguir y en el camino corrige y alinea orientando hacia los objetivos, delega autoridad. Quiere decir que practica la visión compartida.

En este mismo horizonte de idea, Gonos y Gallo (2013, citado por Villalva y Fierro, 2017), consideran que el liderazgo democrático se determina por varias razones, entre ellas, que en reunión de gerentes y subordinados comparten ideas a fin de dar solución a algunos problemas de trabajo, para implementar los cambios los gerentes comparten la idea con los

subordinados, de ahí que los subordinados están involucrados en la toma de decisiones. Es aquí donde los líderes hacen conocer sus intenciones.

En la expresión de National Minority AIDS Council (s.f.), el líder participativo consulta, puesto que otorga a sus miembros que puedan influir en su decisión, al pedir ideas; es por ello que invita a los subordinados a aportar con ideas a efectos de incrementarse el número de alternativas a considerarse. Entonces, la solución más apropiada no emerge del líder, sino del grupo por el cual toma la decisión.

Por lo que, para que el líder tome una decisión, involucra a sus subordinados a fin de que tomen conocimiento de los actos administrativos. Por lo que según Sánchez y Barraza (2015), “se basa en la colaboración y colaboración de todos los miembros del grupo” (p.164).

El Ministerio de Agricultura (2012), expresa que el líder democrático o participativo, estimula a la toma de decisiones en las organizaciones, a través de las capacitaciones, trabajando en formar equipos, valorando la calidad de los resultados logrados. Esto es, que el líder comparte responsabilidad para la toma de decisiones.

Entre tanto, para Kurt Lewin (Citado por Figieroba, 2020), la decisión de los líderes no está en ellos solos, sino que están dadas por el conjunto de opiniones en debate colectivo; sin embargo, actúa en un rol de experto que aconseja a los subordinados. Sin embargo, conlleva cierto riesgo de que se produzca una pérdida de eficiencia, especialmente en relación con la toma de decisiones colectiva.

b) Liderazgo laissez faire

Según Bass (Citado por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, 2013, p.17), el liderazgo Laissez faire posee las siguientes características: no es capaz de motivar, no se compromete con su gente, tiene una visión restringida, no expresa autoridad, no es efectivo, en general no decide, es como un coche en neutro.

Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz (2014), señalan que puede ser conceptualizado, “como un líder que carece de compromiso con su organización” (p.69). Es una persona pasiva con temor a tomar decisiones y otorga libertad a sus subordinados a fin de que hagan lo que crean lo conveniente.

Para Sánchez y Barraza (2015), aquí “el líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa”. Es como si no existiera, solo hace acto de presencia” (p.164).

Mientras tanto, Kurt Lewin (Citado por Figueroba, 2020), contempla no intervencionismo o liberalismo. “Los líderes de este tipo dejan que los subordinados tomen sus propias decisiones, aunque no necesariamente se responsabilizan de los resultados de estas. Funciona muy bien cuando los subordinados son personas capaces con alto nivel de motivación” (p. 36).

Por lo que el liderazgo laissez faire tiene las siguientes características: no tienen el papel protagonista, son neutros en sus opiniones, su ausencia no perjudica a la organización, el poder está en manos de los trabajadores y no del líder. Por lo que los trabajadores se sienten mejor al tener libertad y decisión.

c) Liderazgo autocrático

Para Aburto & Bonales (2011), el liderazgo autoritario toma sus decisiones en la cima de la organización debido a que no tiene confianza en sus subordinados; estos trabajan en medio del miedo y la zozobra, con temor a los castigos, además son amenazados frente ante cualquier acto al margen del líder, donde la satisfacción de las necesidades no se logra, existe una alta desconfianza.

Al referirse al líder autoritario, Lewin (Citado por Lobo, 2014, p. 26)) señala: “el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder” (p.26); por

lo que el líder delimita las reglas de conducta y las normas, se presenta una obediencia hacia el líder en todo momento.

Para National Minority AIDS Council (s.f.), el líder autoritario es el que manda, “el líder identifica un problema, considera soluciones alternativas, escoge una de ellas y luego les indica a otros lo que hay que hacer” (p. 35). Esto es, que el líder puede o no considerar la opinión de los demás componentes del grupo.

Es así, que el actor protagonista es el autoritarismo, que lo tiene sumisos y como operarios a los seguidores.

El Ministerio de Agricultura (2012), entiende por liderazgo autocrático, en el sentido que está presente el poder absoluto en el líder, en ocasiones recurre a la consulta, sin embargo la decisión es de él, constantemente genera ausentismo y temor en los seguidores, así como la rotación periódica del personal de planta. El líder se siente el más más de la organización.

Siguiendo a Kurt Lewin (Citado por Figueroba, 2020), el líder es un monopolista de las decisiones, puesto que determina las acciones y roles de los subordinados, así como también los métodos y técnicas a efectos de hacer realidad las tareas y los momentos en el se hacen las tareas. Este tipo de liderazgo es la que se tiene en la mayoría de las organizaciones.

1.3.3. Dimensiones de gestión administrativa

a) Planificación

Según Salazar (2005), la planificación es una manera de reducir la incertidumbre mediante las acciones de previsión de cambio, siempre con la mirada hacia el futuro; prescindir de las acciones antieconómicas y traslapadas, hallar las indiferencias, las ineficiencias y el desperdicio; fijar los objetivos, para que durante el proceso sirva de control. Por lo que antes de realizar cualquier función administrativa, es necesario establecer los

posibles resultados que se pretende alcanzar un grupo social, la que amerita decidir qué debe hacerse, en qué momento, quién lo hará y cómo debe hacerse, esto es la concepción anticipada de las diversas acciones de la organización.

De acuerdo con Taylor (Citado por Chiavenato, 2007), la base de la planificación contempla que lo primordial son los métodos y procedimientos científicos; más no la improvisación, así como el criterio personalista y el actuar empíricamente. Entonces, la planificación debe cobrar importancia y sustituir a la improvisación, con énfasis en el método de trabajo. En tanto, para Fayol, “la planeación consiste en avizorar el futuro y trazar el programa de acción” (p. 70).

Por su parte Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), consideran que la planificación implica fijar el conjunto metas de la organización y el conjunto de medios para alcanzarlas, es por lo que los administradores establecen planes, para orientar el curso de acción de la organización hacia el futuro; pasando por comprometer los recursos necesarios que la organización requiera en su momento para el logro de las metas; es aquí donde la decisión se torna importante respecto a las metas.

La misma, que encuentra relevancia en lo manifestado por Estela (2020), cuando dice, que el tiempo es importante, porque a partir de ella se establece el cronograma, para desarrollar y guiar los diferentes pasos sin ningún inconveniente, donde radica el éxito de las distintas etapas; dado que ya están proyectadas las metas y objetivos, con los respectivos recursos requeridos.

b) Organización

Para Taylor (Citado por Chiavenato, 2007), es la preparación de los trabajadores, a partir de la selección de acuerdo con sus habilidades y entrenarlos científicamente para que pueda producir mejor y más, en armonía con el modelo planeado. Ordenar y disponer racionalmente los materiales, máquinas y equipos de producción. Hecho que para Fayol “la

organización es construir la estructura material y social de la empresa” (p.70). La que hoy comprende la gestión institucional.

