

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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



**EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**BACH. DARWIN WILLIAM SALCEDO MONTES**

**ASESOR:**

**MTRO. RÍMAC ADOLFO ATENCIO VENEGAS**

**AYACUCHO - PERÚ**

**2023**

**DEDICATORIA**

A Dios, todo poderoso, el ser más prodigioso que cuida de mí y de mi familia.

A mi familia, maestros y amigos, por su ayuda incondicional en esta fase de mi vida académica, quienes constantemente me apoyaron para este logro.

## **AGRADECIMIENTO**

De modo singular expreso mi intenso agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien me guía para lograr mis propósitos.

A mí querida Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Alma Mater en la formación de profesionales, por haberme acogido en sus aulas durante el transcurso de mis estudios.

Al Mg. Rímac A. Atencio Venegas, Asesor, no solo por las orientaciones y sugerencias brindadas, sino por el trato digno con que siempre me atendió y porque permanentemente ha compartido palabras juiciosas de ayuda con la que he sabido sobrellevar los inconvenientes que se presentaban a través del proceso de esta investigación.

A la Municipalidad Distrital de Pichari y a sus autoridades quienes dieron las facilidades para llevar a cabo el trabajo de investigación.

Mi querida familia, por confiar en mí, por apoyarme de forma permanente en todas mis decisiones tomadas.

A todos ellos ¡Mil gracias!

## RESUMEN

La investigación dispone por objetivo general, determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, la misma que para su desarrollo tuvo en cuenta el tipo de investigación sincrónica, de nivel de investigación descriptivo y correlacional, en la cual participaron en calidad de muestra como colaboradores 77 trabajadores, a quienes se administró los dos instrumentos - cuestionarios tipo Likert, individualizada para cada variable, comprendiendo las dimensiones para la variable liderazgo: liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático, liderazgo transaccional; en tanto para la variable gestión administrativa: planificación, organización, dirección, y control. El resultado fue la presencia de relación directa del liderazgo con la gestión administrativa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.828, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que refiere una correlación muy fuerte entre las citadas variables; asimismo se determinó una asociación directa entre el liderazgo autocrático y la planificación, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.785, la que demuestra una asociación fuerte entre las citadas variables; también una correlación directa entre el liderazgo liberal y la dirección, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.797, lo que comprende una correlación fuerte entre dichas variables; seguido de una asociación directa entre el liderazgo democrático y la organización, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.793, lo que refiere una asociación fuerte entre las mencionadas variables; de igual manera se identificó una relación directa entre el liderazgo transaccional y el control, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.825, lo que indica una relación muy fuerte entre dichas variables.

Palabras Clave: liderazgo, gestión administrativa, municipalidad

## ABSTRACT

La investigación dispone por objetivo general, determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, la misma que para su desarrollo tuvo en cuenta el tipo de investigación sincrónica, de nivel de investigación descriptivo y correlacional, en la cual participó en calidad de muestra como colaboradores 77 trabajadores, a quienes se administraron los dos instrumentos - cuestionarios tipo Likert, individualizada para cada variable, comprendiendo las dimensiones para la variable liderazgo: liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático, liderazgo transaccional; en tanto para la gestión administrativa variable: planificación, organización, dirección y control. El resultado fue la presencia de relación directa del liderazgo con la gestión administrativa, con un coeficiente de conexiones de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.828, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que se refiere a una conexión muy fuerte entre las citadas variables; prematuramente una asociación directa entre el liderazgo autocrático y la planificación, con un coeficiente de consecuencias de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.785, la que demuestra una fuerte asociación entre las citadas variables; una conexión directa entre el liderazgo liberal y la dirección, con un coeficiente de conexiones de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.797, lo que comprende una conexión fuerte entre dichas variables; seguido de una conexión directa entre el liderazgo democrático y la organización, con un coeficiente de conexión de Tau\_b de Kendall aproximado a 0.793, lo que se refiere a una fuerte asociación entre las mencionadas variables; de igual manera se identificó una relación directa entre el liderazgo transaccional y el control, con un coeficiente de producción de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.825, lo que indica una relación muy fuerte entre dichas variables.

Palabras Clave: liderazgo, gestión administrativa, municipalidad

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE GENERAL .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
I. REVISIÓN DE LITERATURA .....	5
1.1. Marco histórico .....	5
1.2. Marco referencial .....	8
1.2.1. En el orden internacional .....	8
1.2.2. En el orden nacional.....	10
1.2.3. En el orden regional.....	12
1.3. Sistema teórico .....	14
1.3.1. El liderazgo y la gestión administrativa.....	14
1.3.2. El liderazgo autocrático y la planificación.....	17
1.3.3. El liderazgo democrático y la organización.....	18
1.3.4. El liderazgo liberal y la dirección .....	19
1.3.5. El liderazgo transaccional y el control.....	20
1.4. Marco conceptual.....	21
1.4.1. El liderazgo.....	22
1.4.2. La gestión administrativa.....	22
1.4.3. Empleado público.....	22
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	23
2.1. Tipo y nivel de investigación .....	23
2.2. Población y muestra .....	23
2.3. Fuentes de información .....	24
2.4. Diseño de investigación .....	24
2.5. Técnicas e instrumentos .....	25
2.6. Consideraciones para tener en cuenta en la interpretación de resultados .....	25

2.7.	Operacionalización de variables y dimensiones.....	25
III.	RESULTADOS.....	28
3.1.	Resultados a nivel descriptivo.....	28
3.1.1.	El liderazgo .....	28
3.1.2.	Liderazgo autocrático.....	29
3.1.3.	Liderazgo liberal .....	31
3.1.4.	Liderazgo democrático.....	32
3.1.5.	Liderazgo transaccional .....	33
3.1.6.	La gestión administrativa.....	35
3.1.7.	Planificación .....	36
3.1.8.	Organización .....	38
3.1.9.	Dirección.....	40
3.1.10.	Control .....	41
3.2.	Resultados a nivel inferencial .....	43
3.2.1.	Prueba de normalidad .....	43
3.2.2.	Contrastación de hipótesis .....	44
IV.	DISCUSIÓN .....	50
V.	CONCLUSIONES .....	54
VI.	RECOMENDACIONES.....	56
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>66</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Datos ordenados según resultado de la variable liderazgo .....</i>	28
<b>Tabla 2</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo autocrático .....</i>	29
<b>Tabla 3</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo liberal.....</i>	31
<b>Tabla 4</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo democrático ..</i>	32
<b>Tabla 5</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo transaccional</i>	34
<b>Tabla 6</b> <i>Datos ordenados según resultado de la variable gestión administrativa.....</i>	35
<b>Tabla 7</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión planificación .....</i>	37
<b>Tabla 8</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión organización .....</i>	38
<b>Tabla 9</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión dirección .....</i>	40
<b>Tabla 10</b> <i>Datos ordenados según resultado de la dimensión control.....</i>	41
<b>Tabla 11</b> <i>Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra .....</i>	43
<b>Tabla 12</b> <i>El liderazgo se relaciona con la gestión administrativa. ....</i>	44
<b>Tabla 13</b> <i>El liderazgo autocrático se relaciona con la planificación.....</i>	45
<b>Tabla 14</b> <i>El liderazgo liberal se relaciona con la dirección.....</i>	46
<b>Tabla 15</b> <i>El liderazgo democrático se relaciona con la organización .....</i>	47
<b>Tabla 16</b> <i>El liderazgo transaccional se relaciona con el control .....</i>	48



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Datos ordenados según resultado de la variable liderazgo .....	29
<b>Figura 2</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo autocrático .....	30
<b>Figura 3</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo liberal .....	32
<b>Figura 4</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo democrático ...	33
<b>Figura 5</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo transaccional .	35
<b>Figura 6</b> Datos ordenados según resultado de la variable gestión administrativa .....	36
<b>Figura 7</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión planificación .....	38
<b>Figura 8</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión organización .....	39
<b>Figura 9</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión dirección .....	41
<b>Figura 10</b> Datos ordenados según resultado de la dimensión control.....	42

## INTRODUCCIÓN

En Europa, según la percepción de Collado (2015), los países del norte se caracterizan por la descentralización de sus tareas y una alta discreción, en tanto los del sur por una baja cautela y un alto grado de acceso al nivel central. Esta diferencia, hace que en España los alcaldes ejerzan un nivel de influencia en el nivel central, caracterizados como visionarios y jefes de la ciudad; por tanto, la parte ejecutiva del nivel local está centrada en el alcalde.

Por la decisión que toman los líderes, en la expresión de Castro & Vega (2020), los líderes están expuestos al éxito o al fracaso, puesto que con una decisión equivocada compromete a sus seguidores, de ahí que todos no están preparados para ser líder. Por lo que Morris (1967) señala, los líderes se han identificado a través de la historia, eligiendo al más anciano, al más culto o al más sabio.

En los gobiernos locales de América Latina, como afirma Rouquaud (2010), la captación de personal para los cargos superiores tiene característica de clientelismo político, “en muchos casos sin la capacitación técnica necesaria y los cargos inferiores son ocupados en su mayoría por personal permanente no calificado” (p. 11). Comportamiento que restringe la toma de decisiones del líder, como resultado de una débil organización.

De acuerdo a la Ley N°28175 (Congreso de la República, 2004), el personal del empleo público se ubica en la Municipalidad Distrital de Pichari (2015): 1) Funcionario público, que está representado por el alcalde, con funciones de preminencia política como resultado de elección popular; 2) Empleados de confianza, con funciones técnico o político; 3) Servidor público, comprende: a) Directivo superior, ubica a los servidores titulares de carrera que realizan funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, tales como ejecutor coactivo, auditor interno, contador, tesorero; b) Ejecutivo, que desempeña funciones administrativas, constituyen un grupo ocupacional; c) Especialista, no ejercen función

administrativa, pero si ejecución de servicios públicos, constituyen un grupo ocupacional; d) De apoyo, el que lleva a cabo labores auxiliares y de complemento.

Por lo que el empleado público, se encuentra inmiscuido en la gestión del gobierno local, es por ello que en la Municipalidad Distrital de Pichari se ubica, que se castiga por desobediencia a los reglamentos, el jefe pretende hacerse sentir que es el que manda, desconfianza en los subordinados, las decisiones se toman en la jerarquía superior sin la participación de los subordinados, así como en la diferencia de opiniones de los subordinados raras veces se inmiscuyen los mandos, por lo que solo les interesa los resultados sin examinar los métodos y procedimientos empleados por el personal.

Asimismo, raras veces se hace reuniones con los subordinados para fijar objetivos y resolver desacuerdos sobre problemas de gestión, la práctica de los valores institucionales se observa esporádicamente, por lo que los mandos y subordinados muestran su descontento, que se traduce en resultados no satisfactorios a los usuarios de la municipalidad.

Por lo que da la impresión, que el plan operativo institucional no se ejecuta con efectividad, los servicios que se otorgan están mal planificados, los presupuestos no están bien asignados, la gestión prestada en la entidad no responde a estructuras y procesos administrativos actualizados, que trae consigo que cuenta con el cuadro de asignación de personal desactualizado.

En ese orden de apreciación, se observa esporádicamente la delegación de funciones a los subordinados, la que es muestra de una comunicación vertical. La que se traduce, en el control y supervisión permanente, seguimiento y monitoreo a la ejecución presupuestal.

Comportamiento, que orienta a formular el problema general mediante la siguiente expresión: ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?, así como los problemas específicos: ¿En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la planificación en la municipalidad distrital

de Pichari – Cusco, 2021?, ¿En qué medida el liderazgo liberal se relaciona con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?, ¿En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?, y ¿Cómo el liderazgo transaccional se relaciona con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?

Que, para absolver dichas interrogantes, se tiene por propósito general: determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; asimismo, por propósitos específicos: determinar en qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; determinar en qué medida el liderazgo liberal se relaciona con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; determinar en qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; y conocer cómo el liderazgo transaccional se relaciona con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

La que se justifica, porque propicia el debate teórico de lo que es el liderazgo y la gestión administrativa en el escenario del sector público, como es la municipalidad distrital de Pichari; teniendo como protagonistas a Fayol (1971), Bass (1985), Shapiro (2001), Robbins y Coulter (2005), Mintzberg (1991), entre otros; la que muestran su vigencia. Mientras tanto, desde el punto de vista práctico, al estar dirigido las entidades por actores sociales que se interrelacionan con sus subordinados y los usuarios externos, las decisiones que se tomen constituyen experiencias prácticas del día a día, por el cual, las entidades se fortalecen o se debilitan; experiencias, que muy bien pueden servir para hacer la réplica en otras realidades similares. Desde el punto de vista metodológico, la contribución está por el uso de información primaria a través de dos cuestionarios tipo Likert, las mismas que son procesadas a fin dar

explicación en el contexto de un gobierno local ubicada con una particularidad de selva alta de la región Cusco.

De ahí que se plantea la hipótesis general a través de la siguiente expresión: el liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; igualmente las hipótesis específicas: el liderazgo autocrático se relaciona directamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; el liderazgo liberal se relaciona directamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; el liderazgo democrático se relaciona directamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021; y el liderazgo transaccional se relaciona directamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

La tesis en su integridad se ha dividido en cuatro capítulos: el primer capítulo está referido a la revisión de literatura; el segundo capítulo, a los materiales y métodos; mientras que el tercero, a los resultados; seguido por el cuarto capítulo, concerniente a la discusión. Las que permitieron concebir las conclusiones y recomendaciones.

