

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANGUÍA-
PERIODO 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Adm. YENIFER NOELIA PAREDES NAVARRO

ASESOR:

Dr. MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ

Cajamarca – Perú.

2022

DEDICATORIA

Principalmente a Dios que guía mis pasos y me da la fuerza, sabiduría e inteligencia necesaria para seguir adelante en el cumplimiento de mis metas y objetivos.

A mi mamá Lilia y a mi papa y hermanos por su apoyo incondicional durante mi carrera profesional.

Yenifer Noelia Paredes Navarro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la vida, por la salud y por la fuerza espiritual que me otorgó en el desarrollo de la presente investigación.

A mis queridos padres, que confiaron en mí y me brindaron su apoyo constante para culminar mi carrera profesional.

A todos los docentes de la E.A.P. de Administración, que de alguna manera contribuyeron con un granito de arena durante mi formación profesional.

Al Dr. Mario Oswaldo Paredes Sánchez, por su asesoramiento en la elaboración de la presente investigación.

A los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Anguía, por su tiempo en la recaudación de la información necesaria para esta investigación.

A todos los que de alguna manera me apoyaron en la realización de esta tesis.

Yenifer Noelia Paredes Navarro

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Identificación del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación práctica	3
1.4.3. Justificación académica	3
1.5. Limitaciones de la investigación	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales	4
2.1.2. Nacionales.....	8
2.1.3. Locales	12
2.2. Bases legales	21
2.3. Bases teóricas	23
2.3.1. Teoría de las Relaciones Humanas	23
2.3.2. Teoría de la Motivación Humana	25

2.3.3.	La teoría burocrática de la organización	27
2.3.4.	La teoría clásica de la administración	28
2.3.5.	Liderazgo	31
2.3.6.	Estilos de liderazgo	39
2.3.7.	Gestión municipal	45
2.3.8.	Gestión administrativa	46
2.4	Definición de términos básicos:	50
 CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES.....		53
3.1.	Hipótesis general	53
3.2.	Hipótesis específicas	53
3.3.	Variables.....	53
 CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA		54
4.1.	Tipo y nivel de investigación.	54
4.1.1.	Tipo y nivel de investigación.....	54
4.2.	Diseño de la investigación.....	54
4.3.	Método de investigación	54
4.3.1.	Método analítico	54
4.3.2.	Método sintético.....	54
4.3.3.	Método inductivo	55
4.3.4.	Método deductivo	55
4.4.	Población y muestra	55
4.4.1.	Población.....	55
4.4.2.	Muestra	57
4.5.	Unidad de análisis.	57
4.6.	Operacionalización.....	58
4.7.	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	60
4.7.1.	Método de recolección de datos.....	60
4.7.2.	Escalas de valoración de instrumentos:	60
4.7.3.	Validez del instrumento	61
4.7.4.	Técnicas de procesamiento de la información	61

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados.	62
5.2. Prueba de hipótesis.....	102
5.3. Discusión de resultados.....	109
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXOS.....	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fuerza laboral	56
Tabla 2. Operacionalización de variables	58
Tabla 3. Escala de valoración gestión administrativa.....	61
Tabla 4. Decisiones centralizadas	62
Tabla 5. Comunicación inestable entre gerente y personal.....	63
Tabla 6. No existe una relación buena entre gerente y personal.....	64
Tabla 7. El gerente pone énfasis en los castigos	65
Tabla 8. El gerente delega la toma de decisiones	66
Tabla 9. Comunicación inadecuada entre gerente y el personal	67
Tabla 10. Las relaciones interpersonales se dan de manera tolerante.....	68
Tabla 11. El gerente toma medidas disciplinarias	69
Tabla 12. El gerente delega funciones y permite participación de personal.....	70
Tabla 13. Existe una comunicación bilateral entre gerente y personal	71
Tabla 14. Existe confianza entre el gerente y personal.....	72
Tabla 15. El gerente plantea incentivos y recompensas	73
Tabla 16. Las decisiones son tomadas de manera concertada entre gerente y personal	74
Tabla 17. La comunicación es bidireccional y efectiva.....	75
Tabla 18. Existe un adecuado nivel de confianza	76
Tabla 19. El gerente realiza reconocimientos, recompensas.	77
Tabla 20. Se han definido objetivos y metas	78
Tabla 21. La municipalidad trabaja en base a objetivos y metas.....	79
Tabla 22. Participa en el establecimiento de metas y objetivos.....	80
Tabla 23. Existe una misión, visión y valores	81
Tabla 24. Se han establecido estrategias y políticas	82
Tabla 25. Existe un plan estratégico institucional	83

Tabla 26. MOF actualizado.....	84
Tabla 27. Organigrama actualizado.	85
Tabla 28. Cuenta con un ROF.....	86
Tabla 29. Se organiza el trabajo y existe una distribución equitativa.....	87
Tabla 30. Cuenta con Manuales de procedimientos	88
Tabla 31. Cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas.....	89
Tabla 32. Existe un verdadero liderazgo.....	90
Tabla 33. Recibe orientación, asesoría para el desarrollo de las actividades.	91
Tabla 34. Trabajan constantemente motivados.....	92
Tabla 35. Recibe constantemente incentivos para lograr objetivos y metas.....	93
Tabla 36. Es fluida la comunicación.....	94
Tabla 37. Los canales de comunicación están debidamente establecidos	95
Tabla 38. Se cuenta con herramientas para medir resultados y medir la gestión	96
Tabla 39. Es supervisado por tu jefe inmediato	97
Tabla 40. Supervisión de los procesos y de la información.....	98
Tabla 41. Se supervisa a los empleados en el cumplimiento de las normas	99
Tabla 42. Se cuenta con el apoyo de auditoría interna	100
Tabla 43. Evaluación y supervisión de calidad y rendimiento del sistema de control interno	101
Tabla 44. Coeficiente de correlación	102
Tabla 45. Estilo de liderazgo del gerente.....	103
Tabla 46. Nivel de gestión administrativa	104
Tabla 47. Planeación.....	105
Tabla 48. Organización.....	106
Tabla 49. Dirección.....	107
Tabla 50. Control	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Decisiones centralizadas.....	62
Figura 2. Comunicación inestable entre gerente y personal	63
Figura 3. No existe una relación buena entre gerente y personal	64
Figura 4. El gerente pone énfasis en los castigos.....	65
Figura 5. El gerente delega la toma de decisiones	66
Figura 6. Comunicación inadecuada entre el gerente y el personal.....	67
Figura 7. Las relaciones interpersonales se dan de manera tolerante	68
Figura 8. El gerente toma medidas disciplinarias	69
Figura 9. El gerente delega funciones y permite participación de personal	70
Figura 10. Existe una comunicación bilateral entre gerente y personal	71
Figura 11. Existe confianza entre el gerente y personal	72
Figura 12. El gerente plantea incentivos y recompensas	73
Figura 13. Las decisiones son tomadas de manera concertada entre gerente y personal.....	74
Figura 14. La comunicación es bidireccional y efectiva.....	75
Figura 15. Existe un adecuado nivel de confianza.....	76
Figura 16. El gerente realiza reconocimientos y recompensas	77
Figura 17. Se han definido objetivos y metas	78
Figura 18. Se trabaja base a objetivos y metas	79
Figura 19. Participa en el establecimiento de metas y objetivos	80
Figura 20. Existe una misión, visión y valores	81
Figura 21. Se han establecido estrategias y políticas	82
Figura 22. Existe un plan estratégico institucional	83
Figura 23. MOF actualizado	84

Figura 24. Organigrama actualizado.....	85
Figura 25. Cuenta con un ROF	86
Figura 26. Se organiza el trabajo y existe una distribución equitativa	87
Figura 27. Cuenta con Manuales de Procedimientos.....	88
Figura 28. Cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas	89
Figura 29. Existe un verdadero liderazgo	90
Figura 30. Recibe orientación y asesoría para el desarrollo de las actividades	91
Figura 31. Trabajan constantemente motivados	92
Figura 32. Recibe constantemente incentivos por lograr objetivos y metas.....	93
Figura 33. Es fluida la comunicación	94
Figura 34. Los canales de comunicación están debidamente establecidos	95
Figura 35. Se cuenta con herramientas para medir resultados y medir la gestión	96
Figura 36. Es supervisado por tu jefe inmediato.....	97
Figura 37. Supervisión de los procesos y de la información	98
Figura 38. Se supervisa a los empleados en el cumplimiento de las normas.....	99
Figura 39. Se cuenta con el apoyo de auditoría interna	100
Figura 40. Evaluación y supervisión de calidad y rendimiento del sistema de control interno	101
Figura 41. Estilo de liderazgo del gerente	103
Figura 42. Planeación.....	105
Figura 43. Organización.....	106
Figura 44. Dirección	107
Figura 45. Control.....	108

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo principal determinar la influencia del estilo de liderazgo del gerente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

Esta investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, se utilizó la técnica del cuestionario censal para la recopilación de la información, asimismo se utilizó el programas estadísticos como Excel y SPSS para el procesamiento de la información.

El instrumento ha sido aplicado a 31 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anguía, cuyos resultados demuestran que el estilo que predomina en el gerente es el estilo participativo - democrático con un 36% de aceptación de la población encuestada y un puntaje de 83 en gestión administrativa, cuyos parámetros establecidos nos indica que es un resultado aceptable.

El resultado obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.669 cuyas escalas indican que es una correlación positiva, por ende, se concluyó que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa, es decir la primera variable influye en la segunda.

Palabras claves: estilo de liderazgo, gestión administrativa, estilo autoritario – coactivo, estilo autoritario – benevolente, estilo consultivo – participativo, estilo participativo – democrático.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence of the manager's leadership style in the administrative management of the District Municipality of Anguía.

This research is of an applied type, of a correlational level, with a non-experimental design, the census questionnaire technique was used for the collection of information, as well as statistical programs such as Excel and SPSS for information processing.

The instrument has been applied to 31 workers of the District Municipality of Anguía, whose results show that the style that predominates in the manager is the participatory - democratic style with 36% acceptance of the population surveyed and a score of 83 in administrative management. , whose established parameters indicate that it is an acceptable result.

The result obtained in the Spearman correlation coefficient is 0.669 whose scales indicate that it is a positive correlation, therefore, it was concluded that there is a direct relationship between leadership style and administrative management, that is, the first variable influences the second.

Keywords: leadership style, administrative management, authoritarian - coercive style, authoritarian - benevolent style, style
Keywords: leadership style, administrative management, authoritarian - coercive style, authoritarian - benevolent style, consultative - participative style, participatory - democratic style.

INTRODUCCIÓN

Actualmente para que una organización pueda alcanzar sus objetivos y obtener mejores resultados, se necesita de una buena gestión administrativa, es decir, la gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos, además, permite la aplicación de una variedad de técnicas y procesos (planeación, organización, dirección y control) para darle el uso más eficiente a los recursos económicos, materiales y lo más importante al recurso humano, todo ello depende también del tipo de líder que encamina a una empresa u organización.

En el capítulo I, se describe el planteamiento de la investigación, se formula el problema de investigación, los objetivos que se desea lograr y la justificación, así como las limitaciones y delimitaciones del trabajo de investigación.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, en donde se enuncian los antecedentes de la investigación, las teorías que sustentan la investigación, se describen las bases conceptuales y se definen los términos básicos.

En el capítulo III, presenta las hipótesis y variables de la investigación además de su Operacionalización.

En el capítulo IV, se describe la metodología utilizada en la investigación, precisando el tipo, diseño y método de investigación, población, muestra, unidad de análisis, así como las técnicas e instrumentos tanto de recolección como de procesamiento, análisis e interpretación.

En el capítulo V, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, prueba de hipótesis y discusión de resultados. Finalmente se presenta las conclusiones,

recomendaciones, bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia para la presente investigación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

Actualmente realizar una buena gestión administrativa, permite el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas establecidas en los diferentes planes y programas de trabajo. Es importante que los gobiernos locales puedan atender y resolver peticiones y problemas que demanda el pueblo, a través de ello generar una buena relación entre la comunidad y las instancias administrativas.

En estos últimos tiempos el estilo de liderazgo se ha convertido en un tema primordial de análisis de las cuales algunas instituciones públicas como privadas la ponen en práctica, de las cuales cada tipo de liderazgo tiene sus efectos (positivos y negativos)

Generar una buena gestión municipal depende de un buen líder, que encamine a un equipo a lograr sus objetivos trazados y es capaz de tomar decisiones acertadas para un equipo o una organización; es por ello que es necesario identificar el estilo de liderazgo que maneja el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía y de qué manera ésta influye en la gestión administrativa.

El Capital Humano es sin duda el elemento más importante de cualquier organización, es el factor clave para que una empresa u organización tenga éxito, ya que es la mano de obra y el recurso más importante y básico; ya que son, los que desarrollan día a día el trabajo de bienes y de servicios con la finalidad de satisfacer necesidades.

Por ende, es que se ha visto necesario plantear la investigación donde se identificará el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía y cómo influye en la gestión administrativa

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera influye el estilo de liderazgo del gerente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía?
- ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía?
- ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del estilo de liderazgo del gerente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía.
- Evaluar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.
- Establecer la relación entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica, puesto que los aportes de la misma, permitirán construir un marco referencial con respecto al estudio de los estilos de liderazgo y su relación con la gestión administrativa en las instituciones públicas como los gobiernos locales. Asimismo, servirá como antecedente para futuras investigaciones en la temática relacionada con la investigación.

1.4.2. Justificación práctica

La presente investigación, tiene relevancia práctica puesto que se plantea conocer el estilo de liderazgo que presenta el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía y su influencia en la gestión administrativa; ya que ésta va a permitir el cumplimiento de metas, objetivos y planes, optimizando los recursos de la municipalidad.

1.4.3. Justificación académica

El presente estudio se justifica, pues me permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional al conocer los estilos de liderazgo y evaluar la gestión administrativa. Asimismo, la presente investigación permitirá obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, dando cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente investigación avizora como principal limitación lo relacionado a la recopilación de la información ya que existen restricciones sociales producto de la Pandemia del COVID 19 establecida por el Gobierno central y que se ha postergado hasta el año 2022, para encuestar a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anguía.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

- **Acuña y Bolívar (2019).** *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa.* Tesis de post grado. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre estilos de liderazgo y modelos de gestión en una Institución de Barranquilla. El paradigma es positivista con un enfoque cuantitativo y de acuerdo al control de las variables es tipo no experimental y de nivel correlacional, en vista que su objetivo es identificar probables relaciones entre variables; el diseño de la investigación es de corte transversal. La investigación se realizó en ciudad de Barranquilla, donde la población objeto de estudio estuvo conformado por docentes, directivos docentes, coordinadores, y psicorientador de la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, la muestra fue censal, y las técnicas que se utilizaron son las encuestas; se utilizaran dos instrumentos que midieron el estilo de liderazgo y el modelo de gestión de los directivos docentes. Los resultados obtenidos evidencian según el coeficiente de correlación de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- En la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar de Barranquilla Colombia, posee directivos docentes que actúan en forma adecuada durante el ejercicio de su profesión, desde el liderazgo democrático que ejercen.

- El perfil de estilos de liderazgo de los directivos docentes de la institución se caracteriza por ser fuertemente democrático; es decir, que en la toma de decisiones se tiene en cuenta la opinión de los docentes a la hora de establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo.
 - Fundamentan su liderazgo en su identificación con el grupo y con su pericia; todo plan es materia de discusión en el grupo, cosa que el líder fomenta con perspectiva de futuro, y propone alternativas posibles, para lograr los objetivos propuestos.
 - El liderazgo de los directivos de las instituciones involucra un dinamismo encaminado hacia la promoción y desarrollo, que se ven reflejado a la hora de gestionar, al combinar estas dos variables se produce un impacto en cuanto a la consecución de los objetivos propuesto y por ende a la mejora.
- **Acosta (2017).** *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal.* Tesis para optar el grado de magíster en Educación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad del Tolima. Ibagué, Tolima – Colombia.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar los estilos de liderazgo que el director puede llevar a cabo dentro de una Institución Educativa, todo con la intención de mejorar la calidad de la educación. La investigación tuvo lugar en la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del corregimiento de Chicoral, bajo un tipo de investigación descriptivo mixto ó multiparadigmática, puesto que involucró el paradigma positivista y el paradigma constructivista ó interpretativo, con instrumentos como la encuesta, la entrevista y el diario de campo, ya que busco identificar el estilo de liderazgo más eficaz, y que a su vez sea pertinente con la actual demanda de la sociedad y la educación. Los resultados obtenidos, se resumen en la aceptación por parte de los estudiantes y profesores acerca del estilo de liderazgo

transformacional ejecutado por el rector para mejorar la calidad educativa. Así mismo, dichos resultados reflejan que la normatividad y la ley influyen en el trabajo y estilo de liderazgo del rector, haciendo su labor más eficiente y que le permite obtener resultados positivos para la institución educativa.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- El rector de la institución educativa encuestada presenta un alto grado de aceptación para los maestros entrevistados toda vez que casi el 50% de ellos ve con buenos ojos la admiración y el estilo de liderazgo transformacional que él emplea.
- El estilo de liderazgo transformacional que ejecuta el director ha sido del agrado de la mayoría del estudiantado entrevistado tanto de los grados inferiores como de los más altos. Esto deja entrever que el rector si es un modelo a seguir en la institución, pero falta algunos canales de comunicación que optimicen su gestión dado que a pesar de su liderazgo algunos docentes creen que faltan algunos enlaces ó conectividad para desarrollar algunas gestiones estratégicas que redunden en beneficio de la comunidad educativa.
- También se puede interpretar de los resultados obtenidos que, el director de la institución educativa es una persona que se rige de acuerdo a las normatividades y leyes emitidas por el Ministerio de educación Nacional, haciendo que su estilo de liderazgo se vea marcado por la legislación educativa.
- Finalmente, se puede precisar que el liderazgo ejercido por el rector, tiene gran acogida por parte de padres de familia y niños, sin embargo, en lo que concierne a la aceptación generalizada de docentes sobre su gestión y tipo de liderazgo, no es de total agrado porque existe cierto hermetismo y rechazo a las innovaciones que trae el rector con un estilo transformacional.