Por su lado, respecto a la organización, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), precisa que es un grupo de personas que cumple con las formalidades de la organización, la que opera orientado a alcanzar las metas específicas. Cumpliendo labor destacada los gerentes, puesto que su rol es prestar atención a todo lo que ocurre al interior y fuera de la organizaciones. Por lo que esto involucra, al referirse a los gerentes, a quienes están en la dirección.

Los mismos autores, se refieren a la jerarquía de mando para la toma de decisiones, dónde se hade tomar las decisiones, como se distribuirá los puestos y a cargo de quién hade estar. Por lo que organizar es cuestión de establecer una estructura orgánica que responda a las expectativas de la entidad, como a través de departamentos o áreas con descripciones de puesto precisas.

Es por ello, que Estela (2020) considera, como la construcción de la estructura para asignar los distintos recursos, como económicos y humanos, para luego desarrollar el trabajo de forma ordenada a efectos de lograr las propuestas planificadas. Aquí se selecciona al personal apto, a fin de desarrollar, ordenar y establecer las áreas de trabajo, sincronizando las diferentes áreas y tareas.

c) Dirección

Taylor (Citado por Chiavenato, 2007), habla de la ejecución, es referirse a la disciplina, a las responsabilidades, para que el trabajo se realice en armonía. Mientras que Fayol, con respecto a la dirección, refiere que “consiste en guiar y orientar al personal” (p. 70). Esto es alinearlos a los trabajadores de la entidad.

En ese sentido, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), contempla que la dirección tiene como característica el de motivar a terceros con la intención de que lleven a cabo las

tareas requeridas orientadas al logro de los objetivos de la entidad. Dado que la dirección es un factor transversal a través de los distintos procesos, tiene mayor presencia luego de la planificación y la organización.

Entre tanto para Estela (2020), estriba en llevar a cabo las estrategias planificadas, direccionando con ahínco hacia las metas a través del liderazgo, la comunicación y la motivación. Inculca incentivar a los trabajadores y coordinar de manera fluida a través de la comunicación con las distintas unidades de la organización. Las mismas que deben ser evaluadas de forma constante.

d) Control

En expresión de Taylor (Citado por Chiavenato, 2007), el control se enmarca, en supervisar el trabajo para enterarse que se está ejecutando de acuerdo con el alcance de las normas establecidas para tal fin y de acuerdo con el plan previsto. Entre la gerencia y los empleados de haber una retroalimentación, así la gerencia debe cooperar con los trabajadores a fin de tener éxito. Por su parte para Fayol, el control, esta referido a verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Es así como el control, para Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), es el proceso que realiza una personas, grupo u organización para asistir de manera periódica en bien del desempeño y establecer actividades correctivas.

Es por ello, que el control según Camacho (2014), son las distintas actividades que se aparejan entre las reales y las planificadas, quiere decir que existen ajustes de las reales a las planificadas. Donde el gerente es el protagonista, al estar seguro de los actos de él y de los miembros de la organización.

Mientras que Estela (2020) hace énfasis en la verificación de las tareas diarias, y que estas deben estar alineadas a las estrategias planificadas, con el propósito de optimizar la toma de decisiones, que conduzca a reorientar algunas acciones, precisar los problemas o

supervisar resultados. Por consiguiente, descansa en la labor administrativa a ser ejercida con transparencia, en el que se distinga la comparación entre los resultados obtenidos y los planificados, para luego ser mejorados.

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Liderazgo

La capacidad de influir en un grupo para lograr las metas propuestas. Quiere decir, que el liderazgo es la influencia interpersonal que se lleva a cabo por medio de un proceso de comunicación humana y que es tratada en razón de las relaciones existentes entre las personas al interior de cierta estructura social; que comprende, el liderazgo democrático, liderazgo laissez faire y liderazgo autoritario. (Lewin, Robbins).

1.4.2. Gestión administrativa

Es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos, cuyo acto administrativo comprende: planear, organizar, dirigir y controlar; es decir, las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración. (Taylor, Fayol, Estela).

1.4.3. Municipalidad

Las municipalidades, son los órganos de gobierno generadores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena competencia para el cumplimiento de sus funciones. Posee de autonomía administrativa, económica y política en asuntos de su competencia. (Ley N°27972)

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Tipo y nivel de investigación

- a) Tipo. La investigación, responde al de una investigación de corte transversal, toda vez que la información será acopiada mediante cuestionarios, teniendo como colaboradores a los trabajadores de la municipalidad distrital de Carmen Alto.
- b) Nivel. La investigación, será abordado en dos niveles al momento de llevar a cabo los resultados. Primero, será tratará por separado cada uno de las variables con sus respectivas dimensiones, esto se circunscribe en el nivel de investigación descriptiva. Luego en un segundo momento, las variables y dimensiones serán abordados tal como exige la formulación de problemas, que responde al análisis inferencial.

2.2. Población y muestra

Población: Dado por el Cuadro para Asignación de Personal y Locación de Servicios. Ordenanza Municipal N°010-2016-MDCA - Aprueba el Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad Distrital de Carmen Alto.

Resumen Cuantitativo del Cuadro para Asignación de Personal y Locación de Servicios.

Órganos o unidades orgánicas	Trabajadores
Alcaldía	3
Gerencia Municipal	2
Secretaría General	4
Procuraduría Municipal	1*
Oficina de Control Institucional	1
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	2

Oficina de Programación de Inversiones	1*
Oficina de Asesoría Jurídica	1
Sub Gerencia de Administración y Finanzas	2
Unidad de Contabilidad	2
Unidad de Tesorería	2
Unidad de Abastecimiento y Ss. Generales	6
Unidad de Recursos Humanos	2
Sub Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	5
Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local y Medio Ambiente	5
Sub Gerencia de Desarrollo Social	8
Sub Gerencia de Servicios Públicos	5
División de Limpieza Pública, Ornato y Áreas Verdes	27
División de Seguridad Ciudadana, Serenazgo y Transportes	19
División de Catastro y Desarrollo Urbano	3
División de Supervisión y Liquidación de Obras	1 (3*)
Oficina Desconcentrada	1
Total	106

* Locación de servicios

Criterios de exclusión:

Trabajadores en uso de licencia	4
Trabajadores que no quisieron colaborar	5
El interesado en llevar a cabo la investigación	1
Trabajadores con menos de tres meses contratados	2

Muestra: Para el estudio la muestra está constituida por la población censal $n = 94$

2.3. Fuentes de información

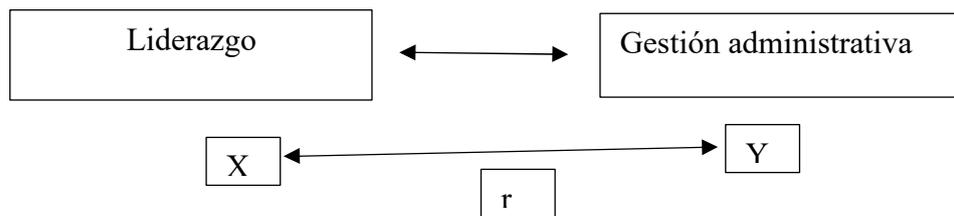
Primaria. Es de entender, que la información para la variable liderazgo se logra sobre la base del Test de Kurt Lewin, con un enfoque de variable ordinal, que comprende 33 afirmaciones. Entre tanto, para la variable gestión administrativa, el estudio se basa en la

teoría establecida por Taylor y Fayol, cuyo instrumento comprende 17 afirmaciones. En ambos casos, está presente la escala de Likert.