## I. REVISIÓN DE LITERATURA

### 1.1. Marco histórico

El liderazgo a través de la historia ha ido modificándose de acuerdo con los cambios del desarrollo humano. Amaya (1996, citado por Gómez, 2000) menciona que el don de ser líder era gracias a los dioses. Este líder era catalogado como un semidiós, lo cual se le había encomendado a exponer verdades y compartirlo con su agrupación. Desde hace milenios, la percepción de un líder es reconocido por la fuerza que expone y el nivel de influencia que puedan haber tenido sobre las agrupaciones humanas. Por ello podemos citar a nombres conocidos como Jesucristo, Nelson Mandela o Marthin Luther King, quienes fueron catalogados como un líder efectivo que conduce el accionar de un grupo, los cuales apuestan a reflexionar acerca de que si los líderes nacen o se hacen, si el conjunto de sus procesos psicológicos son heredados o aprendidos, entre otros.

De acuerdo a Culligan et al. (1988), en el tiempo existió cinco escenarios de liderazgo:

- a) Liderazgo de conquista: en este periodo, lo trascendental es que las personas estuvieron en la búsqueda de un superior omnipotente, con mandatario tiránico e imperioso, que ofreciera a las personas seguridad por su fidelidad;
- b) Liderazgo comercial: se dio desde los inicios de la edad industrial, la seguridad que ofrecían los líderes ya no era motivo principal del liderazgo, sino la búsqueda de aquellos que pudieran guiarles sobre como elevar su nivel de vida;
- c) Liderazgo de organización: las personas pensaron en un lugar donde mantenerse, el significado del liderazgo se transformó en la idoneidad de organizarse;
- d) Liderazgo de innovación: de acuerdo a que aumentaba la tasa de innovación, recurrentemente los productos y la metodología se convirtieron obsoletos; las nuevas habilidades y conocimientos obtenidas se utilizaron para generar nuevas ideas de producción, definiciones sobre finanzas y de propuestas de mercadeo;
- e) Liderazgo de la información: se fundamenta en el progreso de la tecnología; por lo cual, se tornó evidente que ninguna compañía podría existir en el tiempo sin los líderes que creyeran

como se tenía que manejarse la información acopiada en el tiempo; los líderes modernos de la información son las personas que mejor procesan la información, interpreta inteligentemente y lo transforma de forma moderna y creativa.

Actualmente se está desarrollándose un inédito modelo de liderazgo; el liderazgo en la "Nueva Edad": se caracteriza por usar las recientes tecnologías, como analizar y sintetizar adecuadamente la data - información que están manejando e internalizarse que dirigen personas, no objetos, ni números, mucho menos proyectos. Deberán trabajar en su capacidad de escucha para deducir acerca de lo que las personas desean, así como su solvencia de proyectarse en el corto, mediano y en el largo plazo, y así diferenciarse y conservarse al margen de la competencia que pueda tener.

Por lo que las teorías de liderazgo han ido cambiando de acuerdo con las circunstancias, así Gómez-Rada (2002), señala que en la segunda década del siglo XX se tiene el enfoque personalista, identificadas por las cualidades personales de influencia hacia otras personas. Más adelante en las proximidades de la segunda guerra mundial, se identifica al líder centradas en la conducta orientada a cumplir funciones. Luego, de acuerdo con Sánchez (2010), se identifica al líder por las características que hade llevar a cabo su tarea.

En la experiencia de Lewin, Lippit y White (1939, citado por Zuzama, 2015) en la Universidad de Iowa, al hacer un estudio en diferentes grupos de niños, identifica las clases de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire. Estudio considerado el precursor de futuras investigaciones, basada en niños de 10 años distribuidos en cuatro grupos; la que concluye, la presencia de mayor acometida, agresión, culpabilidad y descontento en los estilos de liderazgo laissez faire y autocrático.

Con respecto a la gestión administrativa, se concibe en términos de cómo se han decidido las personas y las sociedades en relación con sus momentos específicos de la historia y la cultura.

Así, la administración como disciplina (Mulford, 2011), es relativamente reciente, mientras que el historial del pensamiento administrativo es muy atávico, puesto que se origina con el hombre mismo, ya que a través del tiempo existió la obligación de organizar actividades y acciones, tomar decisiones, efectuar y controlar; puesto que de ahí en la administración atávica podemos encontrar muchos de los cimientos administrativos en la actualidad y que se puede observar; en el Nuevo Testamento, en el código de Hammurabi, así también como en la manera de orientar las cuestiones en la antigua Grecia, Roma, Egipto y China, es donde se puede encontrar antecedente del proceso administrativo.

Al referirse a las urbes en Norteamérica, señalaba Yates (1977, citado por Collado, 2015), que en el contexto luego de la segunda guerra mundial, fueron difíciles de gobernar por la presencia de políticas locales fragmentadas. La misma que dio impulso a la visión de los líderes locales, conocida con alto activismo y bajo activismo.

En tanto, en la edad moderna (Durker, 2005), surge en Prusia y Austria con la expresión del movimiento administrativo identificado como Cameralistas. La escuela cameralista es la expresión de las técnicas y procedimientos a disposición de la monarquía absoluta, que requería mayor estructuración y eficientes prácticas administrativas para mejorar el desenvolvimiento de las cuestiones reales y la adecuada protección y mantenimiento de su patrimonio. La administración pública alcanzó su máximo apogeo en 1560. Para algunos estudiosos los cameralistas son los máximos pioneros en el tratado científico sobre la administración pública.

En los albores del siglo XX, como menciona Espinoza (2009), el empirismo y la improvisación deben ser sustituidas por técnicas científicas. Por lo que “Fayol suele ser recordado como el fundador de la escuela clásica de la administración, y es considerado el



verdadero padre de la teoría administrativa moderna” (p. 54). Enfatizó, en la necesidad de una doctrina, constituida por principios administrativos.

La administración es una manifestación universal que se rige en el mundo moderno, en las organizaciones, dado que cada empresa requiere la articulación de un conjunto de actividades, toma de decisiones, evaluación del desempeño con base en objetivos previamente establecidos como dirección de personas, control y consecución en la ubicación de recursos.

Actualmente se reflexiona como un sinónimo de administración al término denominado gestión, lo cual se entiende como una estructura organizativa que sigue unos establecidos propósitos y en ese entender se perfila la imagen de una organización o entidad y se refiere a la figura de los directivos y conscientes de los distintos tipos de limitantes externos e internos que se demanda a fin que la entidad funcione con calidad.

## **1.2. Marco referencial**

### ***1.2.1. En el orden internacional***

Castillo (2005), a través de la tesis de posgrado: "Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI", llevada a cabo en Puerto Rico, refiere por objetivo, “interpretar los principios y estimulaciones que originan a un director a ser un líder directivo” (p. 8). La referida investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta el enfoque descriptivo, el diseño no experimental, en ella utilizó como instrumento un cuestionario valorado en escala de Likert; concluye, que el liderazgo administrativo es un desafío que afrontan los directivos en las escuelas de la sociedad puertorriqueña a través del siglo XXI, por lo que requiere poseer con atributos, conocimientos y destrezas que pueda prosperar la organización, además de aptitudes como dirección, conocimientos de procesos, procedimientos administrativos y manejo de recursos.

Por su parte Flores (2015), desarrolló la investigación: “El liderazgo de los equipos y el impacto de los aprendizajes”, cuyo objetivo principal fue “conocer el impacto del liderazgo

transformacional de los directivos en la gestión escolar del sistema educativo en Chile” (p. 11). La investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta la metodología multi método, en la que los objetivos tuvieron un fundamento operativo, basada en la teoría. Para la medición psicométrica se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ-5x, teniendo como colaboradores a 562 docentes de 30 centros educativos de los niveles de educación primaria y secundaria en las VI y VII regiones en Chile. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa del liderazgo transformacional como predictor de la mejora escolar.

En ese orden de ideas, Ayoub (2008), realizó la investigación denominada: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, cuyo objetivo principal fue “explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente” (p. 9). Comprende una investigación cuantitativa aplicada, con un cuestionario multifactorial, aplicada a una base de datos (N=1433); bajo el análisis de correlación concluye, que el comportamiento transaccional se muestra débil frente a los comportamientos transformacionales; esta última, incrementan el desempeño de los trabajadores y de los funcionarios y la utilización de comportamientos pasivo-evasivos. Igualmente, a pesar de que el “estilo transaccional es eficaz al explicar hasta un 52% de la variabilidad observada en el desempeño, el análisis de regresión múltiple comprueba que utilizar comportamientos transformacionales aumenta 34% más el esfuerzo extra y la eficacia percibida por los funcionarios” (p. 61).

Así, Acosta (2017), desarrolló la investigación: “Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal” Colombia, cuyo objetivo principal fue “estudiar los estilos de liderazgo que el director puede llevar a cabo dentro de una institución educativa, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación” (p. 5). La que llevó a cabo, de forma descriptiva mixta o multiparadigmática, se usó como técnica

la encuesta, el diario de campo y la entrevista. Llegó a la conclusión, que los estudiantes y profesores aceptan positivamente el estilo de liderazgo transformacional ejercitado por el rector cuyo resultado inmediato fue la mejora de la calidad educativa. Seguidamente, se plasmó que la Ley y la normatividad en general influyen en el estilo de liderazgo y la forma de trabajo del rector, ejecutando la labor diaria de forma eficiente y con resultados positivos para la institución educativa.

### ***1.2.2. En el orden nacional.***

En la expresión de Cairra (2019), a través de la tesis: “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” Puno, tiene como objetivo general, “establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas Primarias” (p. 10). Que, a través de la investigación del tipo aplicada, nivel correlacional, con un cuestionario y una muestra de 121 colaboradores, arriba a la siguiente conclusión: se tiene un vínculo directo ( $r_s = 0.675$ ) de los estilos de liderazgo con la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas de nivel Primario del distrito de San Miguel.

Por su parte Li (2019), al llevar a cabo la investigación: “La influencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú - PUCP, 2018”, propone como objetivo principal, “determinar cuál es la influencia existente entre tipos de liderazgo y la gestión que realiza el personal administrativo dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP” (p. 12). La metodología es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, cuya conclusión principal es que coexiste una correlación directa entre una buena gestión de liderazgo de un decano o director y las consecuencias que se generan durante la gestión administrativa, debido a que, si el director no dispone con las adecuadas cualidades de liderazgo, la concepción de los trabajadores es muchas

veces negativo, que desmoralizará la adecuada gestión y consecución de las atribuciones designadas.

En tanto, Ccancapa (2019), al desarrollar la investigación: “El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018” Puno, con el objetivo principal, de “analizar el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara” (p. 8). Bajo las características de una investigación de tipo descriptivo y correlacional, la conclusión muestra que el estilo de liderazgo del alcalde es autoritario, se estableció una relación positiva muy débil entre el liderazgo del alcalde y la planeación (0.195), de forma similar entre el liderazgo del alcalde y la organización (0.155); una relación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección (0.290), finalmente entre el control y el liderazgo del Alcalde (0.250).

En ese orden de ideas, Bautista & Vega (2018) al llevar a cabo la tesis: “Liderazgo del alcalde y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018”, con la intención principal, de “determinar la relación existente entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal” (p. 5). La que fue tratada con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Determinó la presencia de una asociación significativa que tiene el liderazgo del alcalde con la gestión municipal en la municipalidad provincial de Huanca Sancos, con un nivel de asociación positiva media de 0.582.

Mientras que León (2018), al realizar la investigación: “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016”, con la intención principal de “medir la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo” (p. 2). Hizo uso de la investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, con apreciación cuantitativa, concluye que el nivel de asociación entre la variable gestión administrativa y la variable liderazgo asertivo es de 0.600, lo que significa que existe una correlación positiva alta;

por consiguiente, estamos ante la presencia de un alto nivel de influjo de la variable gestión administrativa ante la variable liderazgo asertivo.

Paucar (2018), desarrolló la tesis: “Liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017”, con el fin principal de “determinar la influencia que tiene el liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017” (p. 11). Investigación de tipo y diseño descriptiva-correlacional, de enfoque cuantitativo, cuya conclusión principal es que a través del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.796 ha llegado establecer que entre el liderazgo situacional y la gestión administrativa existe una influencia reciproca en la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

Por su parte, Ortiz (2018), desarrolló la investigación: “Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, Ayacucho – 2018”, cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa” (p. 10). La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, la que a través de un cuestionario se arriba a la siguiente conclusión: ha identificado la presencia de asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, como consecuencia de la prueba estadística de Tau\_c de Kendall equivalente aproximadamente a 0,558, el que refleja un nivel de relación moderada

### ***1.2.3. En el orden regional.***

Sumire (2018), al abordar la tesis: “Liderazgo transformacional y gestión administrativa de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAAC”, tiene por objetivo principal, “conocer la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa” (p. 6); a través del tipo de investigación descriptivo-correlacional, la técnica de la encuesta usando el analisis de tipo cuantitativo; se tiene el

coeficiente del estadístico Spearman igual a 0.601 y el nivel de significancia de 0,000 ( $p < 0,005$ ); de lo que se deduce la existencia de una relación directa significativa y moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la escuela profesional de educación de la UNSAAC.

Entre tanto, Checco (2018), al realizar la tesis: “Liderazgo político del alcalde y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Canchis-Cusco 2018”, refiere como propósito de “establecer la correlación entre el liderazgo político del alcalde y la gestión municipal” (p. 4), para lo cual empleó el método descriptivo correlacional, diseño no experimental; logrando el resultado de una correlación de Tau b Kendall aproximado a 0,71, por lo que demuestra la presencia de una relación positiva alta entre la variable liderazgo político del alcalde y la variable gestión municipal.