- **Torres (2019).** *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos.* Tesis para optar el título profesional de Psicóloga Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato, Ecuador.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos CIAUTO Cía. Ltda. La fundamentación teórica se basó en la teoría del psicólogo Kurt Lewin quien identifica tres estilos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire. La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental con corte transversal con una población de 205 colaboradores tanto administrativos como operativos; a los cuales se les aplicó el test de liderazgo de Kurt Lewin, que previamente fue validado por especialistas, para relacionarlo con el desempeño laboral del personal. Los resultados del test de liderazgo indican que en la empresa predomina el estilo democrático, es decir, un líder que genera confianza, se comunica, participa con el personal y que influye a través de actividades: como un plan de flexibilidad, capacitaciones, dinámicas grupales; demostrando que es un estilo de liderazgo adecuado para mandos medios y altos, con respecto al desempeño laboral la evaluación de desempeño indica que el personal obtuvo como calificación entre buena y muy buena.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- Existe una posible relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.
- En el análisis se pudieron encontrar tres estilos de liderazgos que existen en la organización, pero se encontró que el estilo democrático es el que ha tenido una mayor prevalencia.

Se demostró una posible relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, además que en el desempeño laboral incide la edad de los trabajadores y del tiempo que se encuentran dentro de la organización.

2.1.2. Nacionales

- **Benito (2018).** *El liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de PHARA.* Periodo 2018. Tesis para optar el título de Contador Público. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de PHARA, periodo 2018. La metodología de la investigación es de tipo deductivo y el alcance es de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados muestran que el estilo de liderazgo del Alcalde es autoritario. Así mismo, presentan una correlación positiva débil con las dimensiones de la gestión administrativa. Todos los resultados fueron significativos estadísticamente con un nivel de confianza del 5% y 1%. Finalmente, se concluye que el Alcalde adopta un estilo de liderazgo autoritario y está relacionado positivamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- El Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario y este no contribuye a una buena gestión administrativa.
- Existe relación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización, así mismo la planeación y organización es considerada como media.
- Existe relación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control, así mismo la dirección y control es considerada como media.

- **Tocas (2020).** *Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, periodo 2020.* Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Lima- Perú.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, Periodo 2020. La investigación es descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal. Para la recolección de información se aplicó una encuesta en modalidad de Likert y con niveles a una muestra de 30 líderes. Después de analizar la información se determinó que la Municipalidad tiene un nivel medio de 53.3% referente a estilos de liderazgo y para la gestión administrativa tiene un nivel medio de 66.7%, presentando problemas en los estilos de democrático, ejemplarizante y dominante. Por otro lado, el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.725$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que existe influencia positiva entre los estilos de liderazgo y gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén. La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- Los estilos de liderazgo influyen directamente en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los estilos están enfocados en motivar, ayudar, guiar, incentivar a los trabajadores a realizar de manera adecuada su trabajo, reduciendo los errores y mejorando los resultados en su gestión administrativa.
- El liderazgo autoritario o visionario influye directamente en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los líderes tienen visión a futuro y demuestran a sus trabajadores que su labor es importante, maximizando los resultados en la gestión administrativa.

- El liderazgo coach influye directamente en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los líderes ayudan a sus colaboradores a ejecutar su trabajo, guiándolos a ser mejores en cada ocasión, de esta manera se quiere que el trabajo se realice en el menor tiempo posible.
- El liderazgo conciliador influye directamente en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que la gestión que realiza los líderes con los trabajadores es para crear vínculos emocionales con los trabajadores, el cual permita generar una lealtad que contribuya a realizar una buena gestión administrativa.
- El liderazgo democrático tiene una influencia baja en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los líderes en su gestión no toman en cuenta del todo en la toma de decisiones a los trabajadores, no existiendo flexibilidad para el trabajo en algunas ocasiones.
- El liderazgo ejemplarizante tiene una influencia baja en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los líderes no tienen una exigencia obsesiva a realizar las cosas y los trabajadores mantienen su trabajo debido a que mayoría son nombrados.
- El liderazgo dominante o coercitivo tiene una influencia baja en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los líderes siempre motivan a los trabajadores para que se desarrollen de manera positiva y no de manera dominante que afecte la gestión administrativa.
- **Soto (2017).** *El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017.* Tesis optar el título de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales – Escuela Profesional de

Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Lima, Perú.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. La población de estudio fueron 39 trabajadores entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo participativo, habilidades gerenciales. La confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos tienen un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 57.5% de relación entre el liderazgo y la gestión administrativa. Y finalmente, se determinó que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- El liderazgo incide efectivamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el 2017, de las cuales se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$).
- El liderazgo transformacional incide significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017; de las cuales se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.028 ($p=0.000<0.05$).
- El liderazgo participativo incide significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017, también se

sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000($p=0,000<0.05$).

- Las Habilidades Gerenciales inciden significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$).

2.1.3. Locales

- **Cabrera (2019).** *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019.* Tesis para optar el grado de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano en la Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. Es un estudio de tipo cualitativo y correlacional. La hipótesis planteada es que, el estilo de liderazgo de los gerentes se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa contratista minera en Cajamarca. Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el diseño no experimental con prueba estadística de Spearman, que nos sirve para determinar la relación entre dos variables que han sido clasificadas por orden y como métodos: inductivo-deductivo y en técnicas e instrumentos, se elaboró 2 encuestas dirigidas al personal de la empresa, las cuales fueron debidamente validadas y luego aplicadas en la empresa en estudio. La población estuvo conformada por 10 colaboradores, a quienes se les aplicó Test de Liderazgo de Kurt y Lewin y otra de desempeño. De los resultados obtenidos, se concluye que el estilo de liderazgo de los gerentes se relaciona en el desempeño laboral del personal en una empresa contratista minera de

la ciudad de Cajamarca, que el estilo de liderazgo de los gerentes se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal; es decir, a un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en el nivel de desempeño del personal.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- El estilo de liderazgo que caracteriza a los gerentes en una empresa contratista minera en Cajamarca 2019, es el estilo de liderazgo autoritario porque son impulsivos al pedirles u ordenarles algo a los colaboradores, se comunican con sus colaboradores solo cuando se trata de trabajo; es decir, no muestran interés en tener una relación de amistad, son impacientes con las personas que no caminan a su propio ritmo. Así mismo los gerentes toman todas las decisiones de la empresa y pocas veces escucha las opiniones del personal, cuando el escucha finalmente termina haciendo lo que ellos pretenden hacer.
- Al evaluar el desempeño laboral del personal en una empresa contratista minera de la ciudad de Cajamarca, concluye que los colaboradores no se sienten motivados porque los gerentes no recompensan su esfuerzo y por el estilo de liderazgo autoritario que ejercen, lo cual ha afectado en la actitud de colaboración hacia sus compañeros, la iniciativa en el desarrollo de alguna actividad, la creatividad en su área de trabajo, los trabajos que reporta a su jefe inmediato, la cantidad de trabajo que presenta diariamente, el conocimiento acerca del trabajo que realiza, la exactitud del trabajo, compañerismo en el trabajo y el liderazgo que puede ejercer en su área de trabajo. Principalmente el personal cree que sus intereses no van de la mano con los intereses de la empresa.

- **Díaz (2019).** *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo-2019.* Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.

En el presente trabajo de investigación se pretende determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular/gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. La presente investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional explicativa y tiene un diseño no experimental, por lo que no se manipuló ninguna variable y solo se observó los fenómenos en su contexto natural; se utilizó la técnica del cuestionario censal para recopilar la información, la misma que fue analizada y procesada mediante la hoja de cálculo de Excel y el aplicativo estadístico SPSS. Los instrumentos muestran un nivel de confianza de: 0.7204 para la variable estilo de liderazgo y de 0.6559 para la variable desempeño laboral. Los mismos que han sido aplicados a los 11 trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, cuyos resultados evidencian que el 70% de la población encuestada, señalaron que el estilo predominante en el gerente es el estilo autoritario; y en lo que se refiere a desempeño laboral, alcanzó un puntaje de 8.71, siendo este un puntaje regular, según la escala establecida para su medición. Se llegó a obtener un coeficiente de correlación de +0,674 lo cual es una correlación positiva moderada; por ende, se llegó a concluir que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral, lo cual demuestra que existe una influencia de la primera sobre la segunda variable.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- El estilo de liderazgo del titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que se obtuvo un coeficiente de

correlación de 0,674; es decir existe una relación positiva moderada, resultado obtenido al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman; por ende, una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que el titular/gerente mejore su estilo de liderazgo acercándose al participativo conllevando a un mejor desempeño laboral.

- Se identificó el estilo que aplica el titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, es el autoritario; puesto que, el 70% de las respuestas obtenidas confirmaron que éste es el estilo predominante, se identificó este estilo de liderazgo porque es el titular /gerente quien toma todas las decisiones en la empresa sean buenas o malas, controla el trabajo e imposibilita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, no realiza una adecuada motivación y no delega responsabilidad.
- El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, es regular, con una puntuación de 8,71 que oscila entre 5 – 9 cuya escala señala que es una puntuación regular, podemos afirmar que el desempeño es regular por el tipo de liderazgo que ejerce el titular/gerente de la empresa lo cual ha afectado en la adecuada comunicación de los trabajadores, en el no cumplimiento del horario de trabajo y en cierta parte del trabajo en equipo.
- Existe una relación positiva directa entre el estilo de liderazgo del titular/gerente y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, la cual queda demostrado con la correlación de Spearman donde se obtuvo 0,674 entre las dos variables.
- **Cruz (2020).** *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción estudiantil en los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén,*

2018. Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción estudiantil en los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén. El tipo de investigación es aplicada, el nivel de la investigación fue descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y por su temporalidad de corte transaccional, teniendo como periodo de análisis el año 2018. La población estuvo constituida por 70 personas (31 docentes, 4 administrativos y 35 estudiantes), a los cuales se les aplicó los cuestionarios respectivos y cuyos resultados obtenidos indican que el nivel de gestión administrativa de los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén, está en un nivel bueno con el 74,29% y el nivel de satisfacción estudiantil es de muy satisfecho con el 57,14%. Así mismo, se logró determinar que existe correlación entre las dimensiones: Organización con Servicios Institucionales ($r = 0,394$); Dirección con Procesos Académicos ($r = 0,529$); Dirección con Servicios Institucionales ($r = 0,355$); Control con Procesos Académicos ($r = 0,627$), y la dimensión Control con Servicios Institucionales ($r = 0,545$); y que no existe correlación entre la dimensión Planeación con las dimensiones Procesos Académicos y Servicios Institucionales, y la dimensión Organización con la dimensión Procesos Académicos, por tener un nivel de significancia mayor a 0,05. Finalmente, se realizó la contrastación de la hipótesis general y se concluye que existe correlación positiva fuerte y perfecta de $r = 0,765$ entre la gestión administrativa y la satisfacción estudiantil, con un nivel de significancia de $p = 0,000$.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- Existe una correlación positiva entre fuerte y perfecta en las variables gestión administrativa y satisfacción estudiantil de 0,765 con significancia experimental de $p = 0,000$, inferior al nivel de significancia fijado de 0,05
- El nivel de gestión administrativa de los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén se encuentra en un nivel buena con el 74,29%, influenciado este resultado en mayor proporción por los indicadores que se presentan en las dimensiones dirección (68,57%) y control (51,43%), debiendo de mantener el trabajo realizado en estas dimensiones y fortalecer los resultados de las dimensiones planeación (20,00%) y organización (31,43%), para llegar al nivel excelente.
- El nivel de satisfacción estudiantil se encuentra en el 57,14% (muy satisfecho), el mismo que es proporcional a los resultados que presentan las dimensiones procesos académicos (54,29%) y servicios institucionales (51,43%).
- Existe una correlación entre las dimensiones: Organización con Servicios Institucionales ($r = 0,394$); Dirección con Procesos Académicos ($r = 0,529$); Dirección con Servicios Institucionales ($r = 0,355$); Control con Procesos Académicos ($r = 0,627$), y la dimensión Control con Servicios Institucionales ($r = 0,545$), no siendo correlacionales las dimensiones planeación con las dimensiones Procesos Académicos y Servicios Institucionales, así como la dimensión Organización con la dimensión Procesos Académicos, al ser la significancia mayor a lo establecido ($p=0,05$).
- **Lescano (2019).** *El control interno y su relación con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca-2017.* Tesis de post grado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú.

La presente investigación tiene como objetivo determinar el control interno y su relación con la gestión administrativa de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca -2017, teniendo como variable al control interno y la gestión administrativa. Es una investigación descriptiva, puesto que, describen los datos y características de la población, además es correlacional, ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación entre ambas variables. Se utilizó un cuestionario, las dimensiones para evaluar el control interno son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, además de supervisión; para la variable gestión administrativa: planificación, organización, dirección, coordinación y control. De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha determinado que existe una relación directa y significativamente alta entre el control interno y la gestión administrativa.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa y significativamente alta, entre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado 0.943 y una significancia menor a 5%, lo cual indica que la relación es muy alta.
- Se ha establecido que existe una relación directa entre el control interno y el proceso de planificación en la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado 0.863 y una significancia menor a 5%, lo cual indica que la relación es muy fuerte.
- Se ha establecido que existe una relación directa entre el control interno y el proceso de organización en la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad

Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado 0.866 y una significancia menor a 5%, lo cual indica que la relación es muy estrecha.

- Se ha establecido que existe una relación débil, entre el control interno y el proceso de dirección en la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado -0.047 y una significancia mayor a 5% (0.05), lo cual indica que la relación es muy débil.

- **Pando (2019).** *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en el hospital de Essalud, Cajamarca 2019.* Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas – Carrera Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la calidad del servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud ubicado en el departamento de Cajamarca; para tal efecto se realizó un diagnóstico de la institución a través de las dimensiones como planeamiento, organización, dirección y control, así como de los elementos tangibles, fiabilidad, tiempo de respuesta, seguridad y empatía del servicio ofrecido. Este estudio es de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. Las técnicas utilizadas para la recopilación de los datos fueron la observación, el análisis documental y las encuestas a los trabajadores administrativos y pacientes de dicho hospital. Para la presentación (tablas y figuras), procesamiento, análisis e interpretación de la información se recurrió al Programa Microsoft Office Excel 2010 y al software SPSS 25. Los resultados obtenidos demostraron que de acuerdo al coeficiente de correlación de

Spearman, existe influencia significativa positiva directa entre la gestión administrativa en sus dimensiones: planeamiento, organización, dirección y control y la calidad del servicio al usuario externo en todas sus dimensiones. En conclusión, la gestión administrativa es deficiente y la calidad del servicio es mala en todas sus dimensiones. Esto supone que si mejora la gestión administrativa entonces mejora la calidad del servicio. La hipótesis de este trabajo de investigación fue que la gestión administrativa influye en la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones:

- Existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.
- Existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre la planeación de la gestión administrativa en las dimensiones de la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.
- Existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre la organización de la gestión administrativa en las dimensiones de la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.
- Existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre la dirección de la gestión administrativa en las dimensiones de la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.
- Existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre el control de la gestión administrativa en las dimensiones de la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019.

2.2.Bases legales

Según la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, en el Título III nos hablan de los actos administrativos y de la administración de las municipalidades, tales como se menciona en los siguientes artículos.

La administración municipal en el artículo 26, adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley.

Esta ley nos da a conocer que las municipalidades se basan a principios como programar o planear actividades, dirigir de la manera correcta, ejecutarlos y por ende llevar una supervisión adecuada, ya que, ello va a permitir a las instituciones trabajar con transparencia, eficacia y eficiencia.

En la mencionada ley en el artículo 27 nos habla que de la gerencia municipal la cual manifiesta que: la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del gerente municipal, funcionario de confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. El gerente municipal también puede ser cesado mediante acuerdo del consejo municipal adoptado por dos tercios del número hábil de regidores en tanto se presenten cualquiera de las causales previstas en su atribución contenida en el artículo 9 de la presente ley.