Secundaria. Referencias bibliográficas.

2.4. Diseño de investigación

Al plantearse las hipótesis de forma relacional bivariado, el diseño responde al siguiente esquema:



Donde:

X = Variable uno (liderazgo)

Y = Variable dos (gestión administrativa)

r = Correlación

2.5. Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionarios
- Análisis bibliográfico	- Fichas

2.6. Consideraciones a tener en cuenta en la interpretación de resultados

Para los resultados (luego de haber procesado el acopio de información con los cuestionarios), se tiene en cuenta la estadística descriptiva e inferencia estadística. La primera, es reflejada en tablas y figuras. Mientras tanto, para la inferencia se tiene Evans (1996, citado por Lingán, 2021).

Coeficiente r: interpretación

Rango	Correlación
“00 – 0.19	Muy débil
0.20 – 0.39	Débil
0.40 – 0.59	Moderada
0.60 – 0.79	Fuerte
0.80 – 1.00	Muy fuerte”

2.7. Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Liderazgo	La capacidad de influir en un grupo para lograr las metas propuestas. Quiere decir, que el liderazgo es la influencia interpersonal que se lleva a cabo por medio de un proceso de comunicación humana y que es tratada en razón de las relaciones existentes entre las personas al interior de cierta estructura social; que comprende, el liderazgo democrático, liderazgo laissez faire y liderazgo autoritario. (Lewin, Robbins).	Liderazgo democrático	- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Liderazgo laissez faire	- 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.	
		Liderazgo autocrático	- 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.	

Operacionalización de la variable dos (Y): Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Gestión administrativa	Es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos, cuyo acto administrativo comprende: planear, organizar, dirigir y controlar; es decir, las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración. (Taylor, Fayol, Estela)	Planificación	- 1, 2, 3, 4.	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Organización	- 5, 6, 7, 8.	
		Dirección	- 9, 10, 11, 12, 13.	
		Control	- 14, 15, 16, 17.	

III. RESULTADOS

3.1. Resultados a nivel descriptivo

Los resultados en el orden descriptivo comprenden, el procesamiento de la información teniendo como base los instrumentos, es así que al hacer uso de la estadística descriptiva, se tiene por resultado tablas y figuras, a continuación, descritas.

3.1.1. *El liderazgo y sus dimensiones*

La tabla 1, comprende la agrupación de datos respecto a la variable liderazgo, el cual se refiere a las capacidades y habilidades que demuestra un individuo para cumplimiento de las metas y objetivos. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativas de escala, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 1

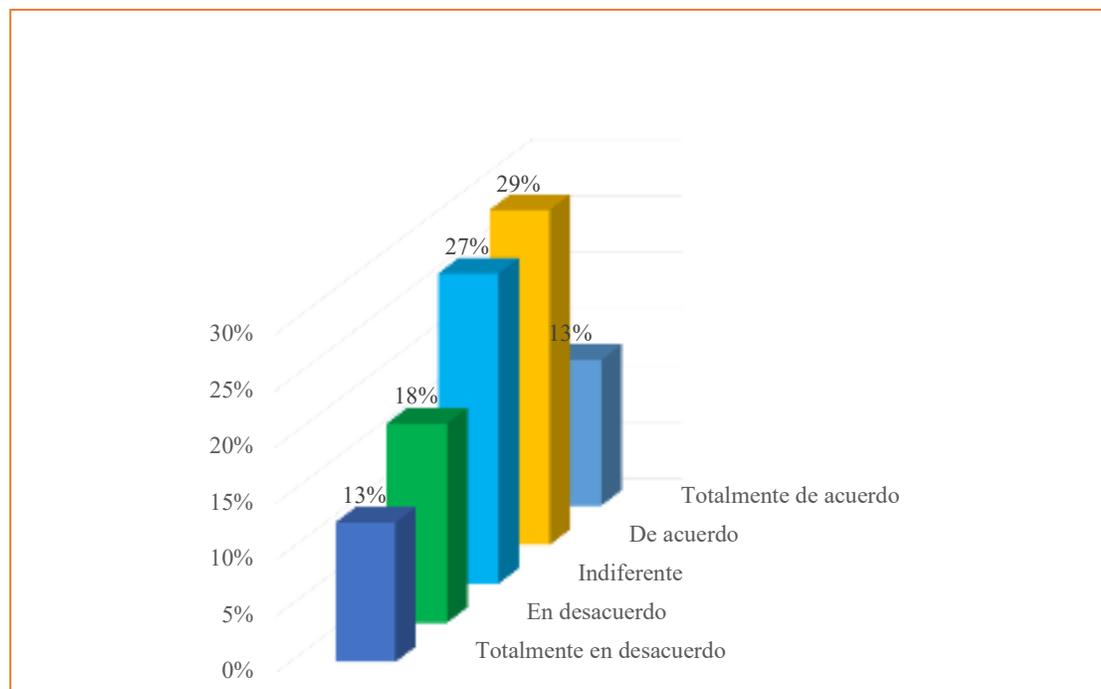
Agrupación de datos respecto a la variable liderazgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	13%
En desacuerdo	16	18%
Indiferente	26	27%
De acuerdo	28	29%
Totalmente de acuerdo	12	13%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 1

Agrupación de datos respecto a la variable liderazgo



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 1, así como en la figura 1, se observa que de la muestra total de personas 100% (94), el 29% de los encuestados ubican su opinión en la escala de valoración de acuerdo, en tanto el 27% en la escala de valoración indiferente, mientras que el 18% en la escala en desacuerdo, y el 13% de trabajadores considera totalmente de desacuerdo y en igual porcentaje totalmente en desacuerdo con el liderazgo que se viene llevando a cabo. En la que merece destacar, que no más de la tercera parte está de acuerdo con liderazgo practicado en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

A. Liderazgo democrático

En la tabla 2, se observa la agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo democrático, el cual es un tipo de liderazgo participativo, puesto que existe mayor compromiso con la organización (institución), haciendo que los empleados se comprometan más con el objetivo a conseguir, las metas y objetivos trazados. Dicha agrupación comprende la distribución por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 2

Agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo democrático

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	10	11%
Indiferente	23	24%
De acuerdo	36	38%
Totalmente de acuerdo	22	23%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 2

Agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo democrático



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 2, así como en la figura 2, se puede observar que del 100% (94) de encuestados, el 38% de los colaboradores ubican su opinión en la escala de valoración de acuerdo, en tanto el 23% en la escala de valoración de totalmente de acuerdo; mientras que el 24% se mantiene indiferente, el 11% se considera en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo con el liderazgo democrático. Es así, que una mayoría relativa esta de acuerdo con el liderazgo democrático que se lleva a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

B. Liderazgo Laissez Faire

En la tabla 3, se aprecia la agrupación de datos de la dimensión liderazgo Laissez Faire, se refiere a un tipo de liderazgo no autoritario en el que se confía en la experiencia y motivación del empleado para conseguir los objetivos y metas. Dicha agrupación está distribuida por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 3