En esa perspectiva, Chumpitazi (2019), en la tesis: “Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Anta, en el periodo 2019”, con el propósito principal de “describir la Gestión Administrativa en la Municipalidad en el periodo 2019” (p.4). A partir de la investigación de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, llego a la conclusión; que la gestión administrativa es regular, con tendencia orientada hacia lo negativo.

Mientras que Cachura (2019), en la tesis: “Liderazgo municipal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastián - 2018”, refiere como objetivo general, “analizar y determinar la relación que existe entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral del personal de la municipalidad” (p. 3). La que es abordado a través de la investigación de tipo descriptivo correlacional con diseño básico no experimental y dos cuestionarios tipo Likert; llegando a la siguiente conclusión: que no existe correlación significativa entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad; la que se observa en el valor de Tau-b de Kendall igual 0.095.

Por su parte, Huahuasoncco (2020), desarrolló la investigación: “Liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019”, con la intención superior de “calcular la correlación que hay entre el liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas” (p. 5). La investigación fue del tipo cuantitativo, con metodología teórico - deductivo, nivel correlacional con temporalidad transversal y diseño no experimental; concluyendo: que se encontró una relación positiva de 0.805, la que muestra una alta asociación entre las variables liderazgo directivo y la gestión administrativa en las IEP de los niveles secundaria y primaria en el distrito de Chinchaypujio, Unidad Ejecutora 315 de Anta, en el año 2019

### **1.3. Sistema teórico**

#### ***1.3.1. El liderazgo y la gestión administrativa***

Bajo la expresión de Bass (1985, citado por Almiron, et al., 2015), se tiene dos tipos de liderazgo: “el Transaccional y transformacional basándose en una visión holística que considera rasgos y conductas dentro de un contexto situacional determinado” (p. 25). Así, los rasgos y conductas son determinantes como variables dentro de una organización que marcan su derrotero.

Por lo que la diferencia entre el liderazgo transaccional y transformacional, como señala Mendoza & Ortíz (2006), es que en el transaccional existe un intercambio entre el líder y sus seguidores, en el que ambos son beneficiados; en tanto en el transformacional, el interés es colectivo, basada en la conciencia de los trabajadores dejando de lado los intereses personales, por lo que se producen cambios en la organización y al interior de la comunidad.

En la expresión de Sánchez (2010), al tener en cuenta las contingencias, se tiene al líder instruido a las relaciones de grupo y líder instruido a tareas. De acuerdo con las metas los líderes son: directivo, participativo, apoyo y centrado en el logro. Por el lado de la teoría

situacional, el que da ordenes, el persuasivo, participativo y el que delega. Mientras que, por la decisión normativa, el autocrático y el consultivo.

En tanto, en el sentido dinámico, como señala Daft (2006, citado por Zuzama, 2015) “sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten” (p. 6).

En una organización, según Lewin, Lippitt, y White (citado por Giraldo, Rodas, & Pérez, 2009), “básicamente se pueden identificar 3 estilos de liderazgo como lo son el Autocrático o Autoritario, Democrático o Participativo y Liberal o de Rienda Suelta” (p. 25)

Según el ejercicio de poder, como señala John y Cole (citado por Collado, 2015), la tipología de liderazgo aceptada comprende: 1) Visionario. Con características de proactivo, dispuesto al cambio, innovador y capacidad de formar seguidores; 2) Facilitadores. Con características democráticas, por lo que dependen en parte de la participación de otros actores; 3) jefe de la ciudad. Con características de fuerte cuota de poder y agenda unilateral; 4) Protector. Es burocrático y conservador, no comparte el poder que dispone.

Con relación al liderazgo y la gestión administrativa, Botero (2017) afirma que los encargados de la gestión administrativa cumplen un rol fundamental en la planificación, en la organización, además de la toma de decisiones para su implementación, por lo que es importante la existencia de una matriz cultural de liderazgo en los directivos que conducen con coherencia las acciones necesarias para mejorar las acciones de la organización.

Por lo que la gestión administrativa, se identifica con ciertos patrones de conducta organizacional, como señala Fayol (1971, citado por Espinoza, 2009), constituida por “cinco elementos: planificación, organización, dirección, coordinación y control” (p. 55). Por consiguiente, comprende, por anticiparse al futuro, elaborar una estructura, por la motivación, integración y la constatación teniendo como referente el plan.



Por su parte, Múgica (2003), menciona que la sucesión de gestión o dirección es el marco en el que se identifican todas las diligencias del líder, cuya finalidad es laborar con y a través de personas, grupos y otros recursos para la consecución de resultados para la institución. Además, cuando se analiza al liderazgo, involucra encargarse mediante las personas y grupos con el propósito de alcanzar objetivos propuestos. La discrepancia principal entre los conceptos referidos sobre gestión y liderazgo es la expresión “objetivos de la organización”. La diferencia principal entre gestión y liderazgo es que los directivos son conscientes de los objetivos de la institución, siempre en cuando los líderes pueden estar responsabilizados tan sólo de una parte de los propósitos trazados.

Con una propuesta mucho más amplia Del Prado (1998) menciona que la tarea fundamental del líder de una organización consiste en fundar una armonía que pueda convivir entre las necesidades de las personas y los propósitos de las organizaciones correspondientes. Asimismo, cuando un líder tiene triunfos, la retribución se comparte tanto para la gestión y para el líder; cuando se obtienen resultados negativos, una o ambas partes sienten los rezagos negativos. Los líderes que estén frente a un proceso o procedimiento relacionados a la gestión deben tener internalizado el tema de rediseñar e implementar los procesos y procedimientos que agregan valor; asimismo, laborar de la mano con los interesados y brindar soluciones a dificultades específicos en un marco profesional que refleja un líder y de respeto mutuo con el entorno.

En el sentido de la pluralidad, como indica Lobo & López (s.f.), se tiene los estilos de liderazgo: a) Genrativo punitivo. Posesivo y flexible, b) Genrativo nutritivo. Se sirve de las ideas del grupo, c) Emotivo libre. Hace lo que siente pero con cierta reserva, d) Emotivo dócil. Es sumiso y hace lo que le dicen, e) Emotivo indócil. Actúa en contra de lo que le dicen. Es así, que esta presente de una y otra manera la dirección y responsabilidad.

De acuerdo con Kotter (2007), quien ha ensayado con una metodología basada en la personalidad y el comportamiento que reflejan los gerentes que tuvieron éxito. El propone que existen rasgos tipológicos sobre personalidades frecuentes y que son posibles de describir, teniendo en cuenta las sucesivas peculiaridades: son individuos hondamente encauzadas a conseguir resultados, aspiran lograr status y dominio, están soberanamente determinados y lo cual reflejan ser ambiciosas, además de que reflejan grandes capacidades de estabilidad emocional, destreza, desarrollando, relaciones personales.

### ***1.3.2. El liderazgo autocrático y la planificación***

En relación con el liderazgo autocrático y la planificación, como señala Varela (2012) es uno de los tipos más usadas en las instituciones, en donde sus líderes anhelan conservar el control de todo su personal a cargo en la intención de lograr mejores resultados. Las organizaciones poseen una visión, misión y objetivos establecidos, este escenario hace difícil ejercer un liderazgo ordinario enfocado en resultados. Una característica, es que el líder autocrático orienta sus actividades de acuerdo metas establecidas, los cual debe estar alineadas a la estrategia institucional con la finalidad de cumplirlas.

Un aspecto que diferencia al líder autocrático de los demás, según Hurtado (2016), es por el elevado enfoque en el rendimiento y un limitado énfasis en los colaboradores. Asimismo, asume que los colaboradores son poco fiables e irresponsables, es por ello que en los temas de organización, planificación, control y la toma de decisiones, requiere o toma en cuenta la mínima participación de sus colaboradores. De ahí, que usualmente está enfocado en la autoridad, el poder, la manipulación y el trabajo fuerte para poder concretar sus objetivos.

Por su parte, Colina (2012), menciona que en las organizaciones establecidas en el sector público se puede encontrar una extensa evidencia sobre liderazgo autocrático, por la ordenación legal establecida en sus distintas entidades que corresponden. Recomienda, que se deberían conjugar tanto el tipo de liderazgo autocrático como el del tipo democrático con el

propósito de conseguir un adecuado clima organizacional, estableciendo en el colaborador una estimulación diaria para lograr con sus tareas y labores el mayor rendimiento posible y poseyendo un fuerte sentido de competencia al interior de la organización.

Sin embargo, de acuerdo con Giraldo, Rodas, & Pérez (2009), el liderazgo autocrático puede tener inconvenientes por el hecho de mostrar arrogancia, que conduce a que los ánimos de los colaboradores desfallezcan por el hecho que se sienten distantes de quién dirige, por lo que los aciertos como experiencia pueden fallar.

La que tiene que ver con la elaboración de un plan, que según Robbins y Coulter (2005, citado por Gallardo, s.f.), comprende, “en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de la organización” (p. 5). de ahí que se tiene las preguntas clave, ¿Qué se quiere lograr?, ¿Cómo lograrlo? y ¿Cuándo lograrlo?.

De ahí que la planificación, como señala Shapiro (2001), sigue un proceso sistemático a partir de una necesidad, seguido de cómo enfrentarla mediante prioridades y principios funcionales. Por lo que significa internalizarse en el futuro y actuar de inmediato al respecto. La que va acompañado de la flexibilidad requerida, quiere decir, que es posible hacer ajustes sin salirse o comprometer las metas.

### ***1.3.3. El liderazgo democrático y la organización***

El líder democrático, según Hurtado (2016), está orientado mayormente en el desempeño y las personas, con un gran arraigo de potenciar la organización. Este prototipo de liderazgo asume que la mayoría de los colaboradores es honesta, con un alto grado confianza, y trabajará duro para conseguir objetivos reveladores para la organización y con una labor desafiante. Este tipo de liderazgo se esmera por ser el más organizado, realizando una labor mediante la estimulación y la dirección de las personas y grupos para que estos puedan usar su

potencial para lograr los objetivos trazados de la organización, así como también sus propios objetivos personales.

Por otro lado, Villalva (2017) menciona que el liderazgo democrático, nombrado igualmente como liderazgo participativo, es un tipo de liderazgo que consciente establecer mayor responsabilidad con la organización pues está centrado en la dirección de los empleados comprometiéndolos en la discusión y toma de decisiones, facultando responsabilidad, autoridad y empleando la retroinformación como un factor para poder dirigir y superar los inconvenientes. El liderazgo democrático permite la adhesión y dirección, lo cual incentiva el trabajo en equipo, además que permite el involucramiento activo en la gestión de la toma de decisiones a través del dialogo y por tanto aumenta la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos determinados.

Liderazgo que se lleva a cabo dentro de una organización, con características que se basa en la información, como indica Velásquez (2007), donde se intercambian energía e información, que se concibe como un “sistema socio-técnico abierto, el cuál posee, relaciones de entradas (insumos), salidas (productos) y retroalimentación o ciclos de retorno para modificar el propio sistema, en estructura, operación, función o propósito” (p. 132). Quiere decir, que es el reflejo de la estructura jerárquica de la organización.

#### ***1.3.4. El liderazgo liberal y la dirección***

El liderazgo liberal, conocido como inefectivo por Choque et. Al (2014) debido a la ausencia de empeño por parte del líder, siendo sus características primordiales el desinterés y la ausencia de sostenibilidad a sus seguidores, delimitándose exclusivamente al resultado de sus acciones. Los resultados de este modo de liderazgo median negativamente en el desempeño de los colaboradores, conduciendo a limitados efectos. Las discrepancias entre el estilo transaccional y el estilo liberal están expresada básicamente en el desempeño eficaz de los subordinados como consecuencia del nivel de apoyo otorgado por los líderes.

Por lo que, por su pasividad, según Giraldo, Rodas, & Pérez (2009), “a este líder solo le interesa el estatus que ha logrado al interior de la organización. Este líder se caracteriza por abandonar prácticamente todo el poder en manos del grupo” (p. 29). Se aprecia la ausencia del líder, las tareas quedan en mano de los colaboradores y a decisión de ellos; sin embargo, advierte la necesidad que todo debe salir bien con la suma de esfuerzos y no importa cómo.

Por su parte Martínez (2004), afirma que está representada por una persona que es un líder inactivo. Este tipo de líder generalmente trata de evitar la toma de decisiones y la supervisión consciente que se gestan al interior de una organización, asimismo no se integra en la participación de la agrupación u organización, otorga total libertad a sus colaboradores. Sin embargo, este tipo de líder otorga los materiales que son necesarios y permite que los colaboradores realicen sus labores como mejor les parezca. Expresa una conducta que permite liberarse de todo tipo de responsabilidades otorgadas a la organización teniendo al frente a los subordinados, se concluye que este tipo de comportamiento en las organizaciones es menos efectiva.

En ese horizonte, quién ejerce la dirección es el directivo, por lo que Mintzberg (1991, citado por Pautt, 2011) “conceptualizó el término directivo como la persona que está a cargo de una organización” (p. 218). Que, al ejercer la acción de dirigir, recibe varias conceptualizaciones como, gerente, subgerente, director, supervisor, funcionario, entre otros.

### ***1.3.5. El liderazgo transaccional y el control***

La relación líder colaborador, como explica Figueroa (citado por Lobo & López, s.f.), “está dado por el intercambio de recompensas constructivas o correctivas o evitación de disciplina para el acatamiento del seguidor” (p. 22). En el que está presente las recompensas por el esfuerzo realizado teniendo como premisa el desempeño.