La estructura orgánica administrativa del artículo 28 menciona que: la estructura orgánica municipal básica de la municipalidad comprende en el ámbito

administrativo, a la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto; ella está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente. Los demás órganos de línea, apoyo y asesoría se establecen conforme lo determina cada gobierno local.

En el artículo 33 nos habla del otorgamiento de concesión, en los cuales los gobiernos locales pueden otorgar concesiones a personas jurídicas, nacionales o extranjeras para la ejecución y explotación de obras de infraestructura o de servicios públicos locales, conforme a ley. La concesión puede autorizar el reembolso de la inversión mediante los rendimientos de la obra o el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales generados, según sea el caso. Las decisiones de concesión de nuevos proyectos, obras y servicios públicos existentes o por crear, son adoptadas por acuerdo municipal en sesión de concejo y se definen por mayoría simple. Las municipalidades pueden celebrar convenios de asesoría y de apoyo para el financiamiento con las instituciones nacionales de promoción de la inversión, conforme a ley.

Las contrataciones y adquisiciones locales manifiestas en el artículo 34 que realizan los gobiernos locales se sujetan a la ley de la materia, debiendo hacerlo en acto público y preferentemente con las empresas calificadas constituidas en su jurisdicción, y a falta de ellas con empresas de otras jurisdicciones. Los procesos de contratación y adquisición se rigen por los principios de moralidad, libre competencia, imparcialidad, eficiencia, transparencia, economía, vigencia tecnológica y trato justo e igualitario; tienen como finalidad garantizar que los gobiernos locales obtengan bienes, servicios y obras de la calidad requerida, en forma oportuna y a precios o costos adecuados.

El presupuesto de los gobiernos locales mencionada en el artículo 53, nos dice que las municipalidades se rigen por presupuestos participativos anuales como instrumentos de administración y gestión, los cuales se formulan, aprueban y ejecutan conforme a la ley de la materia, y en concordancia con los planes de desarrollo concertados de su jurisdicción. El presupuesto participativo forma parte del sistema de planificación. Las municipalidades, conforme a las atribuciones que les confiere el artículo 197 de la Constitución, regulan la participación vecinal en la formulación de los presupuestos participativos. El presupuesto municipal debe sustentarse en el equilibrio real de sus ingresos y egresos y estar aprobado por el concejo municipal dentro del plazo que establece la normatividad sobre la materia. Para efectos de su administración presupuestaria y financiera, las municipalidades provinciales y distritales constituyen pliegos presupuestarios cuyo titular es el alcalde respectivo.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teoría de las Relaciones Humanas

Para esta investigación me centré en la teoría de las relaciones humanas, ya que, el factor humano es el capital más valioso de una organización, sabemos que una buena dirección del capital humano nos llevará a obtener resultados positivos, ya que ellos son los que toman las decisiones en una organización. Esta teoría explica a la variable estilo de liderazgo.

En este trabajo de investigación el ser humano es el ente fundamental, puesto que, la dirección del recurso humano conllevará a un trabajo orientado de esta manera se podrá alcanzar la eficiencia y eficacia, con la finalidad de lograr una ventaja competitiva a través de un buen rendimiento y un buen direccionamiento.

Para Chiavenato (2007) el Enfoque Humanista aparece con el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas en Estados Unidos, a partir de 1930. Esta teoría surgió gracias al desarrollo de las ciencias sociales, especialmente de la psicología y, en particular, de la Psicología del Trabajo. La psicología del trabajo pasa por dos etapas en su desarrollo:

- El análisis del trabajo y de la adaptación del trabajador al trabajo. El Objetivo de la Psicología del Trabajo (o Psicología Industrial) era el análisis de las características humanas que cada tarea exige a su ejecutante, y una selección científica de los empleados, basada en estas características por medio de tests psicológicos. Los temas predominantes son la selección de personal, la orientación profesional, la capacitación y los métodos de aprendizaje, la fisiología del trabajo y el estudio de los accidentes y de la fatiga.

- La adaptación del trabajo al trabajador. En esta etapa la Psicología Industrial se vuelve hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, que predominan sobre los aspectos productivos. Por lo menos en teoría, los temas predominantes son el estudio de la personalidad del trabajador y del directivo, la motivación y los incentivos del trabajo, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

Chiavenato también explica que, en el espacio laboral, las personas participan en grupos sociales existentes dentro de la organización, y se mantienen en una constante interacción social. Para explicar el comportamiento humano en las organizaciones, la Teoría de las relaciones humanas estudió, esa interacción social.

Chiavenato (2007) indica que las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos, quiere decir que, al mantener una adecuada relación, ayudará a tener una buena comunicación.

También nos dice que cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas.

Las personas tratan de adaptarse a las demás personas y grupos: quieren ser comprendidas, aceptadas y participar, con objeto de atender a sus intereses y aspiraciones personales. La comprensión de las relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y la creación de una atmósfera en la que cada persona es alentada a expresarse de manera libre y sana.

Como podemos ver en esta etapa del enfoque humanista en la adaptación del trabajo al trabajador, los temas fundamentales antes mencionados tienen que ver mucho con el liderazgo, pues la persona que maneja un buen liderazgo favorece a un trabajo en equipo, prioriza la comunicación, genera un buen clima laboral, en este caso; el tener un buen líder en la Municipalidad Distrital de Anguía, generará un buen direccionamiento, elevará el nivel motivacional e involucramiento de los trabajadores por lograr los objetivos y metas, mejorando con ello la gestión administrativa en dicha municipalidad.

2.3.2. Teoría de la Motivación Humana

Chiavenato (2011), indica que el fundamento de esta teoría nos enseña que para conocer a las organizaciones, necesitamos conocer a las personas y su motivación; su defensor Herzberg y Maslow, nos hacen recordar que todos los seres humanos tenemos necesidades que satisfacer ya sean de modo intrínseco o de manera

extrínseca y que además tienen un cierto nivel escalar, de lo cual se desprende que si un colaborador o empleado si no está satisfecho con sus expectativas puede estar desempeñando un comportamiento inapropiado y de otro lado, si el usuario, no recibe la atención adecuada, entonces la organización está en riesgo de ser desaprobada en su finalidad (p. 240).

La teoría de la motivación humana nos indica que es muy importante conocer a las personas con las que cuenta una organización, es decir, conocer el factor humano en su totalidad y saber que les motiva formar parte de un equipo de trabajo, cuáles son sus metas y que les mantiene motivados, por ende; ésta teoría fundamenta a la variable estilo de liderazgo, ya que, el liderazgo y motivación son dos variables que se influyen mutuamente, es decir la motivación influye en la forma y en la capacidad de liderar un grupo o equipo.

Entre las principales teorías de la motivación que se utilizan en la presente investigación son:

- **Teorías de las necesidades.**

Para Robbins y Judge (2013), la jerarquía de Maslow, las necesidades de McClelland y la teoría de los dos factores se enfocan en las necesidades. Ninguna de ellas ha recibido un gran apoyo, aunque la más significativa es la de McClelland, sobre todo en cuanto a la relación entre el logro y la productividad. En general, las teorías de las necesidades no constituyen explicaciones muy válidas acerca de la motivación. (p. 228).

- **Teoría del establecimiento de metas.**

Las metas claras y desafiantes conducen a mayores niveles de productividad de los empleados, lo cual sustenta la explicación que da la teoría del establecimiento de metas de esta variable dependiente. Sin embargo, la teoría no explica el ausentismo,

la rotación de personal ni la satisfacción. Robbins y Judge (2013, p. 228).

- **Teoría del reforzamiento.**

Esta teoría tiene un historial impresionante de predicción de factores como la calidad y cantidad del trabajo, la persistencia del esfuerzo, el ausentismo, la impuntualidad y las tasas de accidentes. No ofrece muchas explicaciones sobre la satisfacción de los individuos ni sobre su decisión de renunciar. Robbins y Judge (2013, p. 228).

- **Teoría de la equidad /justicia organizacional.**

La teoría de la equidad está relacionada con variables como productividad, satisfacción, ausentismo y rotación de personal. Sin embargo, su aportación más notable tal vez sea que inicio las investigaciones sobre la justicia organizacional, cuyo respaldo en la literatura es mayor. Robbins y Judge (2013, p. 228).

- **Teoría de las expectativas.**

La teoría de las expectativas ofrece una poderosa explicación de algunas variables del desempeño como la productividad, el ausentismo y la rotación de personal. No obstante, supone que los trabajadores tienen pocas restricciones en su toma de decisiones, como los sesgos o la información incompleta, lo cual limita sus aplicaciones. La teoría de las expectativas tiene cierta validez ya que, para muchas conductas, la gente considera los resultados esperados. Robbins y Judge (2013, p. 228).

2.3.3. La teoría burocrática de la organización

Chiavenato (2014) “definió a la teoría burocrática como una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, es decir, en adecuar los medios a los objetivos (fines) con el propósito de garantizar la máxima eficiencia para alcanzar esos objetivos” (p.190). A la gestión administrativa se le conoce como el

proceso que tiene el propósito de planear, organizar, ejecutar y controlar, teniendo como un aspecto fundamental en las tareas, con el fin de lograr los objetivos.

Esta teoría explica a la variable gestión administrativa, ya que es fundamental para las organizaciones el planear, organizar, dirigir y supervisar sus actividades y tareas.

Características de la teoría burocrática.

- a. La burocracia es una organización unida por normas y reglamentos establecidos por escrito.
- b. Carácter formal de las comunicaciones; la burocracia es una organización unida por comunicaciones escritas, se vale de rutinas y formularios.
- c. Carácter racional y división del trabajo; la división del trabajo se basa en la racionalidad, es decir, de acuerdo a los objetivos que deben ser alcanzados: la eficiencia de la organización.
- d. Impersonalidad en las relaciones; las actividades se distribuyen de forma impersonal, o sea, en términos de puestos y funciones, y no de las personas involucradas.
- e. Jerarquía de autoridad; cada puesto inferior debe estar sujeto al control y la supervisión de un puesto superior, todos los puestos están ubicados en una estructura jerárquica, donde también se define los escalones de autoridad.
- f. Competencia técnica y meritocracia; las promociones de los empleados se basan en criterios de evaluación y clasificación.
- g. Profesionalización de los participantes; la burocracia se caracteriza por la profesionalización de sus miembros. Chiavenato (2014, p.195).

2.3.4. La teoría clásica de la administración

Para Stoner y Wankel (1989), la teoría “clásica consta de dos partes, la

administración científica y la teoría clásica de la organización, la primera busca la productividad mediante la eficiencia de los trabajadores, la segunda se refiere a dirigir organizaciones complejas a partir de cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control” (p.33). Se dice que la teoría clásica es conocida como un proceso dentro de la administración, la cual tiene el objetivo de planear, organizar, ejecutar y controlar, con el fin de tener una mayor eficiencia del recurso humano.

Así mismo este autor explica que la administración científica tiene cuatro principios:

- Desarrollar un procedimiento científico para cada elemento del trabajo realizado por un individuo;
- Seleccionar científicamente a los trabajadores y luego capacitarlos;
- Dividir el trabajo y la responsabilidad lo más equitativamente posible entre la gerencia y los trabajadores;
- Colaborar con los trabajadores, para asegurar que el trabajo sea ejecutado de acuerdo a los principios.

Por otro lado, la teoría general de la administración, señala que este enfoque se ocupa de las funciones de los directivos o gerentes y que está conformado por: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. (Stoner y Wankel, 1989, p.29).

Para Stoner y Wankel (1989) la teoría clásica de la administración, es una teoría basada en la división de trabajo, la especialización, la coordinación, su interés por la estructura y forma de organización de arriba hacia abajo, se basa en el principio de la unidad de mando, por el cual el empleado solo debe obedecer a un solo jefe.

Así mismo Fayol se preocupó de los principios que gobiernan una organización a continuación mencionare los siguientes:

- a. La división del trabajo: tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo, tiende a la especialización y a la división de tareas.
- b. La autoridad: es el derecho de mandar y en el poder de hacerse obedecer. No es posible la autoridad sin responsabilidad;
- c. La disciplina: es el respeto de los convenios que tienen por objeto la obediencia, la asiduidad y los signos exteriores con que se manifiesta el respeto.
- d. Unidad de mando: para la ejecución de un acto cualquiera un agente solo debe recibir órdenes de un jefe;
- e. Unidad de dirección: Un solo jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que tienden al mismo;
- f. Remuneraciones: es el precio del servicio prestado, debe ser equitativa;
- g. Jerarquía: es el camino por lo que pasan todos los grados, desde el grado superior hasta el nivel inferior;
- h. Iniciativa: Un jefe que sabe inspirar la iniciativa entre su personal es superior a otro que no sabe hacerlo;
- i. La unión del personal: La armonía y la unión del personal de una organización constituye una gran fuerza para ella.

Chiavenato (2014) señaló que la teoría clásica de la “administración, formula una teoría de la organización con base en la administración como una ciencia, la organización se caracteriza por la división del trabajo y su especialización, se le critica su rigidez” (p.68). Se puede decir que la administración es un conjunto de definiciones que tiene el propósito de planear y sostener en un contexto, dentro del centro de trabajo, con el fin de cumplir eficientemente las metas fijadas.

2.3.5. Liderazgo

2.3.5.1 Definición de liderazgo

Para Robbins y Judge (2009), el liderazgo es definido como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. (p.368)

El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Los elementos clave para esta definición son: líderes y seguidores, influencia, objetivos organizacionales, personas, cambio. Lussier y Achua (2011)

- Líderes y seguidores: Los seguidores influyen en los líderes; es un camino de dos sentidos; saber cómo liderar y desarrollar las habilidades de liderazgo harán de usted un mejor líder y seguidor. Un líder aludimos a alguien que puede ser o no gerente. Un líder siempre tiene la habilidad de influir en los demás; un gerente no. Un seguidor es quien recibe influencia de un líder. El seguidor puede ser o no gerente.

- Influencia: la influencia es el proceso de un líder al comunicar ideas, ganar aceptación para ellas y motivar a los seguidores para respaldar e implementar las ideas por medio del cambio. La influencia es la esencia del liderazgo.

- Objetivos organizacionales: los líderes efectivos influyen en los seguidores para pensar no solo en sus intereses, sino también en los de la organización; es decir los miembros de una organización deben de trabajar unidos para alcanzar un resultado que quieren tanto los líderes como los seguidores.

- Cambio: influir y establecer objetivos se relacionan al cambio. Los líderes efectivos siempre generan cambios con el fin de mejorar un futuro para una organización.

- Personas: es uno de los elementos clave, ya que el liderazgo trata acerca de liderar personas.

Es una influencia interpersonal que se aplica en una situación por medio de la comunicación humana para alcanzar uno o varios objetivos específicos. Por lo tanto, el liderazgo consta de cuatro elementos: influencia, situación, comunicación y objetivos. Kotter (2004)

Es la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos. Esta definición destaca que el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre individuos. Chiavenato (1998)

Por lo que podemos señalar el liderazgo es una aptitud o una capacidad con la que cuenta una persona para poder influir, motivar y encaminar a los demás, con la finalidad de lograr objetivos o metas.

2.3.5.2 Características de un líder

Harvard Business Publishing citado por Romero (2016), dio a conocer las aptitudes clave que los actuales líderes deben dominar para poder aprovechar las grandes oportunidades que se presentan todos los días en un ambiente de negocios volátil, incierto y ambiguo; ya que hoy en día el mundo de los negocios es cambiante y de las cuales se necesita un líder capaz de afrontar cambios.

- Manejan la complejidad: los líderes que saben cómo aprovechar y manejar la complejidad tienen la habilidad de resolver problemas y tomar decisiones sobre los sistemas que cambian tan rápidamente.

- Mentalidad global: el rol de la globalización en el mundo de los negocios ha intensificado el nivel de complejidad, por lo que es necesario que un líder tenga la capacidad de reconocer el panorama global e identificar las oportunidades que pueden ofrecer otros mercados.

- Actúan estratégicamente: las habilidades estratégicas siempre han sido necesarias para un buen liderazgo. Sin embargo, las prácticas tradicionales con visión a largo plazo ya no son tan efectivas como antes. Actualmente el mundo requiere un proceso más continuo y flexible.
- Promueven la innovación: ninguna estrategia, por más brillante que sea, puede sostener la competitividad de una empresa indefinidamente. Por ello, saben que es necesario estar en constante renovación, generar nuevos productos, servicios o procesos de negocio, para seguir creciendo.
- Aprovechan las redes: el trabajo se ejecuta cada vez más a través de redes de relaciones fuera de los límites de las empresas. Los líderes que dominan el networking, saben que se trata de algo más que una herramienta, sino la oportunidad para promover la colaboración y así lograr las metas de la organización.
- Inspiran compromiso: es crucial que los colaboradores de la organización, en todos los niveles, se mantengan comprometidos con el trabajo que realizan. Las personas pueden ocupar un puesto por años, pero no generarán valor a la organización si no están interesados en su trabajo.
- Flexibilidad: ante los constantes cambios, los líderes saben que algo que funcionó extraordinariamente bien en el pasado, no necesariamente tendrá los mismos resultados después. Los líderes flexibles y adaptables dejan a un lado la mentalidad de “siempre hemos trabajado así” y buscan ver las nuevas circunstancias con una mirada fresca para encontrar valiosas oportunidades.
- Ágiles para aprender: ellos buscan oportunidades para aprender de nuevas experiencias. Logran mantener un estado mental de aprendizaje

constante, en el que experimenta y luego reflexionan sobre sus éxitos y sus fracasos.