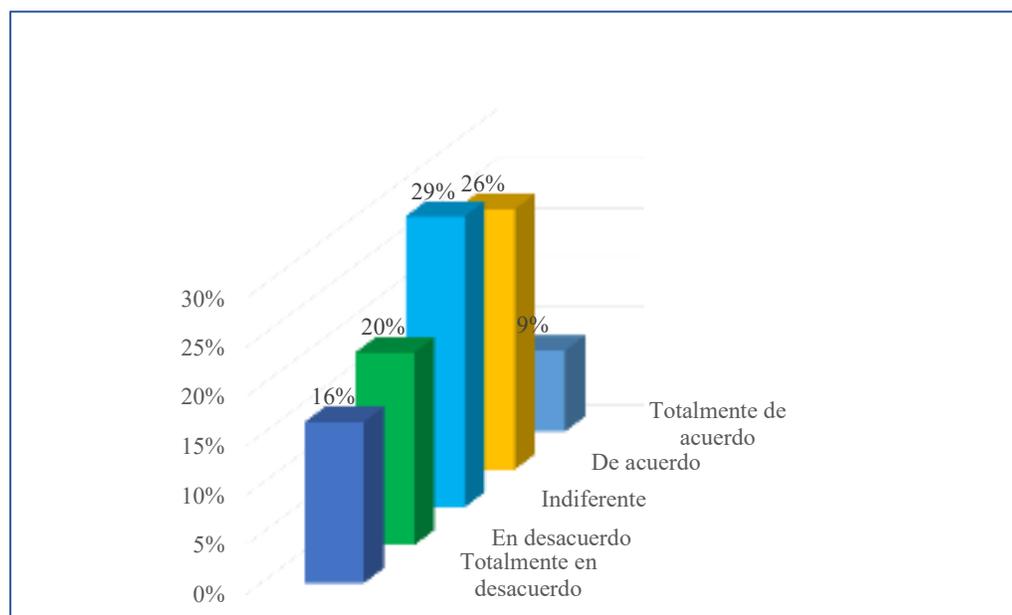
Agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo Laissez Faire

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	16%
En desacuerdo	18	20%
Indiferente	28	29%
De acuerdo	25	26%
Totalmente de acuerdo	8	9%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 3

Agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo Laissez Faire



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 3, así como en la figura 3, se tiene el comportamiento del 100% (94) de encuestados, se observa que el 29% de los colaboradores ubican su opinión en la valoración indiferente, por su parte el 26% de acuerdo, seguido por el 20% en desacuerdo; mientras que en el otro extremo con tan solo el 9% se ubica a los que están totalmente de acuerdo. Así, una relativa mayoría muestra su indiferencia con el liderazgo Laissez Faire que se viene practicando en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

C. Liderazgo autocrático

En la tabla 4, se aprecia la agrupación de datos respecto a la dimensión liderazgo autocrático, esto es el dictatorial, en el que los trabajadores y subordinados, tiene dificultades para ejercer y realizar actividades en pro de la organización. Dicha agrupación está distribuida por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 4

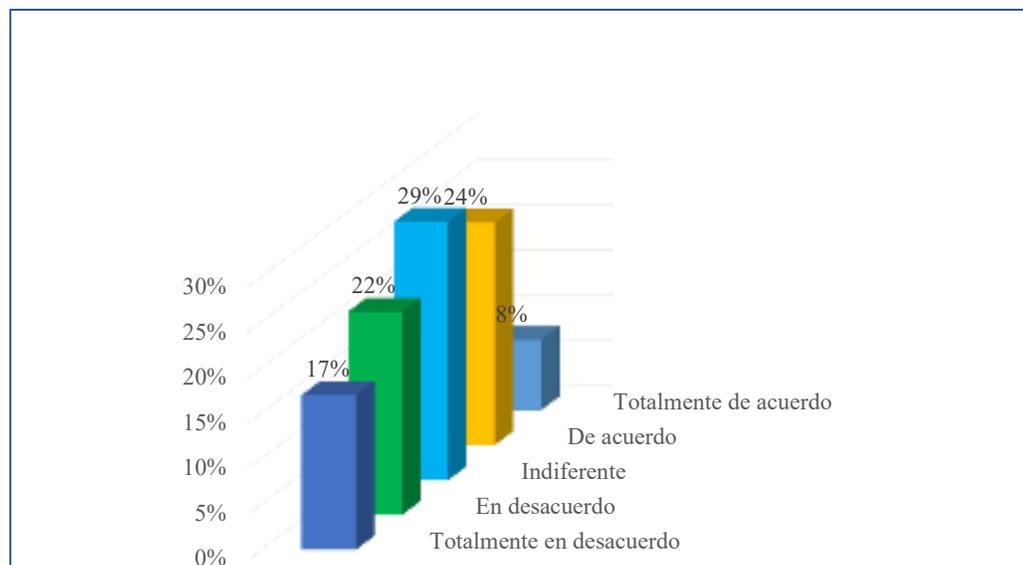
Agrupación de datos para la dimensión liderazgo autocrático

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	17%
En desacuerdo	21	22%
Indiferente	27	29%
De acuerdo	23	24%
Totalmente de acuerdo	7	8%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 4

Agrupación de datos para la dimensión liderazgo autocrático



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 4, así como en la figura 4, se tiene que del 100% (94) de colaboradores, el 29% muestran su indiferencia con el liderazgo autocrático, en tanto el 24% están de acuerdo, mientras 22% está en desacuerdo y el 17% está totalmente en desacuerdo; en el otro extremo tan solo el 8% están totalmente de acuerdo con el liderazgo autocrático. De la cual se destaca, que la mayoría muestran su desacuerdo o están indiferentes con el liderazgo autocrático llevado a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

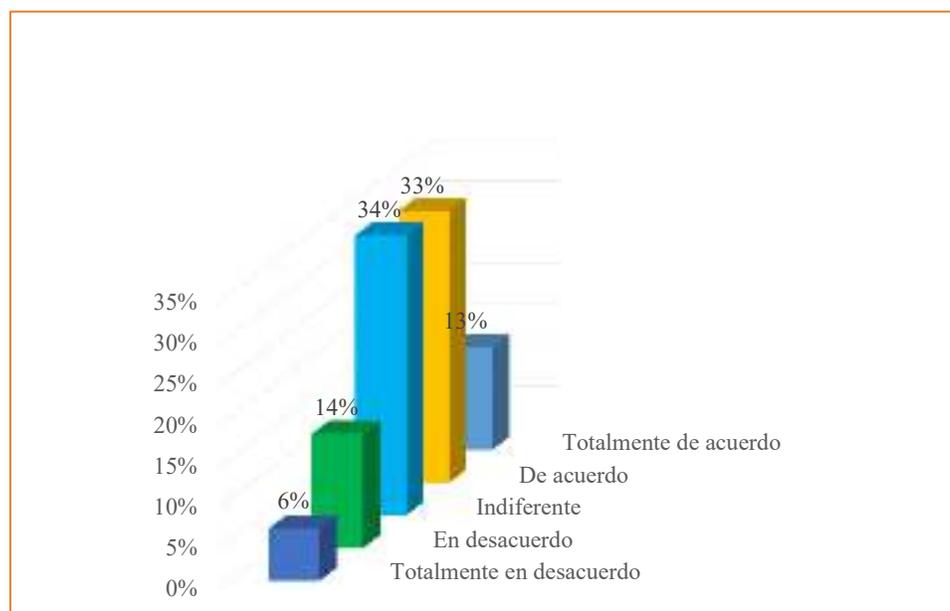
3.1.2. La Gestión Administrativa y sus dimensiones