A raíz de la propuesta planteada Bass, (1985), propone que el líder transaccional distingue lo que los colaboradores desean lograr en su trabajo lo cual intenta velar por que lo

obtenga siempre que su trabajo lo demuestre; este tipo de liderazgo usa las estrategias de intercambiar incentivos y compromisos de recompensas por el esfuerzo que lo puedan demostrar; Además de que responde a las carencias y deseos de sus colaboradores, pero siempre y cuando éstos puedan cumplir con el trabajo que se les haya encomendado los cuales pueden estar consignados en todo tipo de organización, ya sea militar, industrial, educativo, sector público o privado.

Con relación a este tipo de liderazgo Ayoup (2010) menciona, que en el enfoque transaccional sobresale la importancia del cambio e interacción que está presente entre el líder y los partidarios. Adaptado en la teoría del cambio social se desplegó la teoría de créditos idiosincrásicos para conocer y explicar el apareamiento y la manutención del liderazgo mediante una serie de actividades. En una primera etapa la persona que es distinguido habilidoso y que se acomoda con las normas de la organización, al insinuar comunicarse con los demás y éstos, logrando satisfacción al seguir sus indicaciones, logra elevar su estatus y acrecientan sus créditos característicos que le admitan practicar influencia y, en determinado instante, desalinearse de las normas del grupo sin ser acreedor de alguna amonestación.

En tanto, por la obediencia como refiere la UNI (2019), al líder obedecen los subordinados y los que son parte del equipo, por ello al cumplir la tarea reciben una recompensa que les da el líder; así como también puede castigar porque es él quien dirige.

Razón por el cual, tiene que ver con el control, porque se trata de proceso de gestión como señala Reyes (2009), en el sentido que el control es “un sistema de información que permite comprar lo planeado con los resultados obtenidos a través de la gestión, adoptando las medidas correctivas pertinentes en caso de detectarse desviaciones significativas” (p. 2). Es aquí donde se tiene en cuenta las normas administrativas como, leyes, reglamentos, directivas, procedimientos, entre otros.

#### **1.4. Marco conceptual.**

#### ***1.4.1. El liderazgo.***

Es la relación de influencia entre el líder y sus seguidores, que desarrollan actividades y se encuentran involucrados en procesos con los que se pretende alcanzar a los objetivos que comparten en una organización, donde las conductas son válidas al identificar, el liderazgo autocrático, liberal, democrático y transaccional. (Lewin; Bass, 1985; Daft, 2006).

#### ***1.4.2. La gestión administrativa.***

Coherencia para mejorar las acciones de la organización, con patrones de conducta organizacional expresadas a través de la planificación, organización, dirección y control, que incluye normatividad y flexibilización para generar cambios. (Fayol, 1971; Botero, 2017).

#### ***1.4.3. Empleado público.***

Todo empleado público está al servicio del Estado, por lo que tiene el deber superarse, de desempeñar y cumplir su función. De acuerdo con la Ley N°28175 está determinado, por el funcionario público, empleado de confianza, servidor público. Esta última se clasifica en director superior, ejecutivo, especialista y de apoyo.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y nivel de investigación

- a) Tipo. Por el carácter temporal, el tipo de investigación es transversal, de acuerdo con Rodríguez & Mendivelso (2018), toda vez que afirman, que el estudio transversal “se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico” (p. 142).
- b) Nivel. El estudio se ubica en el nivel de investigación descriptiva y correlacional. Descriptiva, como lo señala Marroquín (2012), en el que se describen los datos y características de la población en estudio. Este nivel de investigación responde a las preguntas: quién y dónde. Correlacional, porque se establece la asociación entre las variables, donde no existe causalidad.

### 2.2. Población y muestra

Población. Teniendo en cuenta la Ordenanza Municipal N°004-2015-MDP/LC (Municipalidad Distrital de Pichari, 2015), que aprueba el CAP, y la visita a la municipalidad distrital de Pichari, la población y muestra de trabajadores administrativos comprende:

Unidades Orgánicas	Trabajadores Administrativos
Alcaldía	3
Defensa civil	2
Desarrollo urbano rural	2
Gerencia de com. Ashaninkas y del ambiente	3
Gerencia de desarrollo agrícola y económico	4
Gerencia de infraestructura	8
Gerencia de educación y desarrollo social	3
Gerencia municipal	4
Gerencia de servicios municipales	4
Imagen institucional	3
Informática y sistemas	2



Oficina de administración y finanzas	21
Oficina de asesoría jurídica	2
Oficina de control institucional	2
Oficina de estudios y proyectos	3
Oficina de programación e inversiones	4
Oficina de planeamiento y presupuesto	5
Oficina de supervisión y liquidación	6
Procuraduría pública municipal	1
Secretaría general	5
<b>Total</b>	<b>87</b>

Criterios de exclusión:

- a) Trabajadores en uso de licencia : 6
- b) Trabajadores sin deseo de participar : 3
- c) El investigador : 1

Muestreo: No probabilístico. Tipo de muestreo: por conveniencia

Muestra. Luego de los criterios de exclusión, se tiene el tamaño de muestra igual a 77 colaboradores. Expresada por los trabajadores dispuestos a colaborar.

### 2.3. Fuentes de información

Primaria. El acopio de información se prevé realizar en los ambientes de la municipalidad distrital de Pichari, sin obstruir las labores regulares de los trabajadores. Para lo cual, se ha elaborado dos cuestionarios tipo Likert; la primera, está referida a la variable liderazgo, basada en Pinedo (2018); la segunda, concerniente a la variable gestión administrativa, toma como referencia a Caira (2019). Las mismas, que fueron adecuadas de acuerdo a la realidad de la municipalidad distrital de Pichari.

Secundaria. Revisión bibliográfica

### 2.4. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta que las variables no son manipulables, el diseño responde al no experimental. Para el logro de los objetivos, el diseño es correlacional, responde a la siguiente estructura:

Se mide y se describe la asociación:  $X - Y$   
Se mide y se describe la asociación:  $X_i - Y_i$

## 2.5. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionarios
- Análisis bibliográfico	- Fichas

## 2.6. Consideraciones para tener en cuenta en la interpretación de resultados

Para la interpretación de resultados se recurre a la estadística descriptiva e inferencial. La descriptiva, expresada en tablas y figuras. En tanto la inferencial, se basa en Evans (1996, citado por Lingan, 2021).

“Coeficiente r: interpretación

Rango	Correlación
0.00– 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	Es la relación de influencia entre el líder y sus seguidores, que desarrollan actividades y se encuentran involucrados en procesos con los que se pretende alcanzar a los objetivos que comparten en una organización, donde las conductas son válidas al identificar, el liderazgo autocrático, liberal, democrático y transaccional. (Lewin; Bass, 1985; Daft, 2006).	Liderazgo autocrático	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Liderazgo liberal	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
		Liderazgo democrático	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
		Liderazgo transaccional	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	

## Operacionalización de la variable dos (Y): Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Gestión administrativa	Coherencia para mejorar las acciones de la organización, con patrones de conducta organizacional expresadas a través de la planificación, organización, dirección y control, que incluye normatividad y flexibilización para generar cambios. (Fayol, 1971; Botero, 2017).	Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6	Tipo Likert  1) Totalmente en desacuerdo  2) En desacuerdo  3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4) De acuerdo  5) Totalmente de acuerdo
		Organización	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
		Dirección	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
		Control	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados a nivel descriptivo

Para los resultados a nivel descriptivo, se recurre a la estadística descriptiva. La misma que se expresa en tablas y figuras.

##### 3.1.1. El liderazgo

En la tabla 1, se aprecia los datos según resultado de la variable liderazgo en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 1**

*Datos ordenados según resultado de la variable liderazgo*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11.7%
En desacuerdo	16	20.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	27.3%
De acuerdo	22	28.6%
Totalmente de acuerdo	9	11.6%
Total	77	100%

Fuente: Instrumento de medición

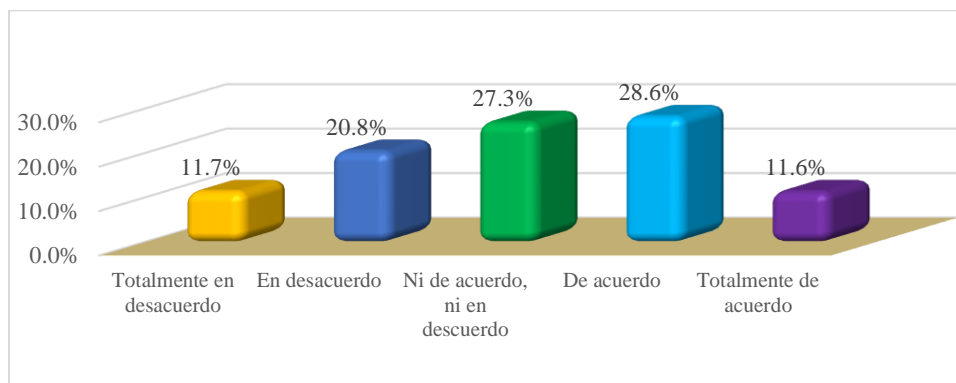
Elaboración propia

La figura 1, está referida a la variable liderazgo, al respecto el 28.6% de encuestados ubica su apreciación en la valoración de acuerdo, mientras tanto por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo el 27.3%, luego por un 20.8% que refiere en desacuerdo, siendo poco significativos el estar totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo con el 11.7% y 11.6% respectivamente. Comportamiento que se manifiesta, porque los colaboradores perciben que el liderazgo

democrático es el predominante; en tanto, un segmento considerable que supera una cuarta parte de trabajadores se muestra indiferentes frente al comportamiento del liderazgo.

### Figura 1

*Datos ordenados según resultado de la variable liderazgo*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

#### 3.1.2. Liderazgo autocrático

En la tabla 2, se observa la información según resultado de la dimensión liderazgo autocrático en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 2**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo autocrático*

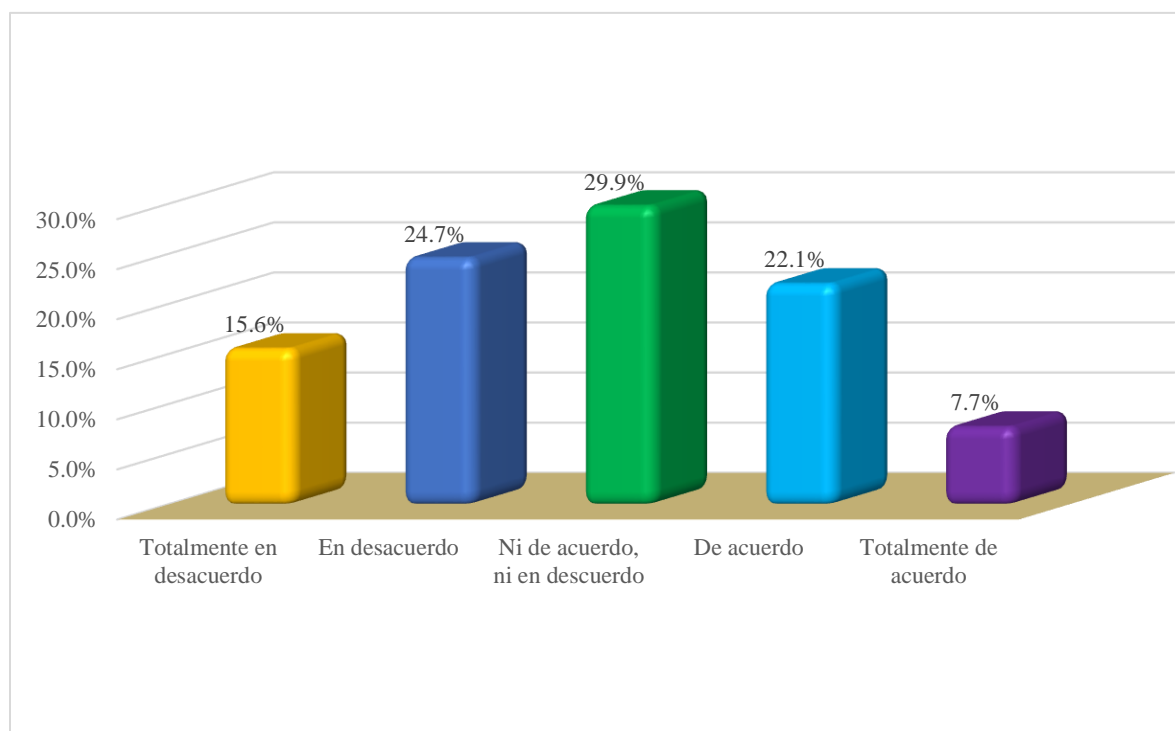
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	15.6%
En desacuerdo	19	24.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	29.9%
De acuerdo	17	22.1%
Totalmente de acuerdo	6	7.7%
Total	77	100%

Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

La figura 2, está referida a la dimensión liderazgo autocrático, frente a la cual el 29.9% de trabajadores sitúan su apreciación en la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24.7% refiere estar en desacuerdo, en tanto el 22.1% de acuerdo, mientras que el estar totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo son poco considerables con el 15.6% y 7.7% respectivamente. Siendo así, la indiferencia se manifiesta porque el mando hace sentir a su personal que él es el que manda; en tanto, están en desacuerdo con este tipo de liderazgo, porque el mando no confía en los subordinados.