2.3.5.3 Teorías del liderazgo

Para Robbins y Judge (2013) existen teorías que explican al liderazgo como una diversidad de comportamiento y aptitudes, como algunas de sus teorías que se presentan a continuación.

La principal teoría del liderazgo señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático.

Esta teoría estudia al liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo.

Liderazgo autocrático: el líder centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo. Por un lado, el comportamiento de los grupos indicó fuerte tensión, frustración y agresividad; por el otro, ausencia de espontaneidad, de iniciativa y de grupos de amigos. A pesar de que en apariencia les gustaban las tareas, no demostraron satisfacción frente a la situación. El trabajo sólo se desarrollaba cuando el líder estaba presente; en su ausencia, las actividades se detenían y los grupos expresaban sus sentimientos reprimidos, llegando a comportamientos de indisciplina y agresividad.

Liderazgo liberal: el líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control. Aunque la actividad de los grupos fue intensa, la producción fue escasa. Las tareas se desarrollaban al azar, con muchos

altibajos, y se perdía mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se notó fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder.

Liderazgo democrático: el líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. Se formaron grupos de amigos y se establecieron relaciones cordiales entre los niños. El líder y los subordinados desarrollaron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo se realizó a un ritmo uniforme y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausentaba. Hubo un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal, además de una impresionante integración grupal en un clima de satisfacción.

Teorías de rasgos de personalidad

Son teorías más antiguas respecto del liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes.

- Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.

Teoría de las contingencias

Modelo de Fiedler

El modelo de Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. La idea de este estilo consiste en aplicar el estilo de liderazgo a la situación que sea más propicia para su éxito. La eficacia del grupo depende de que el estilo del líder se ajuste a las demandas de la situación. Existen dos tipos de liderazgo: el orientado hacia las relaciones y el orientado hacia las tareas.

Fiedler utiliza un cuestionario llamado escala de preferencia del colaborador (EPC) para medir el estilo de liderazgo de una persona. Se pide a los entrevistados que describan a la persona con la cual les gustaría trabajar. Fiedler argumenta que los líderes EPC (los que son descritos en términos positivos en el cuestionario) tienen un estilo de liderazgo que hace hincapié en las relaciones, mientras que los de bajo EPC tienen un estilo de liderazgo concentrado en las tareas. El líder que se concentra en las tareas consigue mayor eficacia del grupo en situaciones de mucho o poco control de la situación. Fiedler se basa en tres variables:

- Relaciones entre el líder y los miembros (buenos o malos), o sea, la manera en que los miembros apoyan al líder.
- Estructura de la tarea (mucho o poca), o sea, la medida en que los miembros comprenden los objetivos de las tareas, los procedimientos y las instrucciones.
- Poder de posición del líder (alta o baja), es decir, la autoridad del líder para recompensar o sancionar y su experiencia en la tarea.

Teoría del liderazgo situacional

Esta teoría se enfoca en los seguidores y plantea que un liderazgo exitoso depende de que se seleccione el estilo de liderazgo correcto, el cual debe ser aquel que se ajuste a sus seguidores, es decir, al grado en que están motivados y cuán capaces son de realizar una tarea encomendada.

Si los seguidores son incapaces o no están dispuestos a realizar una tarea, el líder necesita darles instrucciones claras y específicas; si los seguidores son incapaces y están dispuestos, el líder tiene que mostrar una gran orientación a la tarea para compensar la falta de habilidad de los seguidores, así como una gran orientación a la relación para lograr que “apoyen” los deseos del líder, si los seguidores son capaces y no están dispuestos, el líder debería utilizar un estilo participativo y de apoyo; y si los seguidores son capaces y están dispuestos, el líder no requiere hacer mucho.

Teoría del camino hacia la meta

Esta teoría señala que el trabajo del líder consiste en facilitar a sus seguidores la información, el apoyo o los otros recursos necesarios para que logren sus metas. El término camino hacia la meta implica que los líderes eficaces aclaran a sus seguidores el camino o la ruta para lograr sus metas laborales y facilitan el proceso al reducir los obstáculos.

Según la teoría del camino hacia la meta, es necesario hacer un análisis complejo de la situación, con la finalidad de determinar si el líder debe ser directivo o brindar apoyo, o si tiene que demostrar algún otro tipo de conducta. La teoría predice lo siguiente:

- El liderazgo directivo causa mayor satisfacción cuando las tareas son ambiguas o estresantes, que cuando son muy estructuradas y están bien diseñadas.

- El liderazgo de apoyo genera mayor satisfacción y mejor desempeño cuando los empleados realizan tareas estructuradas.

- El liderazgo directivo suele ser considerado redundante entre los trabajadores con mucha experiencia o grandes habilidades.

Teoría del intercambio líder-miembro (TILM)

Esta teoría plantea que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un grupo pequeño de sus seguidores. Estos individuos constituyen el círculo interno: son confiables, reciben una cantidad desproporcionada de la atención del líder y tienen mayores probabilidades de recibir privilegios especiales. Los demás seguidores caen en el círculo externo.

La teoría establece que en las fases tempranas de la historia de la interacción entre un líder y un seguidor dado, el líder lo clasifica en forma implícita como alguien que está “dentro” o “fuera”, y que esa relación se mantiene relativamente estable con el paso del tiempo.

Teoría del liderazgo transaccional y transformacional

Ésta teoría señala que el liderazgo transaccional implica sólo una relación de intercambio entre líderes y seguidores. El liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores.

Características de los líderes transformacionales:

- Se identifican como agentes de cambio.
- Son valientes.
- Creen en las personas.
- Están motivados por valores personales.
- Son eternos aprendices.
- Son hábiles para manejar la complejidad, la ambigüedad y la incertidumbre.
- Son visionarios.

2.3.6. Estilos de liderazgo

a. Concepto de estilo de liderazgo

Según Bass (1990), “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (p.9).

Según Chiavenato (1999), el estilo de liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Para Ayoub (2011), los estilos de liderazgo son desarrollados por lo actos y comportamientos de los líderes, quienes a veces puede influenciar en los miembros de la organización.

Para Stoner (1996), los estilos de liderazgo dependen de los antecedentes, conocimientos, valores y experiencias que se obtienen a lo largo de la vida cotidiana.

Como hemos visto los autores antes mencionados, definen al estilo de liderazgo como una forma, alternativa, actos, comportamientos de los líderes al momento de dirigir un grupo o equipo de trabajo.

b. Estilos de liderazgo según Lewin

Según Chiavenato (2007), los estilos de liderazgo que identificaron Kurt Lewin y un grupo de colaboradores son los siguientes:

- **El liderazgo autocrático.** El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. El líder determina los pasos por seguir, de uno en uno a medida que sean necesarios e imprevisibles para el grupo. En pocas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca. El líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo.

- **El liderazgo liberal (laissez-faire).** El líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo. Libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales. La participación del líder es mínima. La división de las tareas y la selección de los compañeros de trabajo queda a cargo del grupo. Falta total de participación del líder. El líder no evalúa al grupo ni domina los acontecimientos. Solo comenta las actividades cuando le pregunten.

- **El liderazgo democrático.** El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas. El grupo sugiere pasos para alcanzar el objetivo y pide asesoría al líder. Quien da algunas alternativas. Las tareas se ven desde otras perspectivas gracias a los debates. La división de las tareas

es potestad del grupo y cada miembro es libre de escoger sus compañeros de trabajo. El líder se convierte en otro miembro del grupo, en animador. El líder es objetivo y se limita a los hechos en las críticas y los elogios.

c. Estilos de liderazgo según Likert

Para Likert citado por Nunes (2016), existen 4 tipos de liderazgo según el grado de uso de autoridad por el líder, concretamente:

- **Sistema I – Autoritario Coactivo:** autocrático, este tipo de líder es fuertemente arbitrario, que organiza y controla rígidamente todo lo que ocurre dentro de la organización, son usadas amenazas y castigos, la comunicación es rara y el trabajo de grupo es inexistente. El proceso de decisión, está totalmente centralizado en la cúpula de la organización, la cual monopoliza todas las decisiones. El sistema de comunicaciones es bastante precario. Existen apenas comunicaciones verticales descendentes y destinadas a dar órdenes. A la vez pone énfasis en los castigos y en las medidas disciplinarias. Obediencia restricta a los reglamentos internos. Raras recompensas y de cuño meramente salarial. Las principales consecuencias negativas de este tipo de liderazgo son la sumisión, la dependencia, la inhibición y la desmotivación. Puede tener algunas consecuencias positivas principalmente a nivel de la rapidez en la toma de decisiones. Se verifica generalmente en organizaciones de mano de obra intensiva y no especializada y con poca tecnología.

- **Sistema II – Autoritario Benevolente:** autoritario e impositivo, pero más condescendiente y menos rígido que el Sistema I; en este sistema existe ya alguna consulta y delegación y, a la vez que las

amenazas, existen también recompensas. El proceso de decisión está centralizado en la cúpula, existiendo apenas delegación de decisiones simples y de rutina. El sistema de comunicaciones es relativamente precario, prevaleciendo las comunicaciones verticales descendentes sobre las ascendentes. Énfasis en los castigos y en las medidas disciplinarias, pero con menor arbitrariedad. Recompensas salariales más frecuentes. Recompensas sociales raras.

- **Sistema III – Consultivo: más participativo** y con menor arbitrariedad organizacional; los objetivos y las tareas son discutidas previamente, existe alguna comunicación de abajo para arriba y existe algún estímulo para el trabajo de grupo. Permite alguna seguridad colectiva y motivación de los trabajadores, volviéndose, con todo esto, más demorado que los anteriores. Este tipo de liderazgo es usualmente utilizado en empresas de servicios y en algunas áreas de empresas industriales más organizadas. Se efectúa consulta a los niveles inferiores e se permite la delegación y la participación de las personas. El flujo de comunicaciones verticales (ascendentes y horizontales) está facilitado. La empresa incentiva una organización informal y eficaz, con trabajo en equipo y grupos esporádicos. Énfasis en las recompensas materiales (principalmente salarios). Recompensas sociales ocasionales. Raros castigos.

- **Sistema IV – Participativo: democrático**, donde todos participan democráticamente en la tomada de decisiones; existe buena comunicación en todos los sentidos y se alcanza un buen nivel de motivación. El proceso de decisión es totalmente delegado y

descentralizado. La cúpula apenas define políticas y controla los resultados. El trabajo generalmente se realiza en equipo. La formación de grupos informales es imprescindible. En este tipo de liderazgo existe confianza mutua, participación e intervención grupal intensa. De las principales consecuencias se destaca el sentimiento de seguridad colectiva y de interdependencia y una mayor motivación, pudiendo, con todo, el proceso de decisión ser más demorado. Localizada en empresas de elevada tecnología y personal especializado, donde los profesionales desarrollan actividades complejas.

d. Estilos de liderazgo según Goleman

En su libro *Leadership that gets results*, Daniel Goleman citado por Rodríguez (2018), describió seis tipos de liderazgo diferentes. Cada uno de ellos está basado en un componente de la inteligencia emocional, además confirma que los líderes más efectivos no solamente se conforman con seguir uno de ellos, sino que son capaces de adaptarse según lo requiera su empresa. Los estilos son los siguientes.

- **Liderazgo coercitivo o autoritario:** Los directivos que siguen este modelo intentan que permanezca, por encima de cualquier otro valor, la disciplina. Para ello, normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas. Esto provoca, en general, la desmotivación de los miembros del grupo: los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más allá de la de una máquina. Por ello, solo debería utilizarse en situaciones en las que sea necesario actuar de un modo

muy concreto o en las que haya muchos problemas de organización en el grupo.

- **Liderazgo democrático:** el liderazgo democrático sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. Esto suele implicar multitud de reuniones, debates y charlas. Por lo tanto, será especialmente útil en casos en los que haya mucho tiempo para elegir el camino a seguir y en aquellos en los que la formación de todos los miembros del grupo para el objetivo propuesto es similar. El estilo democrático es utilizado mayormente cuando el equipo de trabajo es multidisciplinario.

- **Liderazgo afiliativo:** este estilo de liderazgo se basa en la **creación de lazos entre los distintos miembros del grupo**. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores.

- **Liderazgo visionario u orientativo:** los líderes que hacen uso de este estilo **motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante**; de esta manera logran que cada uno de ellos cuál es su papel dentro de la misma. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo, por lo que la motivación está más presente.

- **Liderazgo timonel: El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga.** Se pone a sí mismo de ejemplo, por lo que busca actuar siempre como lo haría un modelo. En general, es usado por personas a las que les gusta

sentirse protagonistas. Su mayor problema es que impide que el equipo pueda sumar algo al proyecto final que no sea la replicación de un modelo.

- **Liderazgo coach:** este tipo de liderazgo se centra en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes, de esta manera se va a conseguir que cada miembro desarrolle todo su potencial.

Para esta investigación se va utilizar los estilos de liderazgo de Likert con la finalidad de poder determinar el estilo de liderazgo que emplea el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía.

2.3.7. Gestión municipal

2.3.7.1. Definición de gestión municipal

Según la Municipalidad del Callao (2013), la gestión es una actividad importante que desarrollan los gobiernos locales para atender y resolver las peticiones y demandas que plantea la ciudadanía; a través de ella se generan y establecen las relaciones del gobierno con la comunidad y con otras instancias administrativas de los gobiernos nacional y regional.

Según la Municipalidad Provincial de San Ignacio (2021) la Gestión Municipal, implica el desarrollo un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que los Instrumentos de Gestión, vienen a ser aquellos documentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local,

servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras.

La gestión municipal se enmarca en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, que tiene como finalidad obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 cuya finalidad es establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general; y la Ley Marco de Descentralización, Ley N° 26922, que entre otras acciones, busca establecer un sistema de relaciones interinstitucionales en el marco de un gobierno unitario, representativo y descentralizado

2.3.8. Gestión administrativa

2.3.8.1. Definiciones de gestión administrativa

Para Cruz, (2009) citado por Zanabria (2017), define el concepto de Gestión como:

“Un conjunto de decisiones y acciones requeridas para hacer que un ente cumpla su propósito formal, de acuerdo a su misión en el contexto y bajo la guía de una planificación de sus esfuerzos, gestión comprende el proceso de técnicas, conocimientos y recursos, para llevar a cabo la solución de tareas eficientemente” (p. 20).

Según Aroca (2016), nos dice que gestión, es la actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las

empresas o negocios. Una óptima gestión no busca sólo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión (p. 34).

Para Castañeda y Vásquez (2016), la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. En tanto que Gestión, es la segunda función de una organización después del proceso de planeación, la cual basada en éste, dirige los recursos y ejecuta las acciones que llevan al logro de los objetivos predeterminados. (p.19).

La gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar para alcanzar los objetivos señalados en el uso de seres humanos y otros recursos. Baldeos (2015, p. 40).

Por lo que podemos señalar que la gestión es un proceso de coordinación de funciones donde intervienen los recursos tanto materiales como los recursos financieros disponibles, lo que se utilizara para establecer y alcanzar objetivos precisos.

Su importancia radica en que, al ser una técnica gerencial, su aplicación puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar fortalezas de la organización. Asimismo, permite optimizar los procesos, logrando un trabajo más eficaz y fácil de realizar, también mejora los productos o servicios que se ofrecen a los clientes y/o usuarios.

2.3.8.2. Funciones básicas de la gestión administrativa

Según Aroca (2016), señala que dentro de las funciones podemos encontrar las siguientes:

a. Planeación: Contempla definir las metas de la organización, así como establecer una estrategia global para el logro de estas metas y desarrollar una jerarquía detallada de planes para integrar y coordinar actividades (p. 37).

b. Organización: Es la manera de diseñar la estructura de un negocio o empresa e incluye la determinación de las tareas a realizar, quien las debe realizar, como se agrupan las tareas, quien reporta a quien y donde se toman las decisiones (p. 37).

c. Dirección, conducción y liderazgo: Toda empresa, negocio, organización o institución está formada por personas, es responsabilidad de los administradores dirigir y coordinar las actividades de estas personas y la dirección consiste en motivar a los subordinados, dirigir actividades de otros (pp. 37-38).

d. Control: Al fijarse las metas, formular los planes, entrenado y motivado el personal, existe la posibilidad de que algo salga mal, así que para asegurar que esto no suceda, se debe monitorear el desempeño del negocio u organización para comparar los resultados con las metas fijadas y presupuestos (p. 38).