En la tabla 5, se tiene la distribución de datos según resultado de la variable gestión administrativa, la que está referido al conjunto de actividades y tareas coordinadas que ayudan a optimizar los recursos de una organización. Dichos datos se muestran según alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 5*Agrupación de datos para la variable gestión administrativa*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	6%
En desacuerdo	13	14%
Indiferente	32	34%
De acuerdo	31	33%
Totalmente de acuerdo	12	13%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 5*Agrupación de datos para la variable gestión administrativa*

Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 5, así como en la figura 5, se observa que del 100% (94) de colaboradores, el 34% de los encuestados ubican su opinión en la escala indiferente, seguido por un 33% por la escala de acuerdo, mientras que el 14% de encuestados muestran su desacuerdo; así como también un 13% están totalmente de acuerdo, y un 6% totalmente en desacuerdo. De la cual es posible destacar, que la mayoría relativa de trabajadores muestran su indiferencia con la gestión administrativa que se viene llevando a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

A. Planificación

En la tabla 6, se observa la agrupación de datos de la dimensión planificación, como espacio donde se delinear los objetivos y las metas, así como los recursos y las actividades a realizarse dentro de un cronograma previamente determinado. Dicha agrupación está distribuida por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 6

Agrupación de datos para la dimensión planificación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	19	20%
Indiferente	31	33%
De acuerdo	31	33%
Totalmente de acuerdo	11	12%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 6

Agrupación de datos para la dimensión planificación



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 6, así como en la figura 6, se establece que del 100% (94) de encuestados, el 33% de los colaboradores ubican su apreciación en la en la escala de valoración de acuerdo, así como también en igual proporción (33%) muestran su indiferencia, seguido por un 20% de estar de acuerdo; en tanto en el otro extremo un 12% manifiestan estar totalmente de acuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo. De esta manera, la percepción mayoritaria es por la indiferencia y el desacuerdo por la forma de planificación que se viene llevando a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

B. Organización

En la tabla7, se observa la distribución de datos según resultado de la dimensión organización, la que está referida a la implementación de acciones para distribuir los distintos recursos (financieros, materiales, humanos, de información y tecnológicos, para orientar hacia

el logro de los objetivos. Dicha agrupación está distribuida por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 7

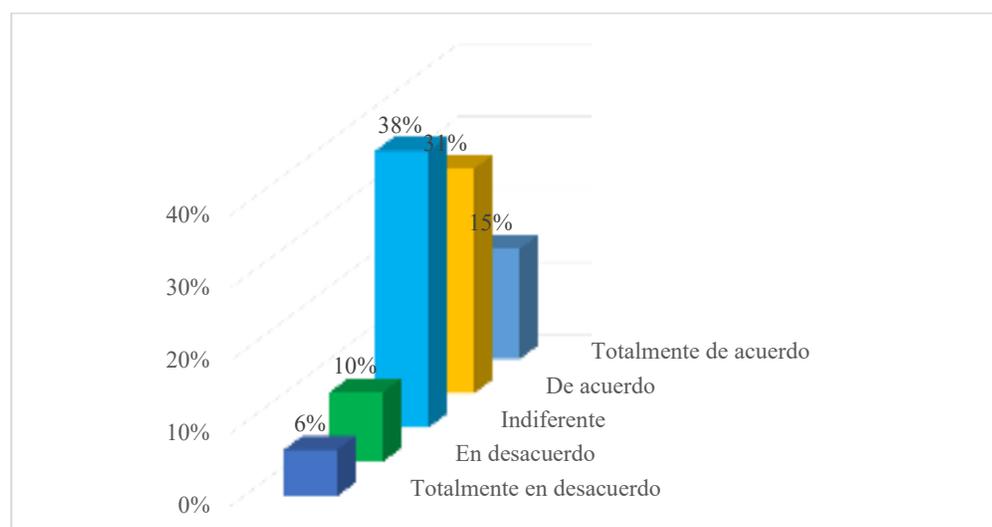
Agrupación de datos para la dimensión organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	6%
En desacuerdo	9	10%
Indiferente	36	38%
De acuerdo	29	31%
Totalmente de acuerdo	14	15%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 7

Agrupación de datos para la dimensión organización



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 7, así como en la figura 7, se puede apreciar que del 100% (94) de colaboradores, el 38% de ellos opinan por la escala indiferente, seguido por un 31% que muestran estar de acuerdo; en tanto en el otro extremo, un aproximado del 16% manifiestan su desacuerdo. Así, una fracción importante de mayoría relativa, expresan su indiferencia por la forma de organización que se viene llevando a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

C. Dirección

En la tabla 8, se valora la agrupación de datos para la dimensión dirección, en la que está presente el proceso de ejecución de los objetivos bajo la dirección del líder practicando la comunicación. Dicha agrupación está presentada y distribuida por alternativas, frecuencia absoluta y relativas.

Tabla 8

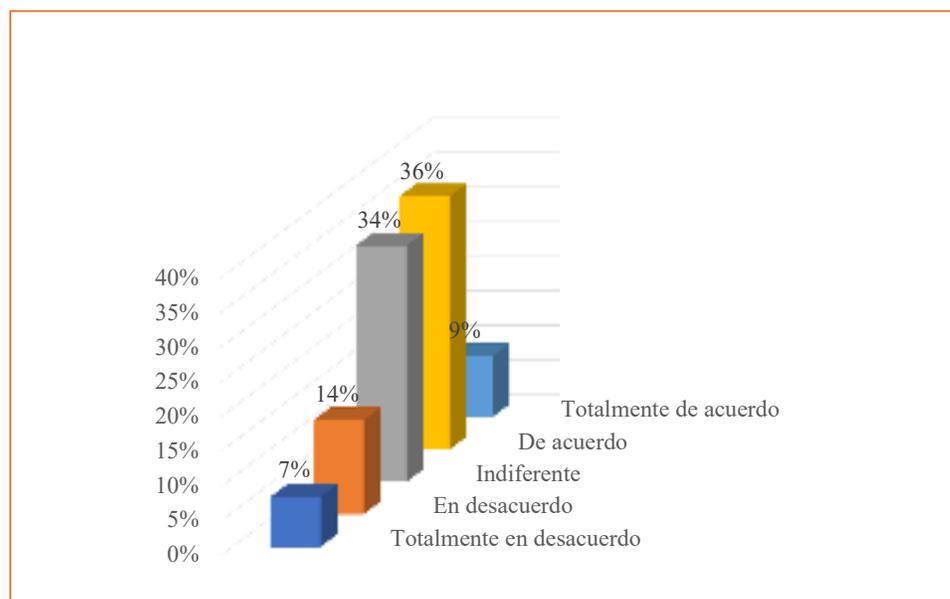
Agrupación de datos para la dimensión dirección

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	7%
En desacuerdo	13	14%
Indiferente	32	34%
De acuerdo	34	36%
Totalmente de acuerdo	8	9%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 8

Agrupación de datos para la dimensión dirección



Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 8, así como en la figura 8, se distingue que del 100% (94) de encuestados, el 36% de ellos opinan por la valoración de acuerdo, seguido por un 34% que muestran su indiferencia, luego un 14% que señalan estar en desacuerdo; mientras que un porcentaje menor del 9% y 7%, refieren estar totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. Es así que, una mayoría absoluta expresan su indiferencia y estar en desacuerdo con la forma de dirección que se tiene en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

D. Control

En la tabla 9, se aprecia la agrupación de datos para la dimensión control, esto es la supervisión y verifica de las tareas y actividades. Dicha agrupación está representada y distribuida por alternativas, frecuencia absolutas y relativas.