## Figura 2

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo autocrático*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

### 3.1.3. Liderazgo liberal

En la tabla 3, se aprecia la información según resultado de la dimensión liderazgo liberal en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Los mismos que están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 3**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo liberal*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	14.3%
En desacuerdo	19	24.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	28.6%
De acuerdo	20	26.0%
Totalmente de acuerdo	5	6.4%
Total	77	100%

Fuente: Instrumento de medición

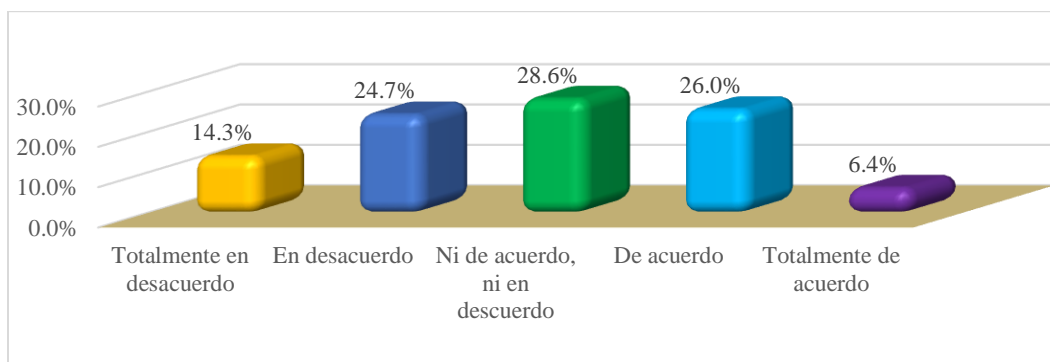
Elaboración propia

La figura 3, señala la percepción de los colaboradores respecto a la dimensión liderazgo liberal, en el que el 28.6% orienta su opinión en la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.0% indica estar de acuerdo, en tanto el 24.7% refiere estar en desacuerdo, luego el 14.3% totalmente en desacuerdo, y el 6.4% totalmente de acuerdo. Como se puede observar un segmento que bordea la tercera parte de colaboradores (32.4%), muestran su aprecio por el liderazgo liberal, debido a que el mando no se inmiscuye en la solución de diferencias de opinión entre sus subordinados; por otro lado, muestran su indiferencia, porque los mismos subordinados son los que se preocupan por una adecuada información para su autocontrol.



**Figura 3**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo liberal*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

### 3.1.4. Liderazgo democrático

En la tabla 4, se expresa la información según resultado de la dimensión liderazgo democrático en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 4**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo democrático*

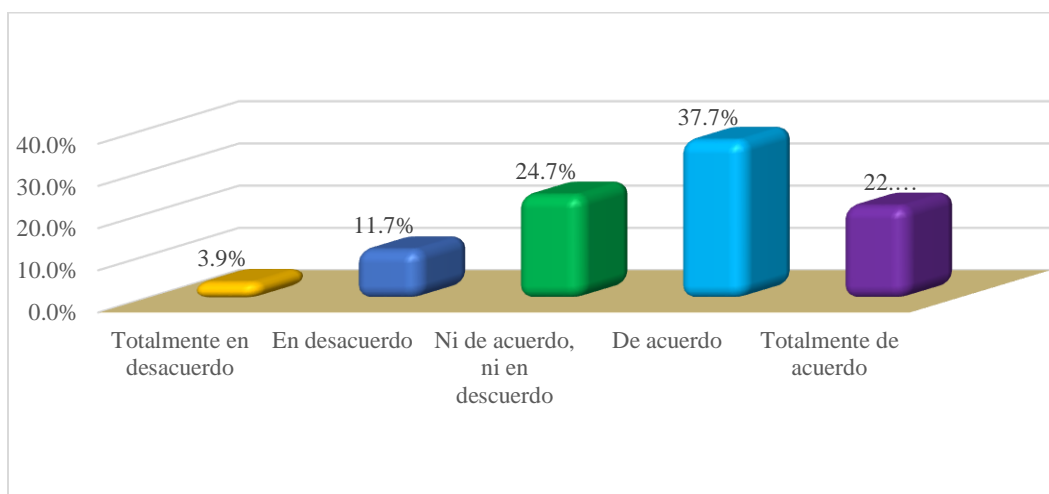
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.9%
En desacuerdo	9	11.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	24.7%
De acuerdo	29	37.7%
Totalmente de acuerdo	17	22.0%
Total	77	100%

Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

En la figura 4, es posible apreciar los resultados de la dimensión liderazgo democrático, al respecto el 37.7% orientan su sentir por la valoración de acuerdo, mientras el 24.7% por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido por un 22.0% que refiere totalmente de acuerdo, siendo poco significativos el estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el 11.7% y 3.9% respectivamente. Siendo así, más de la mitad de los colaboradores expresan su aceptación por el liderazgo democrático (59.7%), la que se expresa porque el mando coordina los trabajos de preferencia con grupos pequeños y los empleados obedecen mejor a los mandos por amistad; sin embargo, una cuarta parte de trabajadores hacen notar su indiferencia, como resultado que el mando pocas veces supervisa las tareas.

#### Figura 4

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo democrático*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

#### 3.1.5. Liderazgo transaccional

En la tabla 5, se aprecia la información según resultado de la dimensión liderazgo transaccional en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. La que está distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 5***Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo transaccional*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	10.4%
En desacuerdo	12	15.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	33.8%
De acuerdo	24	31.2%
Totalmente de acuerdo	7	9.0%
Total	77	100%

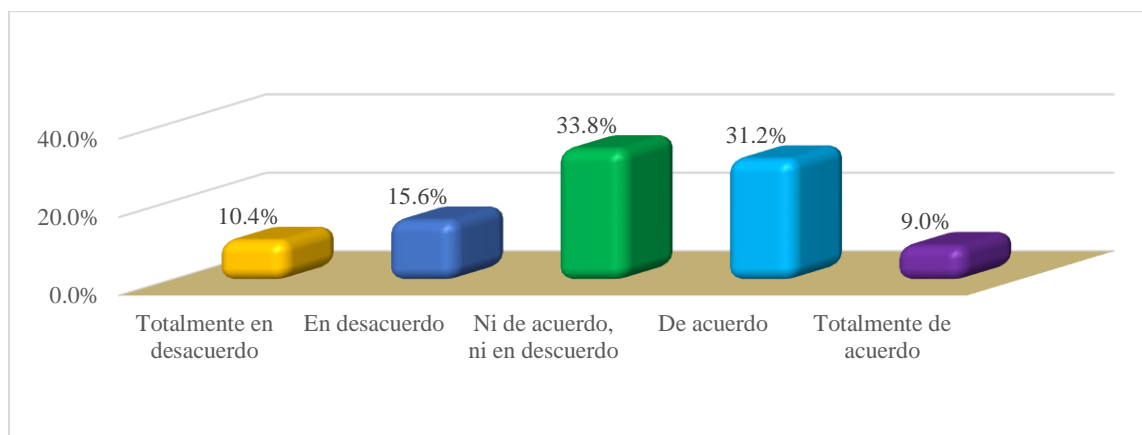
Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

La figura 5, se refiere al liderazgo transaccional, la que según la participación de los colaboradores el 33.8% ubican su opinión en la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.2% refiere estar de acuerdo, en tanto el 15.6% en desacuerdo, mientras que el estar totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo son poco considerables con el 10.4% y 9.0% respectivamente. Quiere decir, la indiferencia manifiesta por más de una tercera parte de trabajadores respecto al liderazgo transaccional responde al hecho que los mandos y los subordinados pocas veces practican los valores morales; mientras tanto, los que están de acuerdo consideran que el mando y el subordinado manifiestan su descontento y sin embargo se ponen de acuerdo.

**Figura 5**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión liderazgo transaccional*



Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

### **3.1.6. La gestión administrativa**

En la tabla 6, se observa la información según resultado de la variable gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Las que están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 6**

*Datos ordenados según resultado de la variable gestión administrativa*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5.2%
En desacuerdo	10	13.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	33.8%
De acuerdo	29	37.7%
Totalmente de acuerdo	8	10.3%
Total	77	100%

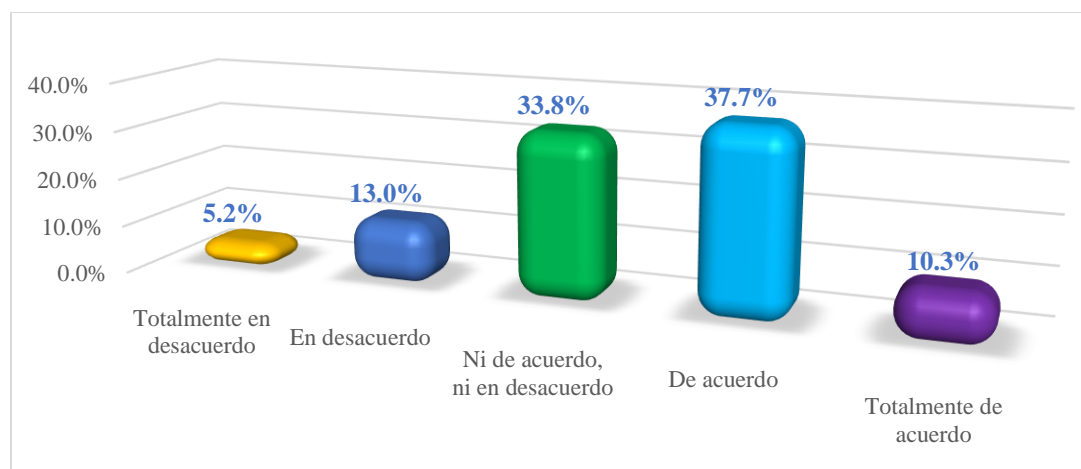
Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

De acuerdo con la figura 6, respecto a la variable gestión administrativa, el 38.8% orienta su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 37.7% manifiesta estar de acuerdo, seguido por un 13.0% que refiere en desacuerdo, siendo poco significativos el estar de acuerdo y totalmente en desacuerdo con el 10.3% y 5.2% respectivamente. Siendo así, un segmento considerable de trabajadores manifiesta su indiferencia frente a la gestión administrativa, la que es explicada por la dimensión organización, la que responde a estructuras y procesos administrativos desactualizados; en tanto lo que están de acuerdo, se apoyan en la dimensión dirección, debido a que los directivos delegan funciones a sus subordinados.

**Figura 6**

*Datos ordenados según resultado de la variable gestión administrativa*



Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

### **3.1.7. Planificación**

En la tabla 7, se aprecia la información según resultado de la dimensión planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 7***Datos ordenados según resultado de la dimensión planificación*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.9%
En desacuerdo	11	14.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	33.8%
De acuerdo	29	37.7%
Totalmente de acuerdo	8	10.3%
Total	77	100%

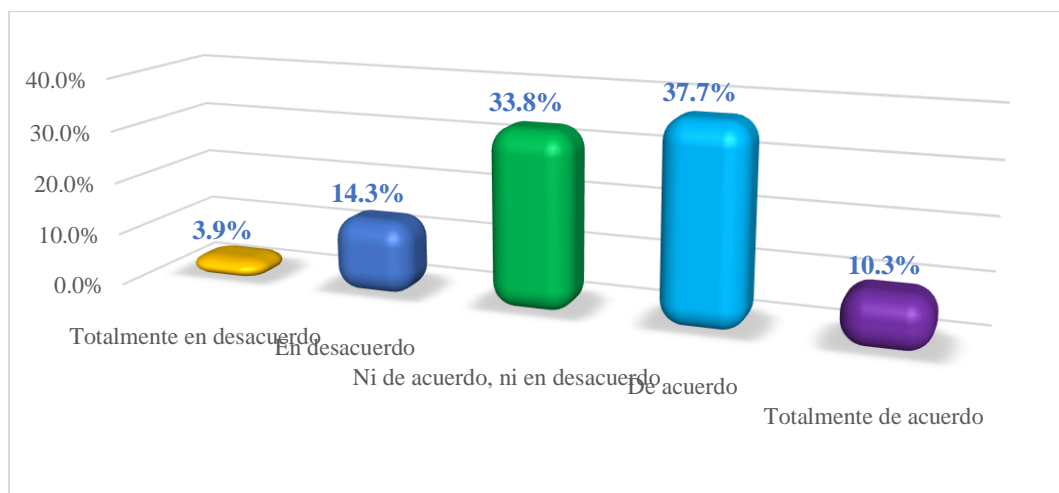
Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

En la figura 7, se observa los resultados de la dimensión planificación, al respecto el 37.7% de colaboradores ubican su opinión en la valoración de acuerdo, el 33.8% manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el 14.3% en desacuerdo, mientras que el estar totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo son poco considerables con el 10.3% y 3.9% respectivamente. Por consiguiente, un segmento considerable de colaboradores hace conocer su aceptación por la planificación (48%), debido a que en la municipalidad se ejecuta de acuerdo con el plan operativo institucional; mientras los que hacen conocer su indiferencia, la expresan teniendo en cuenta que los tramites que se realizan no obtiene resultados satisfactorios.