2.3.8.3. Dimensiones de la gestión administrativa

a. Planeación: La planeación consiste 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. La planeación se ocupa tanto de los fines (qué hay que hacer) como de los

medios (cómo hay que hacerlo). Podemos dar cuando menos cuatro razones para la planeación. La planeación marca una dirección, reduce la incertidumbre, reduce los desechos y las redundancias, y establece los criterios para controlar. Vamos a ver estas actividades. Robbins y Coulter, (2013, p. 159).

Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos. Baldeos (2015, p. 40).

- b. Organización:** “Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización”. Baldeos (2015, p. 41).
- c. Dirección:** Consiste tomar decisiones y poner en marcha la organización, es decir darle una dirección, sin descuidar las fuerzas del cambio a la que se enfrentan cotidianamente, como las fuerzas ambientales y las fuerzas internas que surgen de las actividades y relaciones cotidianas. Los directivos dirigen (ordenan o instruyen); los empleados realizan sus tareas; haciendo uso de un óptimo canal de comunicaciones, motivación y liderazgo. Daft y Marcie (2005; p. 278).
“Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales”. Baldeos (2015, p. 41).

d. Control: Es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben participar en la función de control, aunque sus unidades se estén desempeñando según lo planeado. Los gerentes no pueden saber en realidad si sus unidades tienen un desempeño adecuado sino hasta que evalúan qué actividades se han llevado a cabo y comparan el desempeño real con la norma deseada. Un sistema de control eficaz asegura que las actividades se completen de tal manera que conduzcan al logro de los objetivos de la organización. El criterio que determina la eficacia de un sistema de control es qué tanto facilita el logro de los objetivos. Robbins y Coulter (2013).

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas, un sistema de control transmite mensajes a los gerentes de que las cosas no marchan de acuerdo con lo planeado y de la necesidad que se adopten medidas correctivas. Baldeos (2015, p. 41).

2.4 Definición de términos básicos:

- **Liderazgo:** es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

- **Estilo de liderazgo:** es la manera como es un líder, y de qué forma logra sus propósitos.

- **Liderazgo democrático:** permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores.

- **Liderazgo autoritario:** es aquel líder que toma decisiones solo sin la participación de sus subordinados.
- **Liderazgo liberal:** es aquel líder que ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes de la organización, de modo que se mantiene al margen y no interviene
- **Gerencia municipal:** Órgano de dirección de más alto nivel técnico y administrativo de la municipalidad, responsable de ejecutar y viabilizar el cumplimiento de las disposiciones que emanen de la alcaldía y del Concejo Municipal. Asimismo, es la encargada de dirigir, coordinar y supervisar las actividades de los órganos que están bajo su mando. El gerente municipal también puede ser cesado mediante acuerdo del Concejo Municipal adoptado por dos tercios del número hábil de regidores, en tanto se presenten cualesquiera de las causales previstas en su atribución contenida en el Artículo 9° de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972).
- **Gestión:** Conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto.
- **Gestión pública:** Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas. Debe ser llevada a cabo por los servidores y funcionarios públicos, lo que significa que deben contar con las capacidades necesarias para el desempeño de sus funciones. Uno de los instrumentos necesarios para identificar, fortalecer y mejorar estas capacidades es el Plan de Desarrollo de Capacidades.
- **Gestión municipal:** es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable.

- **Gestión administrativa:** es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar para alcanzar los objetivos señalados en el uso de seres humanos y otros recursos. Terry (1956)

CAPÍTULO III:

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1.Hipótesis general

El estilo de liderazgo del gerente influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

3.2.Hipótesis específicas

El gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía presenta un estilo de liderazgo participativo - democrático.

El nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Anguía es aceptable.

Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

3.3.Variables

Variable independiente.

Estilos de liderazgo

Variable dependiente.

Gestión administrativa

CAPÍTULO IV:

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación.

4.1.1. Tipo y nivel de investigación.

La presente investigación es considerada de tipo aplicada por el recojo y análisis de datos, además es de nivel correlacional, debido a que no sólo pretende describir e identificar los elementos, características y peculiaridades de cada una de las variables objeto de estudio, sino que también tiene por objeto establecer el grado de relación y asociación entre ellas.

4.2. Diseño de la investigación.

No experimental: Puesto que no se manipuló ninguna de las variables, solo se observó los fenómenos en su contexto natural.

Transversal: Puesto que la información se recopiló en un periodo de tiempo determinado.

4.3. Método de investigación

4.3.1. Método analítico

Este método permitió analizar e identificar el estilo de liderazgo del gerente y evaluar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

4.3.2. Método sintético

Previo análisis de ambas variables, se llegó a conclusiones que nos permitieron explicar la relación y grado de asociación entre ambas variables: estilo de liderazgo y gestión administrativa.

4.3.3. Método inductivo

La presente investigación se inició con la observación de características, peculiaridades y rasgos de cada una de las variables, con la finalidad de llegar a conclusiones e ideas de carácter general.

4.3.4. Método deductivo

La presente investigación se inició con el conocimiento teórico referencial de ambas variables de carácter general, con la finalidad de llegar a conclusiones y premisas de carácter específico contenidas explícitamente en la problemática en general.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

El ámbito de estudio fue la Municipalidad Distrital de Anguía, y la población está representada por el personal en su totalidad, conformado por 31 trabajadores.

Tabla 1.
Fuerza laboral

Cargo	Número
Alcalde	01
Regidores	05
Administrador	01
Contador	01
Jefe de Logística	02
- Asistente	
Jefe de Recursos Humanos	02
- Asistente	
Jefe de Programas Sociales	02
- Asistente	
Jefe de Tesorería	01
Jefe de Almacén	02
- Asistente	
Jefe de DIDUR	01
Jefe de registro civil	01
Secretaría	01
Personal de limpieza	04
Operadores de servicio de agua	03
Jefe de defensa civil	01
Responsable de ATM	01
Personal de seguridad	01
Jefe de asesoría jurídica	01
Total	31

4.4.2. Muestra

Teniendo en cuenta que el tamaño de la población, es pequeña, se tomó como muestra a toda la población, la cual está conformado por 31 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anguía, es decir se aplicó un censo.

4.5.Unidad de análisis.

La presente investigación tiene como unidad de análisis a todos los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Anguía.

4.6.Operacionalización

Tabla 2.
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices
Estilos de liderazgo	Es una influencia interpersonal que se aplica en una situación por medio de la comunicación humana para alcanzar uno o varios objetivos específicos. Por lo tanto, el liderazgo consta de cuatro elementos: influencia, situación, comunicación y objetivos. Kotter (2004)	SI: Autoritario – Coactivo	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones centralizadas en la cúpula de la organización, monopoliza las decisiones. • El sistema de comunicaciones es bastante precario. • El contacto entre las personas origina desconfianza. • Énfasis en los castigos y en las medidas disciplinares. 	Encuesta por cuestionario
		SII: Autoritario- Benevolente	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones centralizadas en la cúpula de la organización, existiendo apenas delegación de decisiones simples. • El sistema de comunicaciones es relativamente precario. • Son toleradas las relaciones interpersonales con alguna consideración. • Énfasis en los castigos y en las medidas disciplinares, pero con menor arbitrariedad. 	
		SIII: Consultivo - participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Se efectúa consulta a los niveles inferiores y se permite la delegación y la participación de las personas. • El flujo de comunicaciones verticales (ascendentes y horizontales) está facilitado. 	

		SIII: Participativo - democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Se deposita en las personas alguna confianza. • Énfasis en las recompensas. • El proceso de decisión es totalmente delegado y descentralizado. • Las comunicaciones son consideradas como vitales para el éxito de la empresa. • Existe confianza mutua, participación e intervención grupal intensa. • Énfasis en las recompensas sociales. Recompensas materiales. 	
		Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores. 	
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico, táctico y operativo. • MOF, ROF, CAP, estructura orgánica. • MAPRO y Manual de políticas, Reglamentos, etc. 	
Gestión administrativa	Es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar para alcanzar los objetivos señalados en el uso de seres humanos y otros recursos. Baldeos (2015).	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Comunicación 	Encuesta por cuestionario
		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Preventivo • Concurrente • Retroalimentario 	

4.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.7.1. Método de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la misma que contiene preguntas cerradas para determinar el estilo de liderazgo del gerente y preguntas por escala para determinar el nivel de gestión administrativa las mismas que fueron aplicadas en forma directa por el investigador.

4.7.2. Escalas de valoración de instrumentos:

e. Escala de valoración para la variable estilo de liderazgo

Para poder saber cuál es el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la municipalidad Distrital de Anguía, se ha realizado la sumatoria de las respuestas positivas en cada dimensión, en donde se evalúa cuál de las dimensiones tiene el puntaje más alto para considerarle como el predominante en la gestión que aplica el gerente. El instrumento de estilo de liderazgo estuvo conformado por preguntas cerradas de las cuales he dado un valor de 1 a la respuesta positiva y 0 a la respuesta negativa.

f. Escala de valoración para la variable gestión administrativa

Para conocer el nivel de gestión administrativa, lo que se ha realizado es la sumatoria del total de los puntajes obtenidos para esta variable, luego se ha dividido entre el total del personal encuestado, y finalmente entre el número de dimensiones utilizados en el instrumento; cuyo resultado final obtenido, se ubicará en la escala que se detalla a continuación.

Tabla 3.

Escala de valoración gestión administrativa

Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo
31-65	66-80	81-100	101-124

4.7.3. Validez del instrumento

Los instrumentos utilizados para la presente investigación ya fueron validados con anterioridad por:

Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo-2019*”. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.

Cruz, M. (2019) *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción estudiantil en los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén, 2018*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.

4.7.4. Técnicas de procesamiento de la información

El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la hoja de cálculo de Excel, luego se realizaron las tablas y gráficos para poder ser analizados e interpretados, para finalmente llegar a conclusiones, adicional a esto se utilizó el programa estadístico SPSS – 26 para determinar los grados de confiabilidad de las variables y correlación de las variables.

CAPÍTULO V:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados.

A. ESTILO DE LIDERAZGO

AUTORITARIO - COACTIVO

Tabla 4.

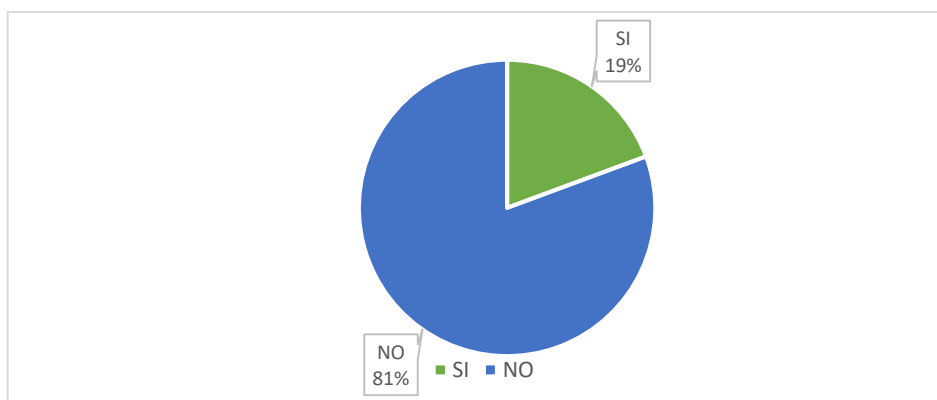
Decisiones centralizadas

Criterio	Fi	%
Sí	6	19%
No	25	81%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 1

Decisiones centralizadas



Fuente: tabla 4

Interpretación

El 19% de la población encuestada de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anguía, afirman que el gerente toma las decisiones de forma centralizada sin tomar en cuenta las recomendaciones del personal de las diversas áreas; sin embargo el 81% los

encuestados afirman que el gerente toma las decisiones de manera participativa con la intervención y colaboración del personal.

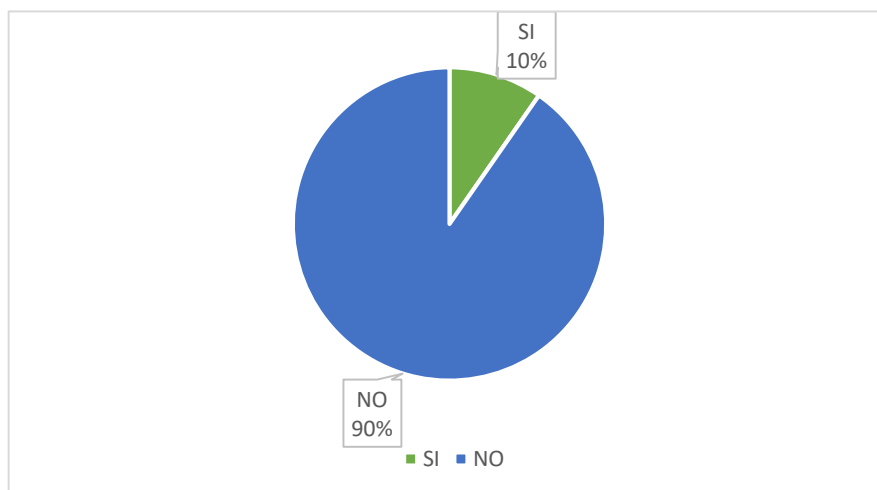
Tabla 5.
Comunicación inestable entre gerente y personal

Criterio	Fi	%
Sí	3	10%
No	28	90%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 2

Comunicación inestable entre gerente y personal



Fuente: tabla 5

Interpretación

El 10% de la población encuestada, afirman que existe una comunicación inestable entre el gerente y el personal y/o áreas de la Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 90% los encuestados afirman que existe una comunicación adecuada dándose de manera fluida y estable entre gerente y el personal de las diversas áreas.

Tabla 6.

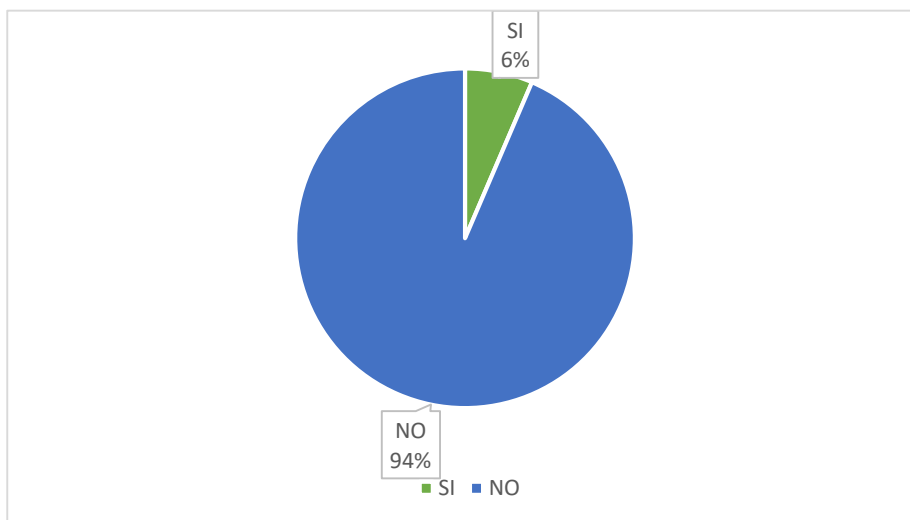
No existe una relación buena entre gerente y personal

Criterio	Fi	%
Sí	2	6%
No	29	94%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 3

No existe una relación buena entre gerente y personal



Fuente: Tabla 6

Interpretación

El 6% de la población encuestada, señalaron que no existe una buena relación entre el gerente y el personal y/o áreas de la Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 94% los encuestados señalaron que existe una relación adecuada.

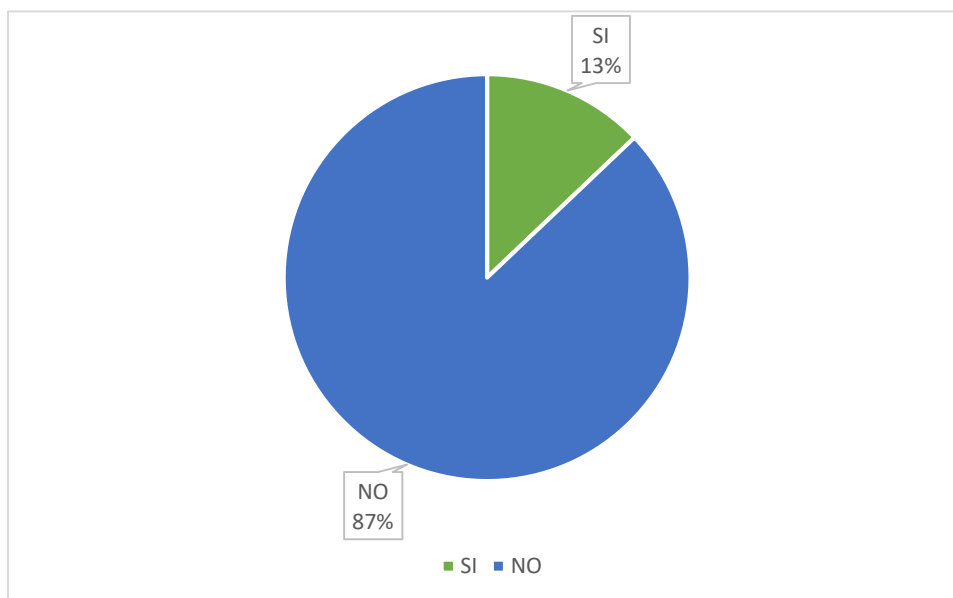
Tabla 7.
El gerente pone énfasis en los castigos

Criterio	Fi	%
Sí	4	13%
No	27	87%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 4

El gerente pone énfasis en los castigos



Fuente: Tabla 7

Interpretación

El 13% de la población encuestada, indicaron que el gerente pone énfasis en los castigos en las sanciones que aplica al personal de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 87% los encuestados indicaron que no existe castigos ni tampoco se toman medidas drásticas.