Tabla 9*Agrupación de datos para la dimensión control*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	12	12%
Indiferente	30	32%
De acuerdo	30	32%
Totalmente de acuerdo	13	14%
Total	94	100%

Fuente: Instrumento de medición

Figura 9*Agrupación de datos para la dimensión control*

Fuente: Instrumento de medición

En la tabla 9, así como en la figura 9, se discierne que del 100% (94) de encuestados, el 32% de los colaboradores ubican su apreciación en la escala de valoración de acuerdo, asimismo (32%) por la escala indiferente, en tanto el 14% en la valoración totalmente de acuerdo; encontrándose en el otro extremo con tan solo el 10% de estar totalmente en desacuerdo. Es así como, una mayoría absoluta ubica su opinión por manifestar su indiferencia y su desacuerdo (54%) por la forma de control que se viene llevando a cabo en la municipalidad distrital de Carmen Alto.

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Para conocer si la distribución es normal o no es normal, se lleva a cabo la distribución normal, teniendo en cuenta por el tamaño de muestra a Kolmogórov-Smirnov

Tabla 10

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo	Gestión administrativa
N		94	94
Parámetros normales	Media	103.3085	53.0319
	Desviación estándar	35.55702	15.94847
Estadístico de prueba		.065	.138
Sig. asintótica (bilateral)		,048	,000

Al hacer la prueba de normalidad se comprueba que el Sig. asintótica (bilateral) es menor a 0.05 ($p < 0.05$). La que muestra que la distribución no es normal (nivel de significación 0.048, 0.000). Por lo que teniendo en cuenta que los datos son del tipo ordinal, el estadístico seleccionado para llevar a cabo la prueba de hipótesis es Tau b de Kendall.

3.2.2. *Contrastación de hipótesis*

Hipótesis general:

El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

Planeamiento:

Ho: El liderazgo se relaciona inversamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Ha: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Regla de decisión para la hipótesis general y las hipótesis específicas:

Si: $p \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

Si: $p \text{ valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

El liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto

		Liderazgo	Gestión administrativa
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.857
	Sig. (bilateral)		.000
Tau_b de Kendall	N	94	94
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.857	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	94	94

La expresión resultante del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.857, para las variables liderazgo y gestión administrativa, ello muestra la presencia de un nivel de correlación positiva muy fuerte entre dichas variables, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). La que orienta, a aceptar la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. O lo que es lo mismo afirmar, que si mejora el liderazgo, de la misma manera ocurre en la gestión administrativa.

Hipótesis específica a)

El liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Planeamiento:

Ho: El liderazgo democrático se relaciona inversamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Ha: El liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Tabla 12

El liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto

			Correlaciones	
			Liderazgo democrático	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.848
		N	94	94
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.848	1.000
		N	94	94

Según la expresión resultante del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.848, para la dimensión liderazgo democrático y la variable gestión administrativa, se tiene un grado de correlación muy fuerte, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Por consiguiente, si mejora el liderazgo democrático, de igual manera mejora la gestión administrativa.

Hipótesis específica b)

El liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

Planeamiento:

Ho: El liderazgo Laissez Faire se relaciona inversamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

Ha: El liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

Tabla 13

El liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto

		Liderazgo laissez faire	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Liderazgo laissez faire	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 94
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.755 .000 94

Al haber calculado el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.755, para la dimensión Laissez Faire y la variable gestión administrativa, se llegó a conocer el nivel de correlación fuerte entre ambos componentes, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Por tal apreciación es que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad

distrital de Carmen Alto. Entonces, a mayor practica del liderazgo Laissez Faire mejora la gestión administrativa.

Hipótesis específica c)

El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Planeamiento:

Ho: El liderazgo autocrático se relaciona inversamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Ha: El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

Tabla 14

El liderazgo autocrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto

			Liderazgo autocrático	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1.000	.853
		Sig. (bilateral)		.000
		N	94	94
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.853	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	94	94

Al llevar a cabo el cálculo de la correlación de Tau_b de Kendall, se tiene un coeficiente de 0.853, para la dimensión liderazgo autocrático y la variable gestión administrativa, ello

explica que existe un grado de correlación muy fuerte entre ambos componentes, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Arribando por consiguiente, que se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Por consiguiente, a mayor practica del liderazgo autocrático mejora la gestión administrativa.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

En las instituciones públicas, el liderazgo esta presente en la gestión administrativa. Es así como Ayoub (2010), en la experiencia de la administración pública mexicana, identifica que los liderazgos con mayor presencia son la transformacional y la transaccional, con énfasis en los niveles jerárquicos altos y medios.

En tanto Guadamuz y Ortiz (2014) en Guatemala, identifica que el protagonista es el líder directivo, porque es el que toma decisiones efectivas y oportunas, la que se caracteriza por la constancia, congruencia, confiabilidad y la integridad. Por su parte Soto (2017), para la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, sobre la base del Chi Cuadrado hace conocer que el liderazgo transformacional y el liderazgo participativo inciden de forma significativa en la gestión administrativa.

En ese orden de ideas Li (2018), al tratar sobre el liderazgo en la gestión administrativa, desde la óptica de la revisión bibliográfica hace conocer la presencia de una asociación directa entre las acciones de una buena gestión de liderazgo de un director y los aspectos logrados en el proceso de la gestión administrativa; toda vez que, el no contar con las características y cualidades de líder, los colaboradores tendrían una percepción diferente, la que conduce a la desmotivación de los colaboradores y de quienes hacen gestión.

En esa idea, Caira (2019), en la investigación referida a los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, al lograr una correlación de $r = 0.675$, manifiesta haber logrado hacer conocer que existe una relación moderada. De forma similar, se ubica con Bustamante (2017), puesto que, al haber determinado una correlación de 0.753 , manifiesta que expresa una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo y la gestión administrativa.

Por lo que los resultados al cual arriban las diferentes investigaciones coinciden que existe una asociación positiva y directa entre el liderazgo y la gestión administrativa, las cuales corroboran respecto a lo alcanzado en la presente investigación, puesto que se tiene un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.857, la que muestra un nivel de asociación positiva muy alta entre el liderazgo y gestión administrativa en la municipalidad del distrito de Carmen Alto.

De forma similar se tiene, para la relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa, con un Tau_b de Kendall igual a 0.848, por lo que se logra hacer conocer una relación muy fuerte entre ambos componentes en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Mientras tanto, a través de Tau_b de Kendall igual a 0.755, para el liderazgo Laissez Faire y gestión administrativa, se tiene una correlación fuerte según Evans (1996). En tanto, la correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.853 para los componentes liderazgo autocrático y gestión administrativa muestran una relación muy fuerte.

Hechos que ameritan precisar, que los estudios de las variables liderazgo y gestión administrativa vienen siendo estudiados partiendo desde diferentes ópticas, es así como en la experiencia de Ayoub (2010), parte por estudiar el liderazgo transformacional y el transaccional; en tanto Li (2018), sobre el liderazgo directivo. Sin embargo, merece ser destacado el elemento común que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa, esa relación directa y positiva, unas veces de relación moderada y en otras de relación fuerte y muy fuerte.