**Figura 7**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión planificación*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

### 3.1.8. Organización

La tabla 8, está referida a la información según resultado de la dimensión organización en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 8**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión organización*

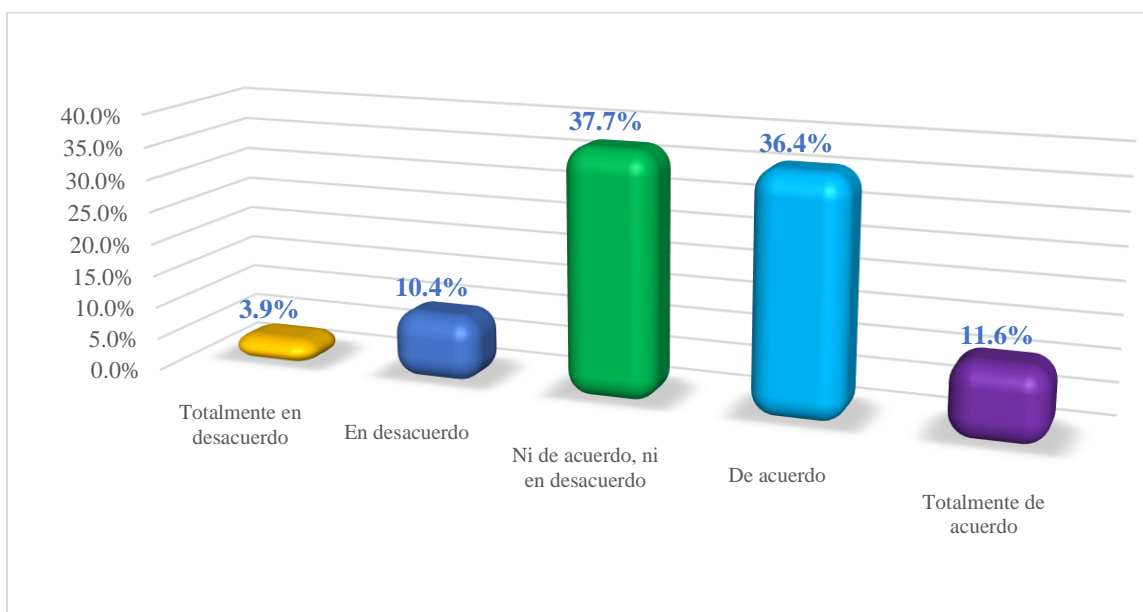
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.9%
En desacuerdo	8	10.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	37.7%
De acuerdo	28	36.4%
Totalmente de acuerdo	9	11.6%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

La figura 8, precisa la percepción de los colaboradores respecto a la dimensión organización, en el que el 37.7% orienta su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36.4% indica estar de acuerdo, en tanto el 11.6% refiere estar totalmente de acuerdo, luego el 10.4% en desacuerdo, y el 3.9% refiere estar totalmente en desacuerdo. Es así como aproximadamente más de la tercera parte de los colaboradores manifiestan su indiferencia respecto a la organización, debido a que la gestión aportada en la institución responde a estructuras y procesos administrativos desactualizados; en tanto, una fracción similar de colaboradores están de acuerdo, por el hecho que los servidores públicos ejecutan responsablemente sus atribuciones.

### Figura 8

*Datos ordenados según resultado de la dimensión organización*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia



### 3.1.9. Dirección

La tabla 9, tiene por propósito registrar los datos según resultado de la dimensión dirección en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. La que está ordenada por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 9**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión dirección*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5.2%
En desacuerdo	10	13.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	33.8%
De acuerdo	32	41.6%
Totalmente de acuerdo	5	6.4%
Total	77	100%

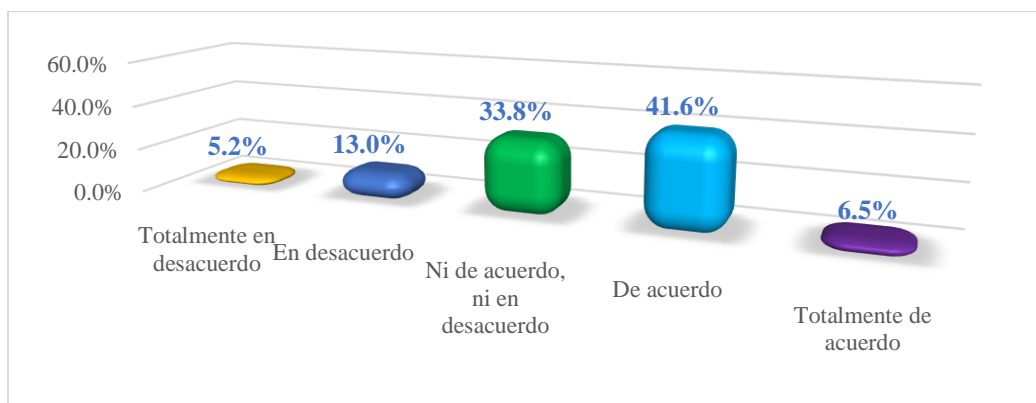
Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

De acuerdo con la figura 9, respecto a la dimensión dirección, el 41.6% ubican su opinión en la valoración de acuerdo, el 33.8% refiere ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el 13.0% en desacuerdo, mientras que el estar totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo son poco considerables con el 6.4% y 5.2% respectivamente. Aspecto que se muestra así, esto es, que un segmento considerable de trabajadores está de acuerdo con la dimensión dirección, la que es explicado porque el alcalde promueve una atención de calidad y porque los directivos delegan funciones a sus subordinados; sin embargo, más de una tercera parte de colaboradores se muestran indiferentes por la presencia de la comunicación horizontal sin respetar la línea de mando.

**Figura 9**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión dirección*



Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

### **3.1.10. Control**

La tabla 10, tiene por propósito registrar la información según resultado de la dimensión control en la en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco. Dichos datos están ordenados por alternativa, frecuencia absoluta y relativa.

**Tabla 10**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión control*

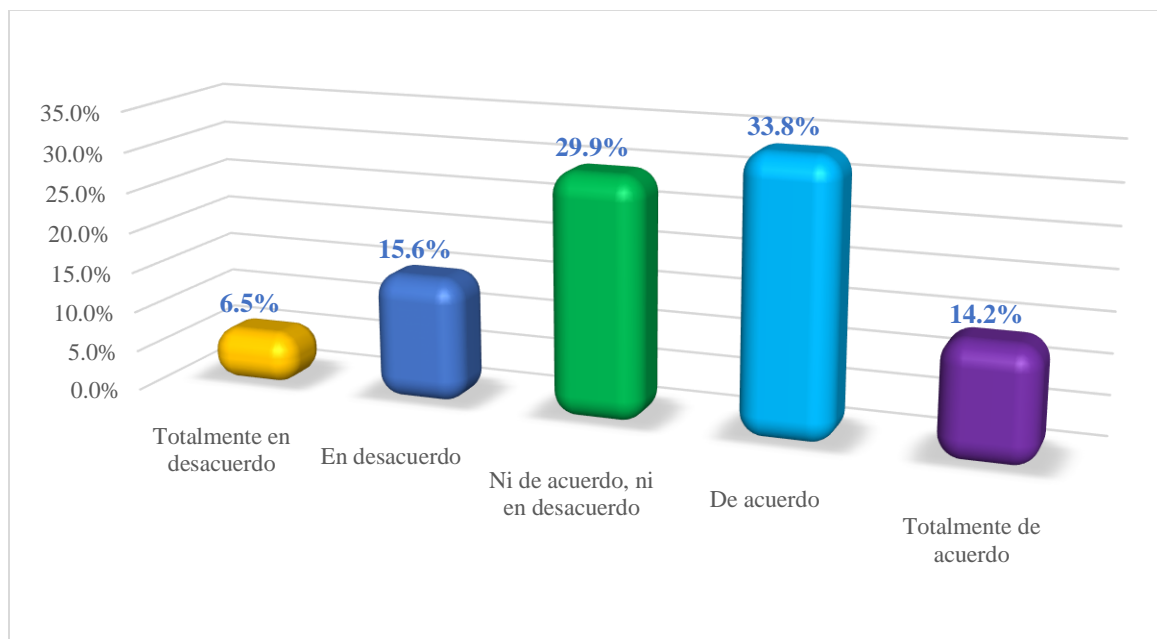
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6.5%
En desacuerdo	12	15.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	29.9%
De acuerdo	26	33.8%
Totalmente de acuerdo	11	14.2%
Total	77	100%

Fuente: Instrumento de medición  
Elaboración propia

La figura 10, expresa la percepción de los colaboradores respecto a la dimensión control, en el que el 33.8% ubican su opinión en la valoración de acuerdo, el 29.9% indica ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el 15.6% refiere estar en desacuerdo, mientras que el 14.2% totalmente de acuerdo, y el 6.5% refiere estar totalmente en desacuerdo. Es así que la tercera parte de colaboradores manifiesta su acuerdo, debido a que se realiza control y supervisión permanente y se practica un seguimiento y monitoreo a la ejecución presupuestal; mientras los que manifiestan su indiferencia, es porque se desconoce el plan de control y supervisión.

**Figura 10**

*Datos ordenados según resultado de la dimensión control*



Fuente: Instrumento de medición

Elaboración propia

### 3.2. Resultados a nivel inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

		Liderazgo	Gestión administrativa
N		77	77
Parámetros normales	Media	125.3896	93.9351
	Desviación estándar	41.77136	27.08191
Estadístico de prueba		.056	.152
Sig. asintótica (bilateral)		,200	,000

Cuando los valores en estudio superan los 50, según Droppelmann (2018), para la prueba de normalidad se usa el método de Kolmogórov–Smirnov. Cuya interpretación radica, que sí el valor de p es mayor o igual a 0.05 se dice que existe normalidad y sí es menor a 0.05 la distribución no es normal.

En el caso que se aborda, para la variable liderazgo el Sig. Asintótica es 0.200, quiere decir que existe una distribución normal; mientras tanto, para la variable gestión administrativa el Sig. Asintótica es 0.000, por consiguiente, la distribución no es normal. Frente a ello, se tiene en cuenta que se está trabajando con variables ordinales, siendo así el estadístico seleccionado para probar la hipótesis el Tau b de Kendall (Padilla, 2019).

### 3.2.2. *Contrastación de hipótesis*

#### **Hipótesis general:**

El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Planteamiento:

Ho: El liderazgo se relaciona inversamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

Ha: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

Regla de decisión para la hipótesis general e hipótesis específicas:

Si:  $p$  valor  $>0.05$ , se acepta la hipótesis nula.

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

**Tabla 12**

*El liderazgo se relaciona con la gestión administrativa.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.828
		N	77
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.828
Sig. (bilateral)		.000	
N		77	77

De acuerdo al coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall que es equivalente a 0.828, en la apreciación de Evans (1996) permite apreciar un grado de asociación muy fuerte entre las variables liderazgo y gestión administrativa, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ); por tanto, a un mejor liderazgo le corresponde una mejora de la gestión administrativa. Por tales hechos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que refiere: El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

### Hipótesis específica a)

El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Planteamiento:

Ho: El liderazgo autocrático se relaciona inversamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Ha: El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

**Tabla 13**

*El liderazgo autocrático se relaciona con la planificación*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo autocrático	Planificación
Tau_b de Kendall	Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	1.000	.785
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	Planificación	Coeficiente de correlación	.785	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

De acuerdo a la tabla que antecede, el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es aproximadamente 0.785, la que permite apreciar un grado de correlación fuerte entre la dimensión liderazgo autocrático y la dimensión planificación, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ); por tanto, cuando mejora el liderazgo autocrático tendrá por resultado una mejora de la planificación. Por tales hechos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que expresa: El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

### Hipótesis específica b)

El liderazgo liberal se relaciona directamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Planteamiento:

Ho: El liderazgo liberal se relaciona inversamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Ha: El liderazgo liberal se relaciona directamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

### Tabla 14

*El liderazgo liberal se relaciona con la dirección*

<b>Correlaciones</b>			Liderazgo liberal	Dirección
Tau_b de Kendall	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1.000	.797
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	Dirección	Coefficiente de correlación	.797	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

En la tabla que precede, el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es aproximadamente 0.797, permite apreciar un grado de correlación fuerte entre las dimensiones liderazgo liberal y dirección, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ); por tanto, se aprecia que cuando mejora el liderazgo autocrático tendrá por resultado una mejora de la dirección. Por tales hechos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: El liderazgo liberal se relaciona directamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

### Hipótesis específica c)

El liderazgo democrático se relaciona directamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

Planteamiento:

Ho: El liderazgo democrático se relaciona inversamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

Ha: El liderazgo democrático se relaciona directamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

**Tabla 15**

*El liderazgo democrático se relaciona con la organización*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo democrático	Organización
Tau_b de Kendall	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1.000	.793
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	Organización	Coeficiente de correlación	.653	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77



En la tabla que precede, el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es aproximadamente 0.793, permite apreciar un grado de correlación fuerte entre las dimensiones liderazgo democrático y organización, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ); por tanto, a una mejora del liderazgo democrático le corresponde una mejora de la organización. Por tales hechos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que expresa: El liderazgo democrático se relaciona directamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

#### **Hipótesis específica d)**

El liderazgo transaccional se relaciona directamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Planteamiento

Ho: El liderazgo transaccional se relaciona inversamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

Ha: El liderazgo transaccional se relaciona directamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.

#### **Tabla 16**

*El liderazgo transaccional se relaciona con el control*

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo transaccional	Control
Tau_b de Kendall	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1.000	.825
		Sig. (bilateral)		.000
		N	77	77
	Control	Coeficiente de correlación	.685	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	77	77

En la tabla que antecede, el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es aproximadamente 0.825, refiere que entre las dimensiones liderazgo transaccional y el control existe un nivel de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ); es por ello que, a una mejora del liderazgo transaccional le corresponde una mejora en el control. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que refiere: El liderazgo transaccional se relaciona directamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

#### IV. DISCUSIÓN

Entendiendo que el liderazgo es la relación de influencia del líder a sus seguidores, que desarrollan actividades y se encuentran involucrados en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten en una organización. (Lewin; Bass, 1985; Daft, 2006). En tanto que la gestión administrativa es la coherencia para mejorar las acciones de la organización, con patrones de conducta organizacional. (Fayol, 1971; Botero, 2017).