AUTORITARIO - BENEVOLENTE

Tabla 8.

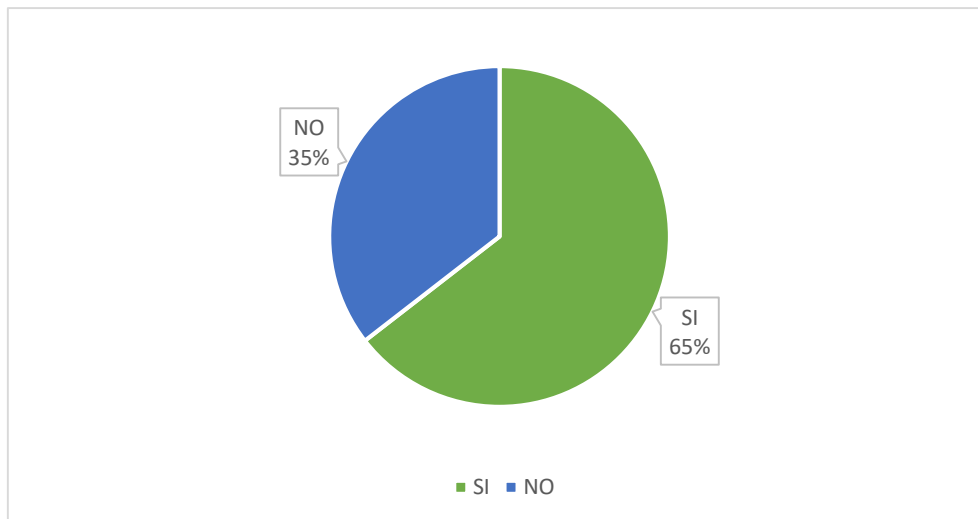
El gerente delega la toma de decisiones

Criterio	Fi	%
Sí	20	65%
No	11	35%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 5

El gerente delega la toma de decisiones



Fuente: tabla 8

Interpretación

El 65% de la población encuestada indican que el gerente delega la toma de decisiones en algunas ocasiones al personal de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 35% de los encuestados afirman que el gerente toma las decisiones de manera centralizada; sin la intervención de los demás colaboradores de las diversas áreas de la municipalidad.

Tabla 9.

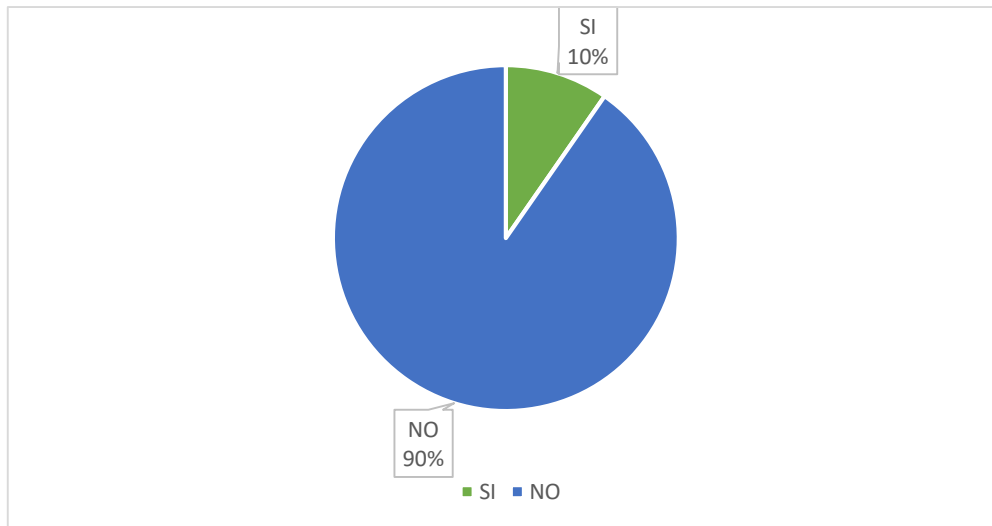
Comunicación inadecuada entre gerente y el personal

Criterio	Fi	%
Sí	3	10%
No	28	90%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 6

Comunicación inadecuada entre el gerente y el personal



Fuente: Tabla 9

Interpretación

El 10% de la población encuestada, indicaron que la comunicación entre el personal de Municipalidad Distrital de Anguía es inadecuada; sin embargo, el 90% los encuestados dijeron que existe una comunicación óptima entre el gerente y el personal.

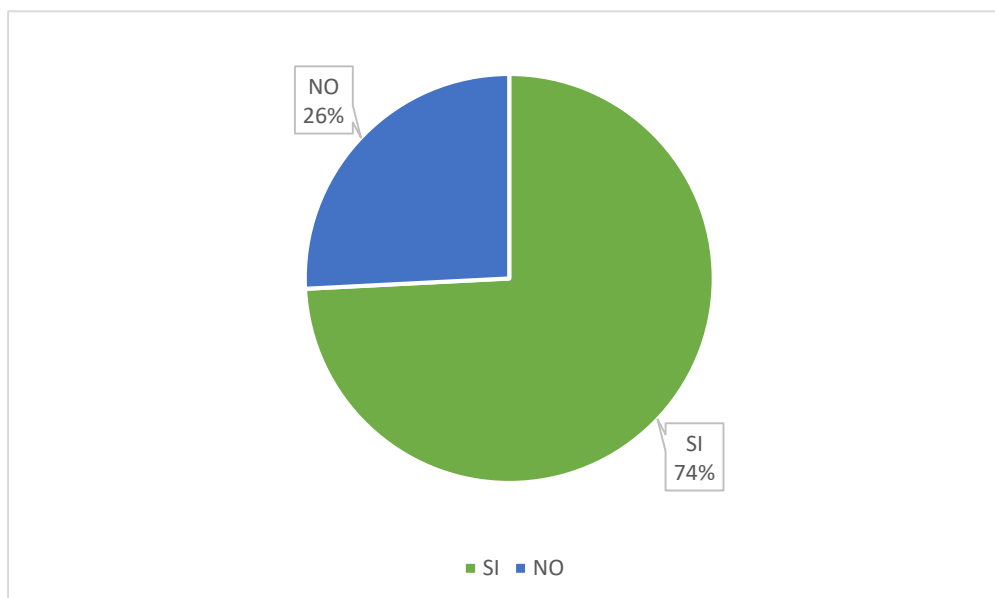
Tabla 10.
Las relaciones interpersonales se dan de manera tolerante

Criterio	Fi	%
Sí	23	74%
No	8	26%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 7.

Las relaciones interpersonales se dan de manera tolerante



Fuente: Tabla 10

Interpretación

El 74% de la población encuestada, afirman que las relaciones interpersonales entre el personal de la Municipalidad Distrital de Anguía son de manera tolerante; sin embargo, el 26% los encuestados indicaron que las relaciones interpersonales se dan e manera inadecuada e intolerante.

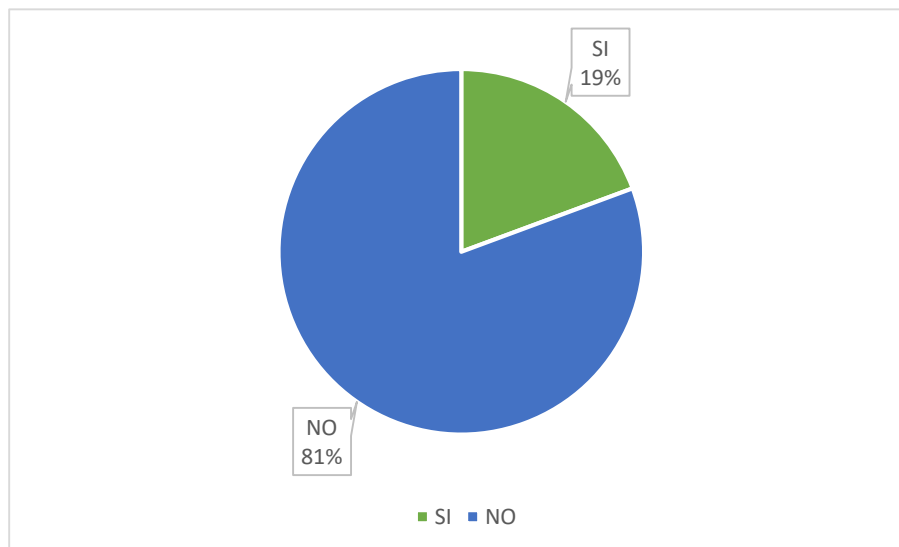
Tabla 11.
El gerente toma medidas disciplinarias

Criterio	Fi	%
Sí	6	19%
No	25	81%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 8.

El gerente toma medidas disciplinarias



Fuente: Tabla 11

Interpretación

El 19% de la población encuestada, señalaron que el gerente toma medidas disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta cometida por el personal de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 81% los encuestados dijeron que las medidas disciplinarias se aplican de igual manera para todos los casos que se presenten sin hacer discernimiento de la gravedad de falta cometida.

CONSULTIVO - PARTICIPATIVO

Tabla 12.

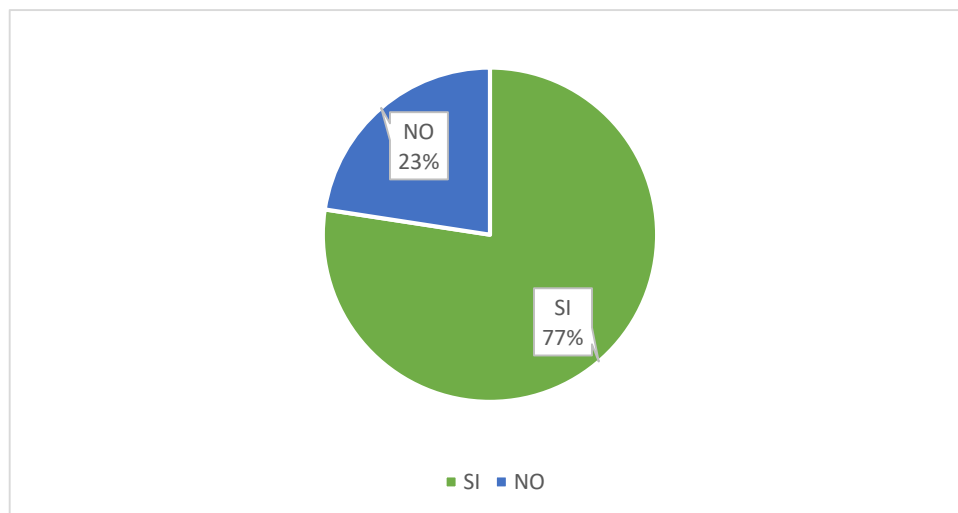
El gerente delega funciones y permite participación de personal

Criterio	Fi	%
Sí	24	77%
No	7	23%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 9.

El gerente delega funciones y permite participación de personal



Fuente: Tabla 12

Interpretación

El 77% de la población encuestada, indicaron que el gerente delega funciones y permite la participación del personal de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 23% los encuestados dijeron que el gerente no permite la participación del personal en la toma de decisiones y además que no delega funciones, simplemente impone.

Tabla 13.

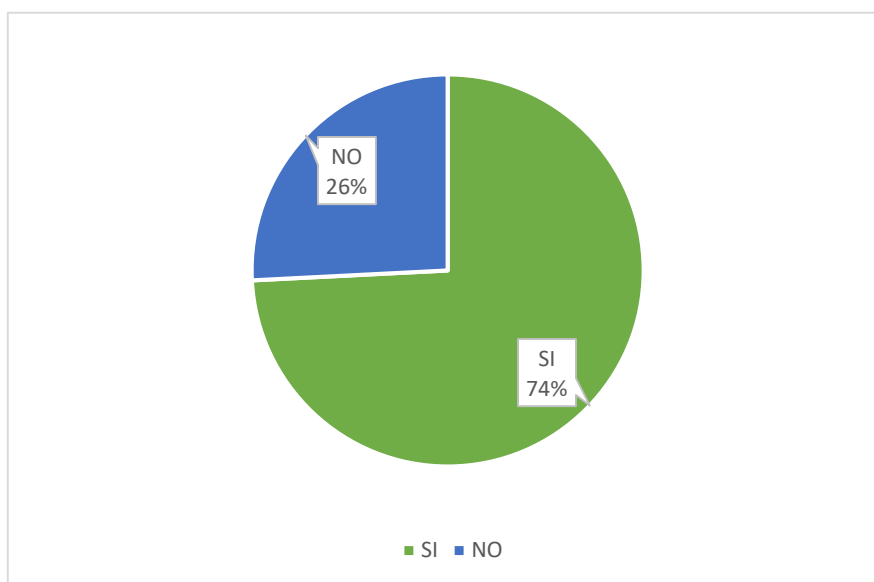
Existe una comunicación bilateral entre gerente y personal

Criterio	Fi	%
Sí	23	74%
No	8	26%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 10.

Existe una comunicación bilateral entre gerente y personal



Fuente: Tabla 13

Interpretación

El 74% de la población encuestada, indicaron que sí existe una comunicación bilateral entre el gerente y el personal de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 26% los encuestados dijeron que la comunicación se da de manera autoritaria donde el personal de las diversas áreas no tiene oportunidad a replica a lo que determine y comunique el gerente.

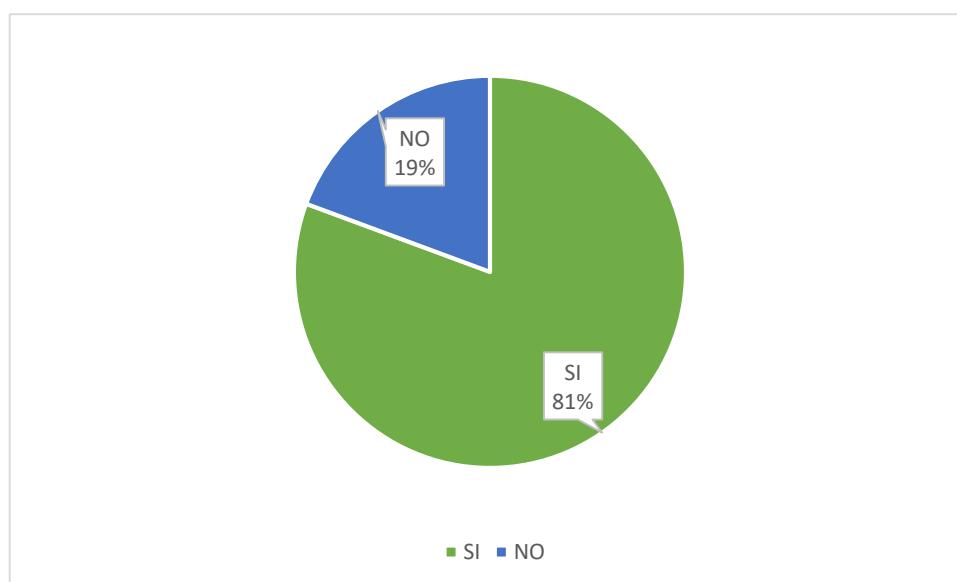
Tabla 14.
Existe confianza entre el gerente y personal

Criterio	Fi	%
Sí	25	81%
No	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 11.

Existe confianza entre el gerente y personal



Fuente: Tabla 14

Interpretación

El 81% de la población encuestada afirmaron que sí existe confianza entre el gerente y el personal de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 19% los encuestados dijeron que no existe confianza entre el gerente y el personal.