Es así, que los aportes de cada uno de los estudios vienen fortaleciendo el debate de experiencias y teórico, las mismas que se constituyen como válidas para seguir estudiando en los diferentes niveles de gobierno, toda vez que éstas guardan entre sus características ciertas particularidades.

CONCLUSIONES

Conclusión general:

El liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de acuerdo con el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.857, la que refiere la presencia de un nivel de correlación positiva muy fuerte entre dichas variables, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). La que dio lugar, a aceptar la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Por lo que se afirma, si mejora la práctica de liderazgo, entonces se tendrá mejores resultados en la gestión administrativa.

Conclusiones específicas:

- a) Según la expresión resultante del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.848, la dimensión liderazgo democrático y la variable gestión administrativa mantienen un grado de correlación muy fuerte, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Por consiguiente, si mejora el liderazgo democrático, de igual manera mejora la gestión administrativa.
- b) El liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa, como resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.755, que muestra un grado de correlación fuerte, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Es así, que a mayor practica del liderazgo Laissez Faire, mejora la gestión administrativa.

- c) Al llevar a cabo el cálculo de la correlación de Tau_b de Kendall, se tiene un coeficiente de 0.853, para la dimensión liderazgo autocrático y la variable gestión administrativa, ello explica que existe un grado de correlación muy fuerte entre ambos componentes, con un sig. (bilateral) de 0.000 ($p < 0.05$). Lo que dio por resultado, que se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto. Por consiguiente, a mayor práctica del liderazgo autocrático mejora la gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

- a) En la municipalidad del distrito de Carmen Alto, la unidad de recursos humanos, en coordinación con la gerencia municipal, deben programar acciones de capacitación sobre liderazgo, a fin alinear a los líderes con énfasis en un determinado tipo de liderazgo.
- b) A nivel de la municipalidad distrital de Carmen Alto, se debe fortalecer la práctica del liderazgo autocrático a fin de fortalecer las diferentes etapas de la gestión administrativa.
- c) En la municipalidad distrital de Carmen Alto, los líderes en lo posible deben dejar de llevar a cabo la práctica del liderazgo Laissez Faire.

BIBLIOGRAFIA

- Aburto, H. & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y ciencia*. Vol. 19, núm. 51, Enero – abril 2011. Universidad Autónoma de Aguas Calientes. México. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetHabilidadesDirectivasDeterminantesEnElClimaOrganiz-3640774.pdf>
- Ayoub, J.L. (2010). “*Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*”. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid). Repositorio https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Bustamante, D. N. (2017). “*Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017*”. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19895/bustamante_yd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caira, P.W. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con la gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas primarias del distrito de San Miguel de la provincia de San Román, en el año 2018*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Marketing). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. [file:///C:/Users/CORE/Downloads/T036_01326092_T%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CORE/Downloads/T036_01326092_T%20(1).pdf)
- Camacho, L. (2014). *Componente de gestión administrativa*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. https://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/componente_de_gestion_administrativa_2014.pdf

- Cao, H. (2017). Liderazgo: Evolución y funciones. (Tesis de Maestría en Ciencias Políticas).
Universidad Nacional de la Plata.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charles, R. (2017). El eslabón perdido de la administración pública Española: La ausencia de una dirección pública profesional. UNED.
<file:///C:/Users/CORE/Downloads/16980-38844-1-PB.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de Administración. (7ma. Edición).
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Congreso de la República del Perú (6 de mayo 2003). Ley N°27972. Ley Orgánica de Municipalidades.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Estrada, S. (Mayo 2007). Liderazgo a través de la historia. Scientia et Technica Año XIII, No 34, Mayo de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.
<file:///C:/Users/CORE/Downloads/Dialnet-LiderazgoATravesDeLaHistoria-4808064.pdf>
- Estela, M. (2020). Gestión administrativa. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Figueroba, A. (2020). Los tres estilos de liderazgo de Kurt Lewin.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>
- Guadamuz, J.S. y Ortiz, J.C. (2014). *Incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, el II semestre del año 2015*. (Tesis para optar el Título de Licenciatura en Pedagogía con Mención en Administración de

la Educación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).

<https://core.ac.uk/reader/53104594>

Guillen, J.A. (2013). ¿Taylor o Fayol, cuál es el padre de la administración?.

<https://www.gestiopolis.com/taylor-fayol-padre-administracion/>

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). Administración: Un enfoque basado en competencias. (12^a. Edición). España: CEGAGE.

https://issuu.com/cengagelatam/docs/hellriegel_issuu

Li, L.M. (2018). La influencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú – PUCP, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de las Américas. Repositorio

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/458/LA%20INFLUENCIA%20DEL%20LIDERAZGO%20EN%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20CONTABLES%20EN%20LA%20UNIVERSIDAD%20CAT%C3%93LICA%20DEL%20PER%C3%9A%20-%20PUCP%2C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lobo, P. (2014). “Estudio de liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II”. Universidad de Sevilla.

https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-

[LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lussier, R. y Achua, C. (2011). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de las habilidades.

(4^{ta}. Edición). <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

- Martínez, J. (2005). “Administración y organizaciones: Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo”. <file:///C:/Users/CORE/Downloads/Dialnet-AdministracionYOrganizaciones-2929438.pdf>
- Márquez, M. (2016). La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del Estado Apure. Consultado de <http://www.redalyc.org/pdf/141/14101002.pdf>
- Mauli, J.P. (2018). “*Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE*”. (Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1373/TM%20CE-Ge%203212%20M1%20-%20Mauli%20Romero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Agricultura (2012). Guía de aprendizaje de fortalecimiento institucional. http://www.itto.int/files/itto_project_db_input/2995/Technical/Guia_Liderazgo%20Organizacional.pdf
- Mulford, M. (2011). Evolución de la gestión administrativa. AGLALA ISSN 2215-7360. <file:///C:/Users/CORE/Downloads/871-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3042-5-10-20180502.pdf>
- Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2015). Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Carmen Alto 2015 – 2025. <https://www.municarmenalto.gob.pe/images/documentos/otros/reglamentos/pdc.pdf>
- Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2016). Ordenanza Municipal N°009-2016.MDCA. Aprueba el reglamento de organización y funciones (ROF) y la estructura orgánica de la municipalidad distrital de Carmen Alto.

<https://www.municarmenalto.gob.pe/images/documentos/otros/reglamentos/rof2016.pdf>

Municipalidad Distrital de Carmen Alto (2016). Ordenanza Municipal N°010-2016-MDCA. Aprueba el Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad Distrital de Carmen Alto.

https://www.municarmenalto.gob.pe/images/DOCUMENTOS/CAP/cap_2016.pdf

Municipalidad Distrital Carmen Alto (2016). Resolución de Alcaldía N°357-2016-MDCA/A. Aprueba el Manual de Organización y Funciones.

<https://www.municarmenalto.gob.pe/images/documentos/otros/reglamentos/mof2016.pdf>

National Minority AIDS Council (s.f.). Desarrollo de liderazgo. Serie efectividad organizacional.