Para lo que se determinó que en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, el liderazgo se correlaciona directamente con la gestión administrativa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall aproximadamente equivalente a 0.828, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que refiere una asociación muy fuerte entre referidas variables; igualmente, se determinó una correlación directa entre el liderazgo autocrático y la planificación, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.785, lo que refiere una relación fuerte entre dichas dimensiones; también se tiene una correlación directa entre la dimensión liderazgo liberal y la dimensión dirección, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.797, lo que indica una relación fuerte entre dichas dimensiones; además se percibe una correlación directa entre la dimensión liderazgo democrático y la dimensión organización, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.793, la que especifica una relación fuerte entre dichas dimensiones; asimismo, en esa misma línea de idea se percibe una asociación directa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión control, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall equivalente a 0.825, lo que indica una relación muy fuerte entre dichas dimensiones.

Los referidos resultados, se sitúa en la línea de investigación establecida por Caira (2019), a través de la tesis: “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”, quien determina que se tiene un vínculo directo ( $r_s = 0.675$ ) entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas de nivel Primario del distrito de San Miguel.

Así como también, en lo explorado por Li (2019), al realizar la experiencia de investigación: “La influencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú - PUCP, 2018”, quien determina que coexiste una correlación directa entre una buena gestión de liderazgo de un director o decano y las consecuencias que se generan a través de la gestión administrativa, debido a que, si el director no dispone con las adecuadas cualidades de liderazgo, la apreciación de los colaboradores es muchas veces negativo, la que desmotivará la adecuada gestión y consecución de las funciones designadas.

En esa dirección, Ccancapa (2019), al desarrollar la investigación: “El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018” Puno, estableció una asociación positiva muy débil entre el liderazgo del alcalde y la planeación (0.195), igualmente entre el liderazgo del alcalde y la organización (0.155); luego relación positiva débil entre el liderazgo del alcalde y la dirección (0.290), y entre el liderazgo del alcalde y el control (0.250).

En tanto, Paucar (2018), al desarrollar la tesis: “Liderazgo situacional en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017”, llegó a establecer el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.796, con la cual afirma que el liderazgo situacional contribuye positivamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017.

Mientras que Ortiz (2018), al desarrollar la investigación: “Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, Ayacucho – 2018”, determina la presencia de asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, la que es reafirmado con la prueba estadística de Tau\_c de Kendall equivalente a 0.558, el que revela un nivel de correlación moderada.

Por su parte Sumire (2018), al desarrollar la tesis: “Liderazgo transformacional y gestión administrativa de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAAC”, determinó el coeficiente del estadístico Spearman igual a 0.601 y el nivel de significancia de 0,000 ( $p < 0,005$ ); de lo que se deduce la existencia de una relación directa, moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en UNSAAC.

Entre tanto, Checco (2018), en la experiencia de conducir la tesis: “Liderazgo político del alcalde y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Canchis-Cusco 2018”, determinó la correlación de Tau b Kendall igual a 0.710, la que demuestra la presencia de una relación positiva alta entre las variables gestión municipal y liderazgo político del alcalde.

Por su parte, Huahuasoncco (2020), desarrolló la investigación: “Liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019”, quien encontró una asociación positiva de 0.805, la que muestra una alta asociación entre las variables liderazgo directivo y la gestión administrativa en las IEP de los niveles secundaria y primaria en el distrito de Chinchaypujio, Unidad Ejecutora 315 de Anta, en el año 2019.

En ese sentido, se concluye que a nivel de las instituciones públicas entre la variable liderazgo y la gestión administrativa, hay un elemento común que los une, que existe una relación

directa positiva. Sin embargo, a nivel de los gobiernos locales la correlación va desde muy débil hasta muy fuerte, es decir, que existe una alta heterogeneidad; por consiguiente, se abre la posibilidad de seguir estudiando la referidas variables y las respectivas dimensiones.

## V. CONCLUSIONES

### **Conclusión general:**

El liderazgo tiene una relación directa y significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall aproximadamente equivalente a 0.828, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que muestra una correlación muy fuerte entre las referidas variables; por tanto, a una mejora del liderazgo le corresponde una mejora de la gestión administrativa.

### **Conclusiones específicas:**

- a. La correlación que se da entre el liderazgo autocrático y la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, es directa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall igual a 0.785, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que indica una relación fuerte entre dichas dimensiones; además, una mejora del liderazgo autocrático dará como resultado una mejora de la planificación.
- b. La correlación que se da entre el liderazgo liberal y la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, es directa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es igual a 0.797, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que indica una relación fuerte entre dichas dimensiones; por ende, a una mejora del liderazgo liberal le corresponde una mejora de la dirección.
- c. La correlación que se expresa entre el liderazgo democrático y organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, es directa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall igual a 0.793, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que muestra una relación fuerte entre dichas dimensiones; por ende, cuando mejora el liderazgo democrático de la misma manera mejora la organización.

- d. La relación que existe entre el liderazgo transaccional y control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021, es directa, con un coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall igual a 0.825, con un p valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), quiere decir que existe una relación muy fuerte entre dichas dimensiones; entonces, una mejora del liderazgo transaccional da como resultado una mejora del control.



## VI. RECOMENDACIONES

a) La municipalidad distrital de Pichari – Cusco, con respecto al liderazgo, debe mejorar los siguientes aspectos:

- Definir objetivos
- Buena comunicación
- Monitorear las tareas
- Reconocer y recompensar los logros
- Aprovechar las fortalezas de cada miembro del equipo
- Desarrollar las habilidades del equipo
- Atender conflictos oportunamente
- Inspirar al equipo
- Tomar decisiones firmes e inspirar respeto

b) La municipalidad distrital de Pichari – Cusco, con respecto a la gestión administrativa, debe implementar las siguientes estrategias:

- Tomar decisiones encaminadas a actualizar y mejorar los instrumentos de gestión
- Modernizar la gestión administrativa, implementando la productividad laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%20C3%93N.pdf>
- Almiron, V., Tikhomirova, A., Casandra, A., & García, J. M. (2015). *Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional*. Obtenido de [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo\\_V4\\_Art4.pdf;jsessionid=CF3AAB6345FAAF5DB659E3EF328BD465?sequence=6](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf;jsessionid=CF3AAB6345FAAF5DB659E3EF328BD465?sequence=6)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2010). *Diferencia entre funcionarios, empleados de confianza y servidores*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/322470-diferencias-entre-funcionarios-empleados-de-confianza-y-serv>
- Ayoub, J. (2008). *Factores de éxito en la implementación de un gobierno de calidad: el caso mexicano de la secretaria de comunicaciones y transportes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/960/96060906.pdf>
- Bautista Caña, J., & Vega Vargas, N. (2018). *Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, Ayacucho – 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29060/bautista\\_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29060/bautista_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>

- Cachura, V. C. (2019). *“Liderazgo Municipal y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastian-2018”*. Obtenido de <http://repositorio.uastral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/57/Liderazgo%20Municipal%20y%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral%20del%20Personal%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20San%20Seba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caira Centeno, P. W. (2019). *Estilo d 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 Roman, en el año 2018*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing, Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez) Obtenido de [file:///C:/Users/CORE/Downloads/T036\\_01326092\\_T%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/CORE/Downloads/T036_01326092_T%20(5).pdf)
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativa: reto para el director de escuela del siglo XXI*. Obtenido de <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16262>
- Castro, L. A., & Vega, C. C. (2020). *Personalidad y estilo de liderazgo en funcionarios del ejercito de Chile*. (Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Chile) Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/344694116\\_PERSONALIDAD\\_Y\\_ESTILO\\_DE\\_LIDERAZGO\\_EN\\_FUNCIONARIOS\\_DEL\\_EJERCITO\\_DE\\_CHILE](https://www.researchgate.net/publication/344694116_PERSONALIDAD_Y_ESTILO_DE_LIDERAZGO_EN_FUNCIONARIOS_DEL_EJERCITO_DE_CHILE)
- Ccancapa, B. (2019). *El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito\\_Ccancapa\\_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Checco, A. V. (2018). *Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis-Cusco 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio\\_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chumpitazi, A. V. (2019). *Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta departamento de Cusco, 2019"*. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3321/1/Eduardo\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3321/1/Eduardo_Tesis_bachiller_2019.pdf)
- Collado, F. (2015). *El estilo de liderazgo local en España según las condiciones socioeconómicas y normativas*, Debate 21. Obtenido de <https://debate21.es/2015/09/10/el-estilo-de-liderazgo-local-en-espana-segun-los-condicionantes-socio-economicos-y-normativos/>
- Collado, F. (2015). *El estilo de liderazgo local en España según las condiciones socio-económicas y normativas*, Debate 21. Obtenido de <https://debate21.es/2015/09/10/el-estilo-de-liderazgo-local-en-espana-segun-los-condicionantes-socio-economicos-y-normativos/>
- Congreso de la República. (19 de febrero de 2004). *Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público*. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_per\\_26\\_ley\\_28175.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf)
- Congreso de la República. (s.f.). *Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Obtenido de [https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/1/JER/CODIGO\\_ETICA/Ley\\_Codigo\\_Etica\\_27815.pdf](https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/1/JER/CODIGO_ETICA/Ley_Codigo_Etica_27815.pdf)
- Culligan, M., Deakins, S., Young, A., & Villamizar, J. (1988). *Principios olvidados de gerencia excelente*. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/principios-olvidados-de-gerencia-excelente/oclc/689606455>

- Droppelmann, G. (2018). *Estadística en fácil, pruebas de normalidad- revista actualizaciones clínica MEDS*. Obtenido de <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Durker. (2005). *Innovador maestro de la Administración de Empresas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho – 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28201/enciso\\_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28201/enciso_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, R. (2009). El Fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 53-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Estrada, S. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343-348.
- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=55838>
- Gallardo, E. (s.f.). *Fundamentos de planificación*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32363/1/Fundamentos%20de%20planificaci%C3%B3n.pdf>
- Giraldo, A. C., Rodas, L. A., & Pérez, R. E. (2009). *Investigación sobre estilos de liderazgo y su aplicación en Comfamiliar Risaralda-WWB Colombia - Avicorvi S. A. y Extrusiones Técnicas Ltda - Ubicados en Pereira y Dosquebradas*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16333/INVESTIGACION%20SOBRE%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20APLICACION%20EN%20CONFAMILIAR%20RISARALDA.pdf?sequence=1>

Gómez, C. (2000). *Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos relevantes*. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología, Vol 2 N°02. Obtenido de [https://www.academia.edu/37403314/LIDERAZGO\\_CONCEPTOS\\_TEORIAS\\_Y\\_HALLAZGOS\\_RELEVANTES](https://www.academia.edu/37403314/LIDERAZGO_CONCEPTOS_TEORIAS_Y_HALLAZGOS_RELEVANTES)

Gómez-Rada, C. A. (2002). *Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

Hernandez, A., & Pascal, B. (2017). *Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación dl sistema de gestión ambiental*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/327639103\\_Validacion\\_de\\_un\\_instrumento\\_de\\_investigacion\\_para\\_el\\_diseno\\_de\\_una\\_metodologia\\_de\\_autoevaluacion\\_del\\_sistema\\_de\\_gestion\\_ambiental](https://www.researchgate.net/publication/327639103_Validacion_de_un_instrumento_de_investigacion_para_el_diseno_de_una_metodologia_de_autoevaluacion_del_sistema_de_gestion_ambiental)

Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4765/Dionidas%20HUAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

León, J. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales – 2016*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30655/leon\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30655/leon_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Li, L. (2019). *La Influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú, 2018*. Obtenido de

<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-%20PU>

Lingan, S. (2021). *Estadística para el diseño metodológico del proyecto de investigación y prueba de contrastación de hipótesis*. E-Valua.

Lobo, P., & López, A. (s.f.). *Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la Residencia Carmen Sevilla II*. Obtenido de [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)

Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación*. (PowerPoint, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle) Obtenido de [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Mendoza Torres, M. R., & Ortíz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, dimensiones y su impacto en la cultura organizacional y eficacia en las empresas. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 14 (1), 118-134.

Morris, D. (1967). *El hombre al desnudo*. Nauta.

Mulford. (2011). *Evolución de la Gestión Administrativa*. Obtenido de. Obtenido de <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/871/700>.

Municipalidad Distrital de Pichari. (2015). *Clasificador de cargo*, Oficina de Planificación y Presupuesto. Obtenido de <http://www.munipichari.gob.pe/web/wp-content/uploads/2018/06/clasificador-de-cargos.pdf>

- Municipalidad Distrital de Pichari. (2015). *Cuadro de Asignación de Personal*. Obtenido de [http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=11024&id\\_tema=5&ver=#.YK7HbLdKjIU](http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=11024&id_tema=5&ver=#.YK7HbLdKjIU)
- Ortiz, M. (2018). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz\\_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Padilla, J. (2019). *Correlación de Kendall (Tau-b de Kendall y Tau-c de Kendall) potencia estadística tamaño del efecto (archivo de video)*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=KglSX0cqJ5U>
- Paucar, D. (2018). *Liderazgo situacional en la Gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de San Martín año 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19154/paucar\\_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19154/paucar_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 213-228. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- Pinedo Palacios, Z. D. (2018). *Tipos de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Económicas Mención Gestión Pública, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga)
- Pinedo, P. D. (2018). *Tipos de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2018*. Ayacucho - Perú: (Tesis para optar el Grado



Académico de Ciencias Económicas Mención Gestión Pública, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga).

Pretell, M. (2018). *Liderazgo Directivo Y Gestión Educativa En La Institución Educativa “Nuestra Señora De Las Mercedes”*. Ayacucho, 2018. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28531/pretell\\_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28531/pretell_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, M. (2009). *El control en el proceso administrativo*. Obtenido de [https://www.academia.edu/29995190/EL\\_CONTROL\\_EN\\_EL\\_PROCESO\\_ADMINISTRATIVO](https://www.academia.edu/29995190/EL_CONTROL_EN_EL_PROCESO_ADMINISTRATIVO)

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.