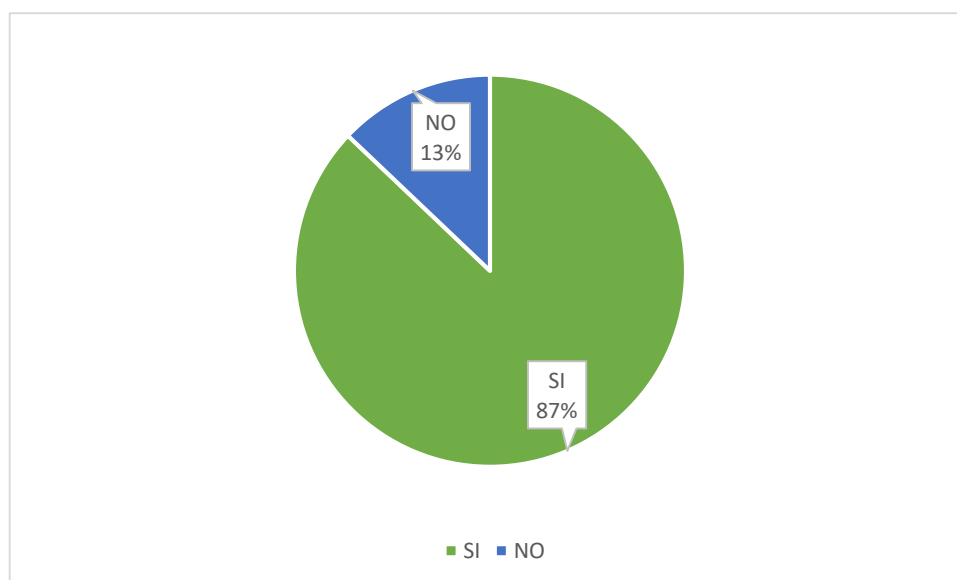
Tabla 15.
El gerente plantea incentivos y recompensas

Criterio	Fi	%
Sí	27	87%
No	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 12.

El gerente plantea incentivos y recompensas



Fuente: Tabla 15

Interpretación

El 87% de la población encuestada, indicaron que el gerente brinda incentivos y recompensas por el cumplimiento de actividades y metas al personal de la Municipalidad Distrital de Anguía; sabemos que éste es un factor importante para mantenerlos motivados; sin embargo, el 13% los encuestados dijeron que no existe incentivos y recompensas.

PARTICIPATIVO - DEMOCRÁTICO

Tabla 16.

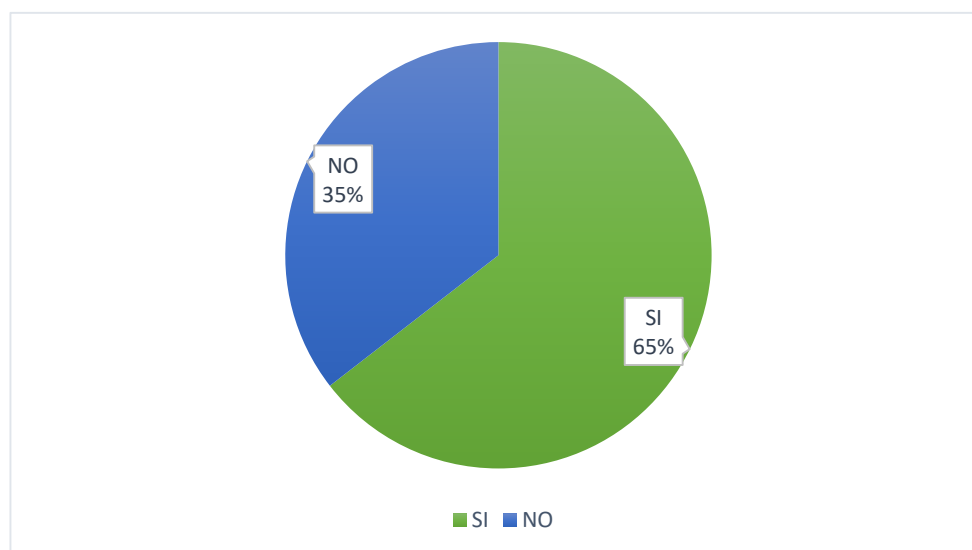
Las decisiones son tomadas de manera concertada entre gerente y personal

Criterio	Fi	%
Sí	20	65%
No	11	35%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 13

Las decisiones son tomadas de manera concertada entre gerente y personal



Fuente: Tabla 16

Interpretación

El 65% de la población encuestada, indicaron que las decisiones si son tomadas de manera concertada entre el gerente y el personal de Municipalidad Distrital de Anguía; lo cual indica que todas las actividades y decisiones que se realizan en la municipalidad se dan de manera concertada, sin embargo, el 35% los encuestados dijeron que las decisiones no son tomadas de manera concertada entre el gerente y el personal.

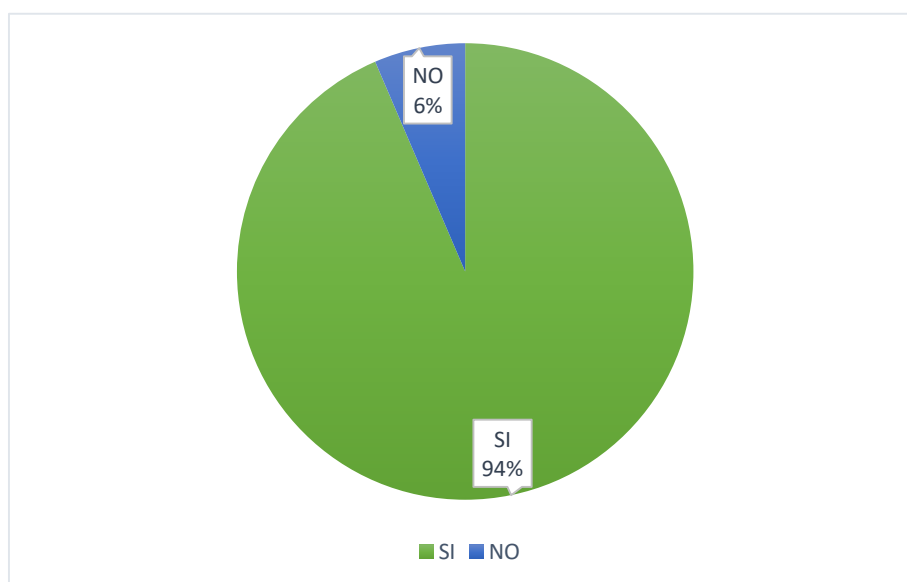
Tabla 17.
La comunicación es bidireccional y efectiva

Criterio	Fi	%
Sí	29	94%
No	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 14

La comunicación es bidireccional y efectiva



Fuente: Tabla 17

Interpretación

El 94% de la población encuestada, indicaron que existe una comunicación bidireccional y efectiva entre el personal de Municipalidad Distrital de Anguía, lo cual ayuda a que los procesos y decisiones se realicen con más agilidad y precisión, sin embargo, el 6% los encuestados dijeron que no existe una comunicación bidireccional y efectiva entre el personal.

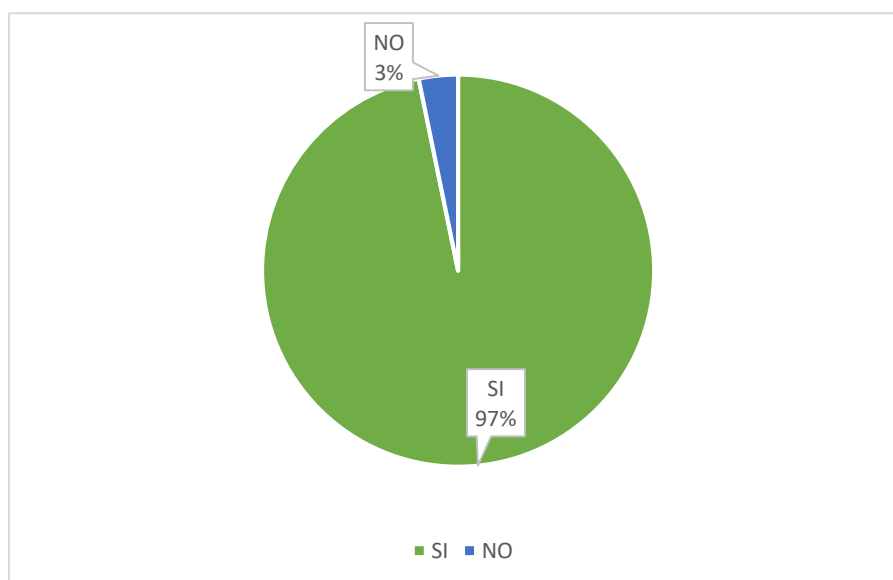
Tabla 18.
Existe un adecuado nivel de confianza

Criterio	Fi	%
Sí	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 15

Un adecuado nivel de confianza



Fuente: Tabla 18

Interpretación

El 97% de la población encuestada, indicaron que existe un nivel óptimo de confianza entre el gerente y el personal y/o áreas de Municipalidad Distrital de Anguía; sin embargo, el 3% los encuestados dicen que no existe un buen nivel de confianza entre todo el personal de la Municipalidad.

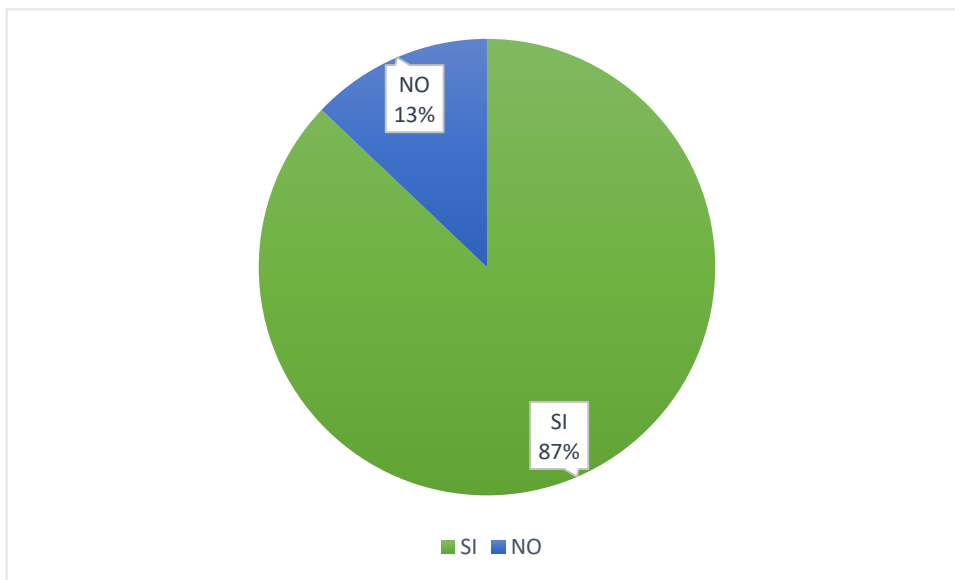
Tabla 19.
El gerente realiza reconocimientos, recompensas.

Criterio	Fi	%
Sí	27	87%
No	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 16

El gerente realiza reconocimientos y recompensas



Fuente: Tabla 19

Interpretación

El 87% de la población encuestada, indicaron que el gerente sí realiza reconocimientos y recompensas por el cumplimiento de metas y actividades; sin embargo, el 13% los encuestados dijeron que no se realiza reconocimientos ni recompensas por el cumplimiento de metas y actividades.

B. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLANEACIÓN

Tabla 20.

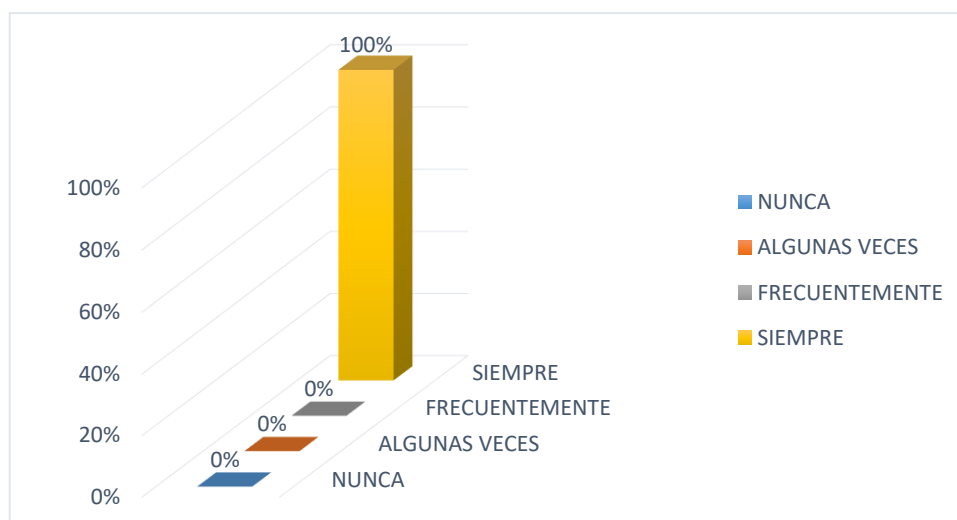
Se han definido objetivos y metas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	31	100%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 17

Se han definido objetivos y metas



Fuente: Tabla 20

Interpretación

El 100% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía, afirmaron que existen objetivos y metas bien definidas, por lo que se debe trabajar en base a ello.

Tabla 21.

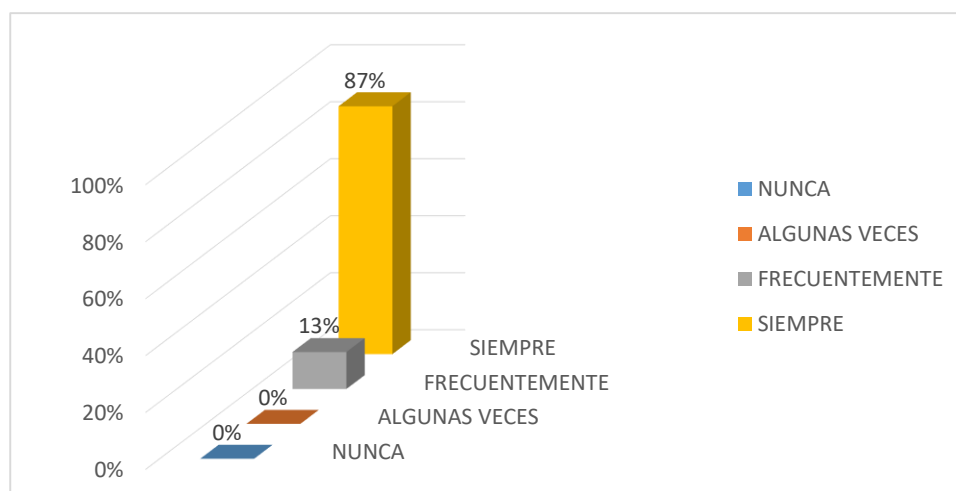
La municipalidad trabaja en base a objetivos y metas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	4	13%
Siempre	27	18%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 18

Se trabaja base a objetivos y metas



Fuente: Tabla 21

Interpretación

El 87% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía, indicaron que la municipalidad se guía en los objetivos y metas trazadas para el desarrollo de los procesos y actividades; sin embargo, el 13% de la población encuestada indicaron que de manera frecuente se trabaja en base objetivos y metas; puesto que algunas actividades que se desarrollan no están inmersos en la planificación que se realiza a inicio de año.

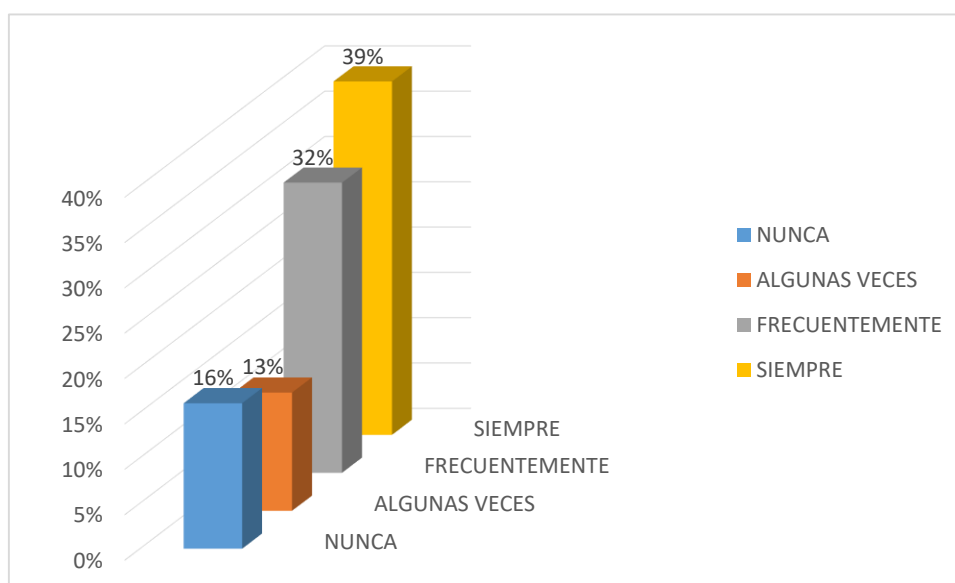
Tabla 22. *Participa en el establecimiento de metas y objetivos*

Criterio	Fi	%
Nunca	5	16%
Algunas veces	4	13%
Frecuentemente	10	32%
Siempre	12	39%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 19

Participa en el establecimiento de metas y objetivos



Fuente: Tabla 22

Interpretación

El 39 % del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía, afirmaron que la municipalidad siempre les permite participar en el establecimiento de metas y objetivos, el 32% señalaron que con alguna frecuencia participan, el 13% algunas veces y el 16% señalaron que nunca han participado en el establecimiento de objetivos y metas.