<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>

Rodríguez, J. (2012). Experimentos psicosociales N°5: Estilos de liderazgo Kurt Lewin (1939). <https://isdfundacion.org/2012/10/22/experimento-psicosociales-n%C2%BA-5-estilos-de-liderazgo-kurt-lewin-1939/>

Oré, J.E. (2018). Liderazgo directivo y gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias, Mención en Gestión y Administración Educativa). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Repositorio <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, M (2018). “*Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018*”. (Tesis para

obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz_hm.pdf?sequence=1

Pacsi, A.Y., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. UPeU.

<file:///C:/Users/CORE/Downloads/849-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1105-1-10-20180524.pdf>

Sánchez, J. y Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4,

Julio – diciembre. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>

Salazar, A. (2005). La planificación ¿base para la gestión administrativa y personal.

https://degerencia.com/articulo/la_planificacion_base_para_la_gestion_administrativa_y_personal/

Sánchez, D. (2015). Liderazgo en la administración pública. Cat.Económica.

<https://lideragora.net/2015/05/18/liderazgo-en-la-administracion-publica/>

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (2013). Liderazgo y trabajo en equipo. (2da.Edición).

http://virtual.senati.edu.pe/pub/cursos/lyte/Unidad_No_1/MANUAL_U1_LYTE.pdf

Soto, R.E. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el periodo 2017. (Tesis para optar el título profesional de

Licenciado en Administración). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Repositorio <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Universidad Militar Nueva Granada (2014). Teorías administrativas.

http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/administracion_i/unidad_2/DM.pdf

Varela, F. (2012). “Liderazgo en el sector público. Aproximaciones y desencuentros con el sector privado”.

https://www.academia.edu/1796675/Liderazgo_en_el_Sector_P%C3%BAblico._Aproximaciones_y_Desencuentros_con_el_Sector_Privado

Villalva, M. y Fierro, I. (2017). “El liderazgo democrático: Una aproximación conceptual”.

UEES Universidad Espiritu Santo. <file:///C:/Users/CORE/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

Zuzama, J.M. (2015). Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Universitat de les Illes Balears.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO LOGÍA
<p>1. Problema general ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?</p> <p>2. Problemas específicos a) ¿En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020? b) ¿Cómo el liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020? c) ¿En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020?</p>	<p>1. Objetivo general Determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.</p> <p>2. Objetivos específicos a) Determinar en qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020. b) Conocer cómo el liderazgo Laissez Faire se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020. c) Establecer en qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.</p>	<p>1. Hipótesis general El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.</p> <p>2. Hipótesis específicas a) El liderazgo democrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020. b) El liderazgo Laissez Faire se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020. c) El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020.</p>	<p>1. Variable uno X. El liderazgo</p> <p>Dimensiones x1. Liderazgo democrático x2. Liderazgo laissez faire x3. Liderazgo autocrático</p> <p>2. Variable uno X. La gestión administrativa</p> <p>Dimensiones: x1. Planificación x2. Organización x3. Dirección x4. Control</p>	<p>1. Tipo de investigación. Transversal</p> <p>2. Nivel de investigación Descriptivo y correlacional.</p> <p>3. Población y muestra Población = 106 Muestra = 94 trabajadores</p> <p>4. Técnica e instrumento. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Cuestionario

Variable Uno (X): = Liderazgo

Introducción:

Sr., Sra, muy buenos días. Con el presente instrumento de investigación se pretende recopilar información primaria para llevar a cabo la tesis: “Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020”. Que es totalmente anónima, lea las siguientes afirmaciones, elija una sola opción marcando con sinceridad con un aspa (X) la respuesta elegida.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo democrático					
1. Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos.					
2. Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.					
3. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la entidad.					
4. Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.					
5. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la institución. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.					

6. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.					
7. Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.					
8. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.					
9. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.					
10. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.					
11. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando.					
Dimensión: Liderazgo Laissez Faire					
12. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.					
13. Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.					
14. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.					

15. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.					
16. Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.					
17. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.					
18. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.					
19. Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.					
20. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.					
21. Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.					
22. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.					
Dimensión: Liderazgo autocrático					
23. Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina					

24. Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.					
25. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.					
26. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.					
27. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.					
28. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.					
29. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.					
30. Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.					
31. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.					
32. Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.					
33. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.					

Anexo 3: Cuestionario

Variable Dos (Y): Gestión administrativa

Introducción:

Sr., Sra, muy buenos días. Con el presente instrumento de investigación se pretende recopilar información primaria para llevar a cabo la tesis: “Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020”. Que es totalmente anónima, lea las siguientes afirmaciones, elija una sola opción marcando con sinceridad con un aspa (X) la respuesta elegida.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones / Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación					
1.Los servicios brindados están debidamente planificados para brindar un servicio de calidad					
2.La atención en la institución se proyecta a mejorar en el futuro					
3.Los servicios brindados a los usuarios están debidamente organizados					
4.Al realizar algún trámite en esta organización, obtiene resultados óptimos					
Dimensión: Organización					
5.Los servicios prestados están diseñados en forma estratégica para brindar una atención adecuada					
6.La gestión brindada en la institución responde a estructuras y procesos administrativos					

7.Los servidores públicos de la municipalidad cumplen responsablemente sus funciones					
8.La municipalidad viene adecuándose a los lineamientos de la gestión administrativa					
Dimensión: Dirección					
9.Los procedimientos administrativos en las diferentes oficinas son los adecuados para una buena atención a los usuarios					
10.En la municipalidad hay una adecuada conducción del servicio de atención a los usuarios					
11.El usuario recibe una adecuada orientación para los trámites que realiza					
13.El liderazgo del alcalde promueve una atención de calidad					
Dimensión: Control					
14.Los resultados del servicio prestado son óptimos					
15.Los procedimientos administrativos están estandarizados					
16.La municipalidad toma en cuenta la prevención de resultados					
17.La municipalidad realiza mejoras en los procedimientos					

14	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1		
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1		
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
22	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
23	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
24	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
29	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
30	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
31	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
32	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
33	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
34	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
35	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
36	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2

37	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2		
38	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2		
39	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
40	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
41	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
43	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
44	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
59	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4

32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
45	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
46	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
48	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
51	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
52	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
53	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5

Anexo 6: PRUEBA DE NORMALIDAD

a. Hipótesis.

Ho: La variable aleatoria no tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria tiene una distribución normal

b. Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

c. Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba Wc menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha;n)}$

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra			
		Liderazgo	Gestión administrativa
N		94	94
Parámetros normales	Media	103.3085	53.0319
	Desviación estándar	35.55702	15.94847
	Estadístico de prueba	.065	.138
	Sig. asintótica (bilateral)	,048	,000

Anexo 7: ANALISIS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida

“El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica”.

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	2

Podemos observar que el alfa de Cronbach es de 0.850 y se puede decir que es aceptable.

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 006-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. MÓNICA KARINA SAAVEDRA MEDRANO
MAESTRÍA:	CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN:	GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS:	LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN ALTO, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	23% de similitud
N° DE TRABAJO:	1989356254
FECHA:	06-ene.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 06 de enero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANCA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

por Mónica Karina Saavedra Medrano

Fecha de entrega: 06-ene-2023 05:00p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1989356254

Nombre del archivo: TESIS_MONICA_SAAVEDRA_MEDRANO.docx (1.22M)

Total de palabras: 20819

Total de caracteres: 95062

Liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad distrital de Carmen Alto, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.municarmenalto.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	books.instituto-idema.org Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
17	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía Activo