Rouquaud, I. (2010). *Estilos de liderazgo y gestión a nivel local y análisis comparativo de los casos de España y Argentina*. (C. d. Andaluces, Productor) Obtenido de <file:///C:/Users/CORE/Downloads/Dialnet-EstilosDeLiderazgoYGestionANivelLocal-5711843.pdf>

Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: teoría y aplicaciones*. Universidad pontificia de Salamanca.

Shapiro, J. (2001). *Descripción general de la planificación*, VICUS. Obtenido de <https://www.civicus.org/documents/toolkits/Description%20general%20de%20la%20planificacion.pdf>

Sumire López, M. J. (2018). *Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAC*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34194/sumire\\_lm.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34194/sumire_lm.pdf?sequence=1)

UNI. (2019). *¿Qué es el liderazgo?* Obtenido de <https://posgrado.uni.edu.pe/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

Valdez, R. (2018). *Liderazgo Transformacional Y Clima Organizacional En Trabajadores Administrativos De La Red Salud Centro- Ayacucho. 2018.* Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29240/valdez\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29240/valdez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica. Una versión desde Niklas Luhmann. *Escuela de Administración de Negocios*(61), 129-155. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Zuzama, J. M. (2015). *Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.* Obtenido de [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_J%09uana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: El liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO LOGÍA
<p>1. Problema general ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?</p> <p>2. Problemas específicos</p> <p>a) ¿En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?</p> <p>b) ¿En qué medida el liderazgo liberal se relaciona con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?</p> <p>c) ¿En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?</p> <p>d) ¿Cómo el liderazgo transaccional se relaciona con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021?</p>	<p>1. Objetivo general Determinar en qué medida el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>2. Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>b) Determinar en qué medida el liderazgo liberal se relaciona con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>c) Determinar en qué medida el liderazgo democrático se relaciona con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>d) Conocer cómo el liderazgo transaccional se relaciona con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p>	<p>1. Hipótesis general El liderazgo se relaciona directamente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021</p> <p>2. Hipótesis específicas</p> <p>a) El liderazgo autocrático se relaciona directamente con la planificación en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>b) El liderazgo liberal se relaciona directamente con la dirección en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>c) El liderazgo democrático se relaciona directamente con la organización en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p> <p>d) El liderazgo transaccional se relaciona directamente con el control en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021.</p>	<p>1. Variable uno</p> <p>X. El liderazgo</p> <p>Dimensiones: x1. Liderazgo autocrático x2. Liderazgo liberal x3. Liderazgo democrático x4. Liderazgo transaccional</p> <p>2. Variable dos</p> <p>Y. La gestión administrativa</p> <p>Dimensiones: y1. Planificación y2. Organización y3. Dirección y4. Control</p>	<p>1. Tipo de investigación. Sincrónica</p> <p>2. Nivel de investigación Descriptivo y correlacional.</p> <p>3. Población y muestra Población = 87 Muestra = 77 colaboradores</p> <p>5. Técnica e instrumento. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

## Anexo 2: Cuestionario sobre liderazgo (X)

### Introducción:

Muy buenos días. El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para realizar la investigación: “El liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021”. La misma que es anónima y sirve solo con fines académicos, por lo que se le solicita marcar con una equis (X) sola una opción en cada una de las dimensiones que se presenta a continuación, de acuerdo a la siguiente escala.

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

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
<b>Dimensión: Liderazgo autocrático</b>					
1. El mando que mantiene relaciones amistosas con su personal no puede imponer disciplina					
2. El mando hace sentir siempre a su personal que él es el que manda.					
3. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una forma eficiente para mantener la disciplina.					
4. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga en forma individual.					
5. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.					
6. Cuando se discuten asuntos importantes, el mando no permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opinión, excepto en privado.					
7. Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.					

8. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.					
9. Cuando se fijan objetivos, el mando no confía en las recomendaciones de sus subordinados.					
10. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.					
<b>Dimensión: Liderazgo liberal</b>					
11. El mando mantiene los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.					
12. El mando no se inmiscuye en la solución de diferencias de opinión entre sus subordinados.					
13. Cuando un mando no está de acuerdo con la solución que su subordinado da a un problema, pide al subordinado que sugiera una mejor alternativa					
14. El mando establece los objetivos y los subordinados determinan la forma de llevarlos a cabo.					
15. Para comunicaciones diarias de rutina, el mando motiva a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.					
16. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.					
17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.					
18. Un mando no se preocupa por las diferencias de opinión que tenga con su personal.					
19. Al mando le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.					

20. Los mismos subordinados son los que se preocupan por una adecuada información para su autocontrol.					
21. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.					
<b>Dimensión: Liderazgo democrático</b>					
22. Los empleados obedecen mejor a los mandos amistosos.					
23. Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.					
24. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la entidad.					
25. Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.					
26. Un mando considera que lo mejor para hacer reuniones de trabajo, es someter a votación.					
27. 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.					
28. Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.					
29. Lo mejor que puede hacer un mando al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.					
30. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.					
31. Cuando se tienen que fijar objetivos, el mando fija de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.					
32. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando.					

<b>Dimensión: Liderazgo transaccional</b>				
33. No existe una relación estrecha entre mando y subordinado, por lo que el subordinado prestará sus servicios al mejor postor.				
34. Los mandos otorgan reconocimientos y premios por el desempeño laboral.				
35. Los mandos sancionan a sus subordinados por falta disciplinaria				
36. Los mandos en la institución practican los valores morales al igual que los subordinados.				
37. Los empleados conocen claramente las actividades a realizar.				
38. De acuerdo con la decisión de los mandos se obtienen buenos resultados, debido a que el trabajo es objetivo y puntual.				
39. Todos los mandos y los subordinados implicados en la tarea obtienen beneficios.				
40. El mando y el subordinado manifiestan su descontento y se ponen de acuerdo.				



### Anexo 3: Cuestionario sobre gestión administrativa

Introducción:

Muy buenos días. El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para realizar la investigación: “El liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2021”. La misma que es anónima y sirve solo con fines académicos, por lo que se le solicita marcar con una equis (X) sola una opción en cada una de las dimensiones que se presenta a continuación, de acuerdo a la siguiente escala.

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

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planificación</b>					
1. Los servicios que se otorgan están mal planificados para brindar un servicio de calidad					
2. La atención en la institución se proyecta a mejorar en el futuro					
3. En la municipalidad se realiza una buena distribución de presupuesto para su ejecución					
4. Los servicios brindados a los usuarios están mal planificados					
5. En la municipalidad se ejecuta el plan operativo institucional					
6. Al realizar algún trámite en esta entidad, no obtiene resultados satisfactorios					
<b>Dimensión: Organización</b>					
7. Los servicios prestados están diseñados en forma estratégica para brindar una atención adecuada					

8. La gestión brindada en la institución responde a estructuras y procesos administrativos desactualizados					
9. Los servidores públicos de la municipalidad cumplen responsablemente sus funciones					
10. En la municipalidad se tiene actualizado el cuadro de asignación de personal (CAP)					
11. La municipalidad cuenta con el reglamento interno de trabajo y se cumple					
12. La municipalidad viene adecuándose a los lineamientos de la gestión administrativa					
13. Los documentos de gestión están muy bien elaborados para atender a los usuarios					
<b>Dimensión: Dirección</b>					
14. Los procedimientos administrativos en las diferentes oficinas son inadecuados para una buena atención a los usuarios					
15. En la municipalidad hay una adecuada conducción del servicio de atención a los usuarios					
16. En la municipalidad se respeta la línea de mando					
17. Los directivos propician un clima laboral favorable					
18. El liderazgo del alcalde promueve una atención de calidad					
19. Los directivos de la municipalidad delegan funciones a sus subordinados					
20. Los directivos de la municipalidad propician una comunicación horizontal entre los empleados					
21. Los directivos de la municipalidad propician una comunicación vertical entre los empleados					
<b>Dimensión: Control</b>					
22. En la municipalidad se lleva a cabo el control de acuerdo con un plan de monitoreo y/ supervisión					

23. Los procedimientos administrativos están estandarizados					
24. En la municipalidad se realiza control y supervisión permanente					
25. La municipalidad realiza mejoras en los procedimientos					
26. En la municipalidad se hace conocer los resultados del control y supervisión					
27. En la municipalidad existe un seguimiento y monitoreo a la ejecución presupuestal					
28. En la municipalidad están establecidas las medidas correctivas frente a reclamos de los usuarios					

#### Anexo 4: Análisis de fiabilidad

##### *“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”*

El presente método de consistencia interna se encuentra basado en el Alfa de Cronbach, la que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida mediante un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) 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
,934	2

Al apreciar el resultado de Alfa de Cronbach igual a 0.934, se afirma que es excelente.

**Anexo 5: 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 Ho:

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		77	77
Parámetros normales	Media	125.3896	93.9351
	Desviación estándar	41.77136	27.08191
Estadístico de prueba		.056	.152
Sig. asintótica (bilateral)		,200	,000

Anexo 6: Base de datos variable liderazgo

	Liderazgo autocrático										Liderazgo liberal												Liderazgo democrático										Liderazgo transaccional									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	10	7	9	16	12	15	19	16	12	7	19	9	10	15	7	17	7	15	9	0	9	11	0	2	0	2	0	0	0	5	2	7	13	7	8	11	0	2	12	7		
2	12	24	29	24	24	19	14	15	10	21	10	15	7	24	15	18	15	19	33	13	36	20	10	5	3	5	11	7	10	7	10	8	20	15	10	15	10	5	10	8		
3	31	16	19	13	19	24	24	24	21	36	21	29	22	21	34	24	26	12	15	24	15	15	16	10	19	22	19	20	24	24	24	16	27	29	31	20	27	29	21	21		
4	17	26	15	21	17	12	13	15	24	8	20	24	31	10	11	7	22	29	17	34	17	21	24	29	26	31	31	31	31	30	29	39	10	24	21	21	24	31	24	36		
5	7	4	5	3	5	7	7	7	10	5	7	0	7	7	10	11	7	2	3	6	0	10	27	31	29	17	16	19	12	11	12	7	7	2	7	10	16	10	10	5		
77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1		
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1		
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1		
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1			
8	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2			
9	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2			
10	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2			
11	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2			
12	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2			
13	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2			
14	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2			
15	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2			
16	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3				
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3				
18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3				
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3					
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3					



53	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4							
54	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
55	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
56	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	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	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4				
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
71	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
72	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
73	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 7: Base de datos variable gestión administrativa

Planificación	organización	Dirección	Control
---------------	--------------	-----------	---------









**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 082-2023-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:

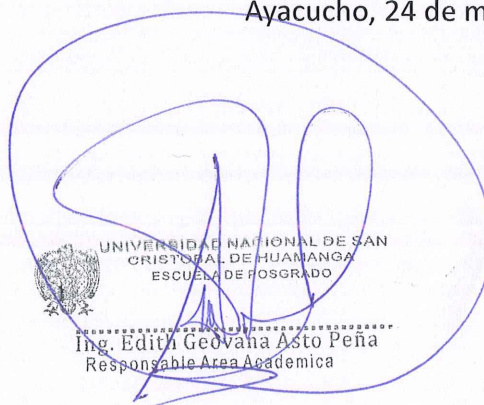
**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR:</b>	Bach. DARWIN WILLIAM SALCEDO MONTES
<b>MAESTRÍA:</b>	CIENCIAS ECONÓMICAS
<b>MENCIÓN:</b>	GESTIÓN PÚBLICA
<b>TÍTULO DE TESIS:</b>	EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI – CUSCO, 2021
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>	21% de similitud
<b>N° DE TRABAJO:</b>	2045720736
<b>FECHA:</b>	24-mar.-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, 24 de marzo del 2023.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO  
Ing. Edith Geóvana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI – CUSCO, 2021

*por Darwin William Salcedo Montes*

---

**Fecha de entrega:** 24-mar-2023 03:15p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2045720736

**Nombre del archivo:** Tsis.Darwin.William.Salcedo.Montes.Final.docx (1.45M)

**Total de palabras:** 22131

**Total de caracteres:** 101553

# EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI – CUSCO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>3%</b>	<b>18%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<b>13%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	1library.co Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	hdl.handle.net Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	ru.iiec.unam.mx Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	diagorg2.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas  Activo

Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias  < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR**  
**AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTION PÚBLICA**  
**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0035-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 6:00 p.m. del 13 de Enero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Hermes Segundo BERMÚDEZ VALQUI** el **Dr. Jorge Ivan URIBARRI URBINA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI- CUSCO, 2021.** En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por el **Bach. Darwin William SALCEDO MONTES**, Teniendo como asesora al **Mg. Rímac Adolfo ATENCIO VENEGAS**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTION PÚBLICA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.


A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio resultado el siguiente calificativo: 16 - (DIBUJOS)

CALIFICACION (*)	
Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	--
Desaprobada por Unanimidad	--
Desaprobada por mayoría	--

(\*) Marcar con aspa


Luego, el presidente del Jurado recomienda que la que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue el **Bach. Darwin William SALCEDO MONTES**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTION PÚBLICA** Siendo las 8:00 p.m. hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 8:00 p.m. hrs. Del 13 de enero 2023.

  
.....  
**Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA**  
Director de la Escuela de Posgrado

  
.....  
**Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA**  
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

  
.....  
**Dr. Hermes Segundo BERMÚDEZ VALQUI**  
Miembro

  
.....  
**Dr. Jorge Ivan URIBARRI URBINA**  
Miembro

  
.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

**Observaciones:**

.....

.....