Tabla 23.

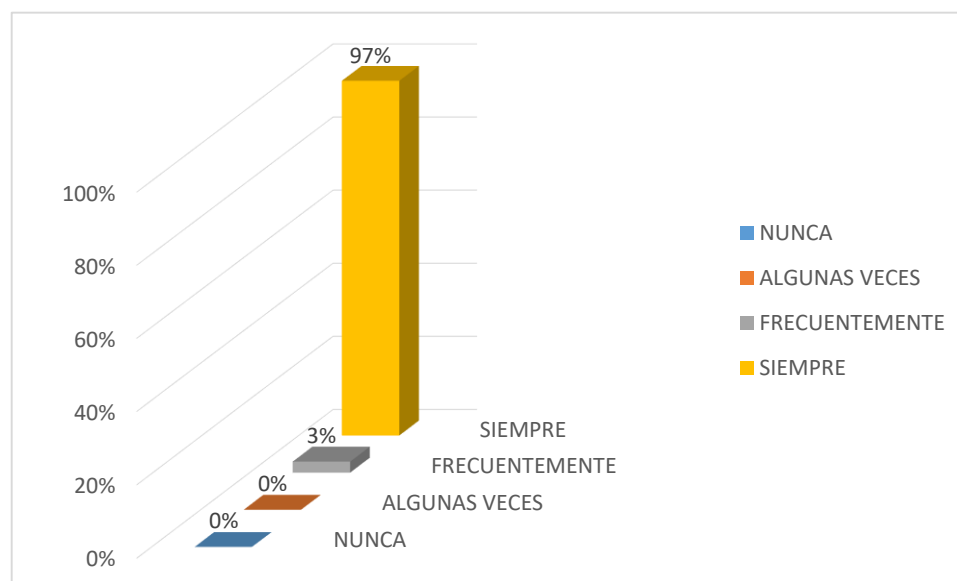
Existe una misión, visión y valores

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	1	3%
Siempre	30	97%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 20

Existe una misión, visión y valores



Fuente: Tabla 23

Interpretación

El 97% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía conoce que hay una misión y visión en dicha institución, sin embargo, existen algunas personas en porcentaje mínimo que no tienen conocimiento de ello.

Tabla 24.

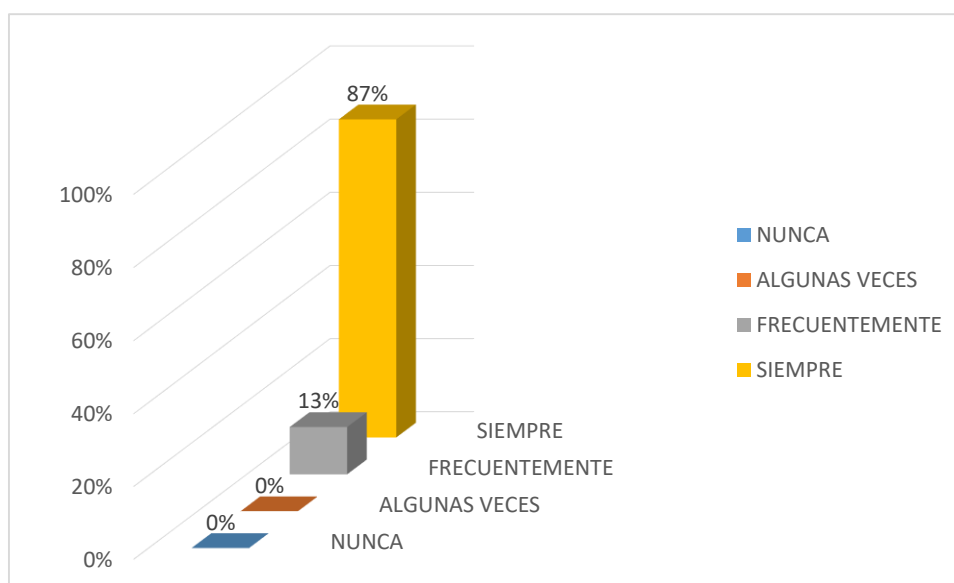
Se han establecido estrategias y políticas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	4	13%
Siempre	27	87%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 21

Se han establecido estrategias y políticas



Fuente: Tabla 24

Interpretación

El 87% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que existen estrategias y políticas bien establecidas con la finalidad de lograr las metas, sin embargo, el 13% de la población dicen que con frecuencia se establecen dichas estrategias y políticas.

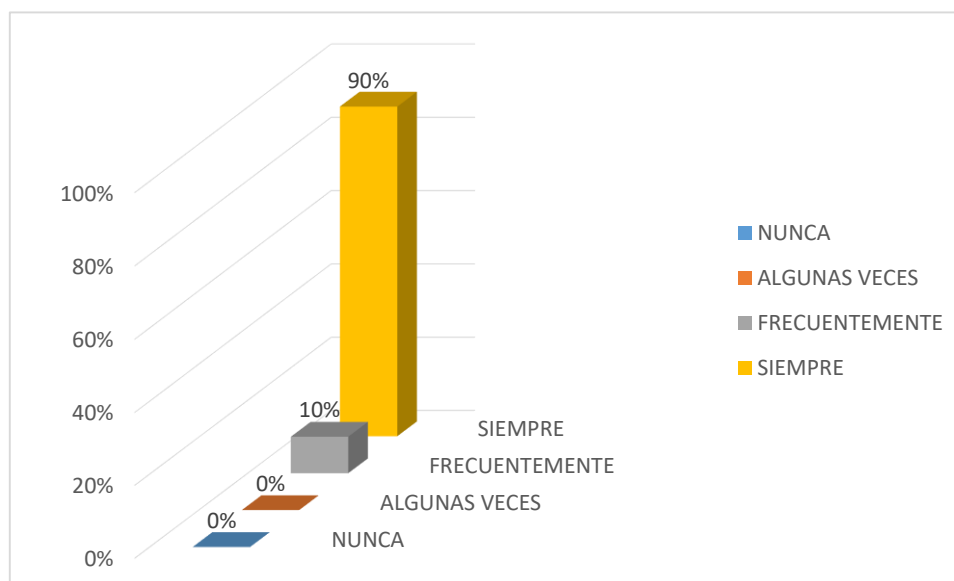
Tabla 25.
Existe un plan estratégico institucional

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	3	10%
Siempre	28	90%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 22

Existe un plan estratégico institucional



Fuente: Tabla 25

Interpretación

El 90% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre existe un plan estratégico institucional donde van bien definidos la misión, visión y los objetivos; sin embargo, un 10% de la población desconoce dicho plan.

ORGANIZACIÓN

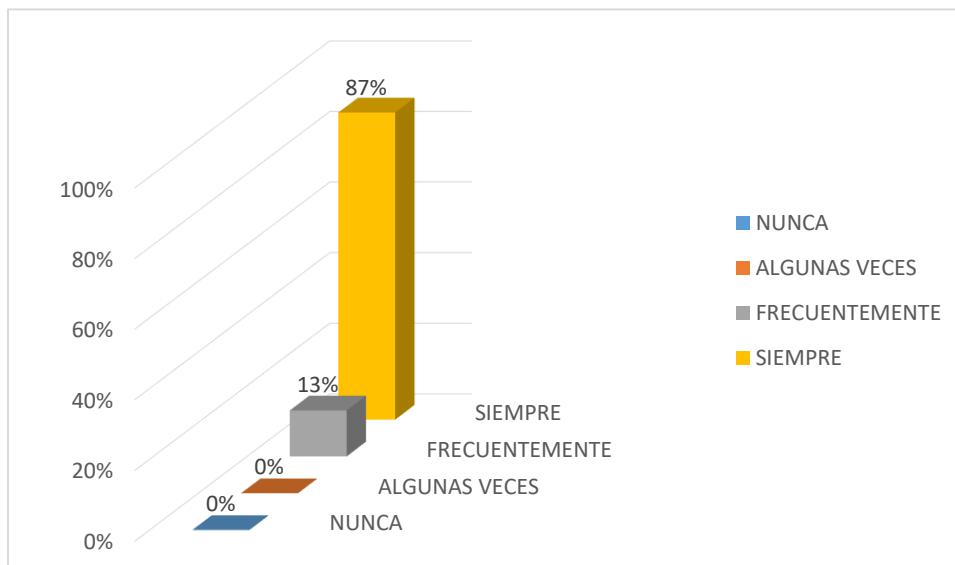
Tabla 26.
MOF actualizado

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	4	13%
Siempre	27	87%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 23

MOF actualizado



Fuente: Tabla 26

Interpretación

El 87% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se encuentra actualizado MOF; sin embargo, el 13% de la población detalla que con alguna frecuencia el MOF se actualiza.

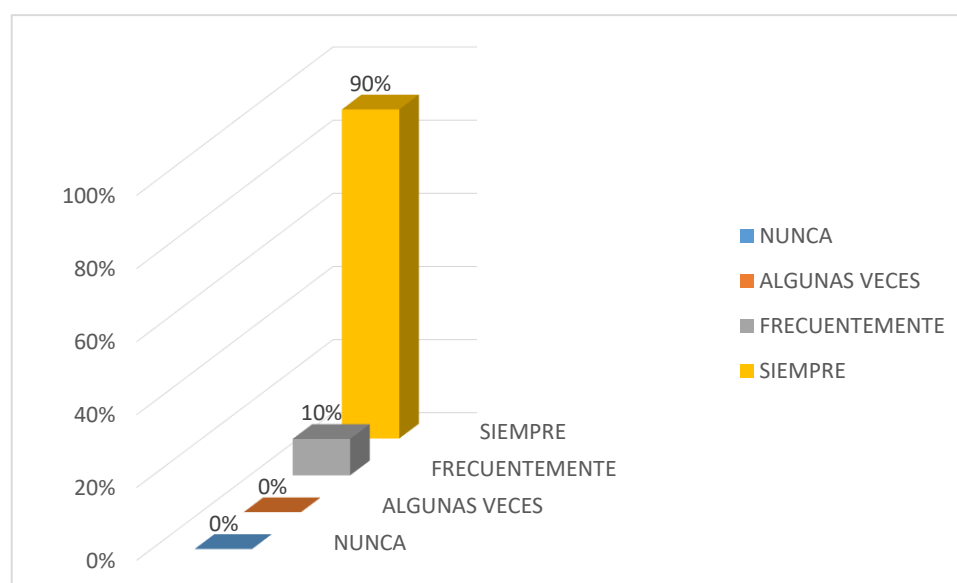
Tabla 27.
Organigrama actualizado.

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	3	10%
Siempre	28	90%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 24

Organigrama actualizado



Fuente: Tabla 27

Interpretación

El 90% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que cuentan con un organigrama actualizado; sin embargo, el 10% señalaron que frecuentemente actualizan su aorganigrama.

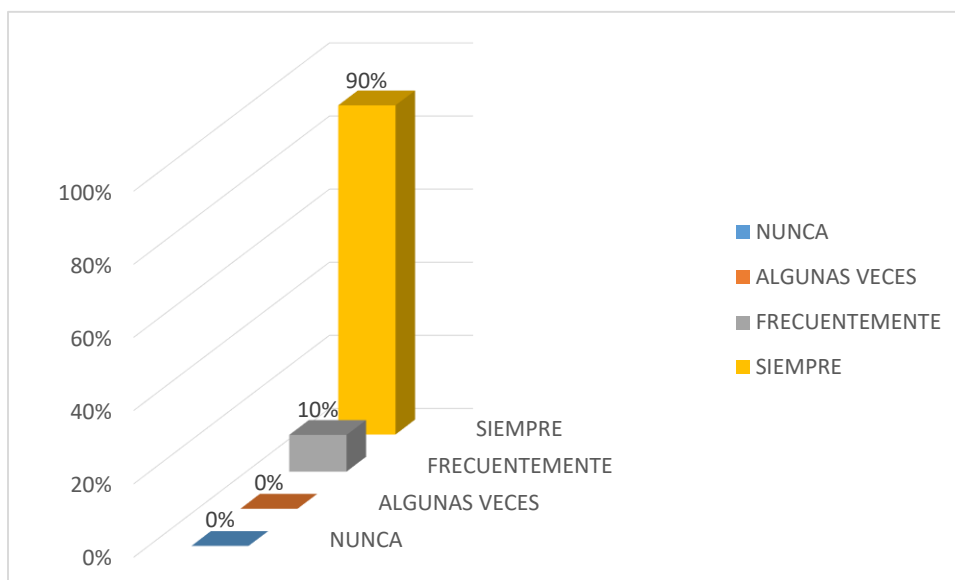
Tabla 28.
Cuenta con un ROF

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	3	10%
Siempre	28	90%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 25

Cuenta con un ROF



Fuente: Tabla 28

Interpretación

El 90% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que cuentan con un ROF; sin embargo, el 10% de la población tiene como referencia la existencia del ROF que no los conoce a profundidad.

Tabla 29.

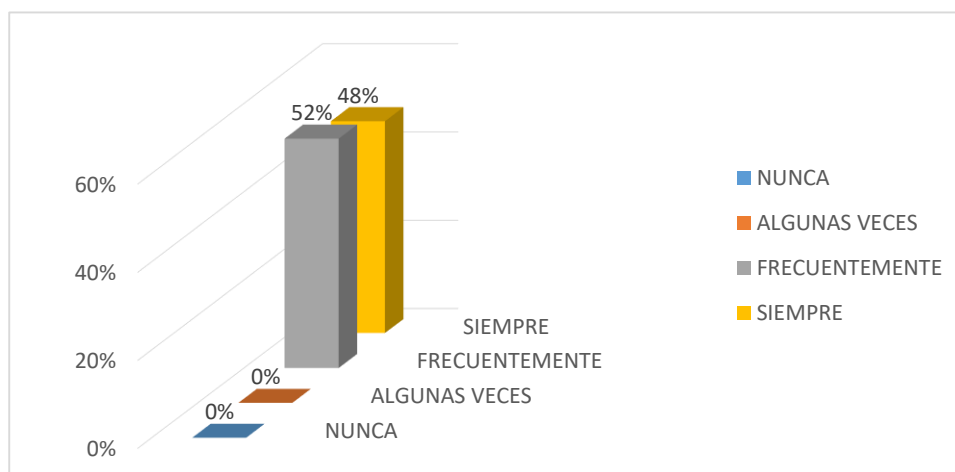
Se organiza el trabajo y existe una distribución equitativa

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	16	52%
Siempre	15	48%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 26

Se organiza el trabajo y existe una distribución equitativa



Fuente: Tabla 29

Interpretación

El 48% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de la misma, sin embargo, el 52% de la población señalaron que con frecuencia se organiza dicho trabajo puesto que en algunas se presentan imprevistos que se escapan de lo planificado, lo cual se tiene que dar solución lo más pronto y se tiene que realizar obviando la planificación y organización realizada para los procesos en días determinados

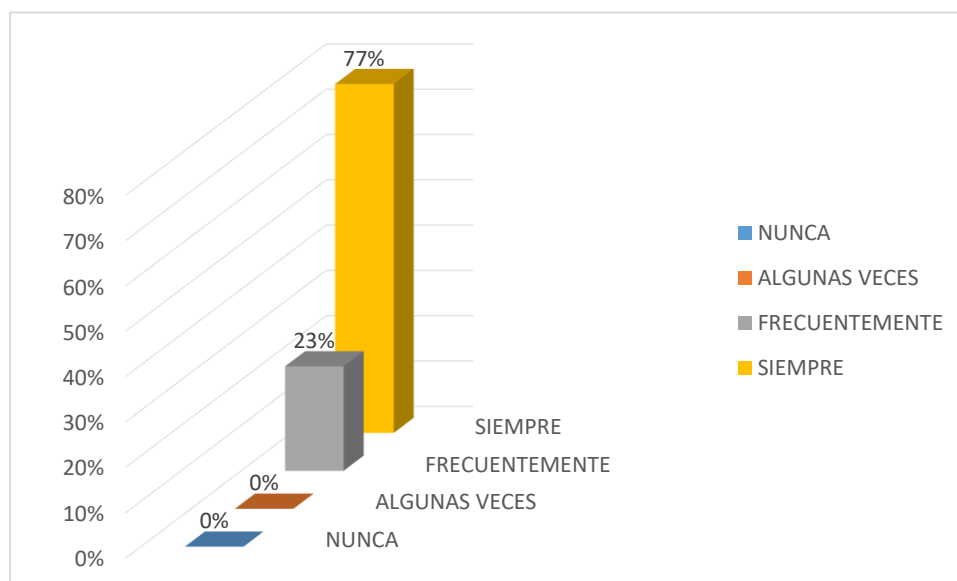
Tabla 30.
Cuenta con Manuales de procedimientos

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	7	23%
Siempre	24	77%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 27

Cuenta con Manuales de Procedimientos



Fuente: Tabla 30

Interpretación

El 77% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre cuentan con Manuales de Procedimientos; sin embargo, el 23% de la población señaló que con frecuencia cuentan con Manuales de Procedimientos puesto que desconocen de la existencia y otros que no lo aplican en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 31.

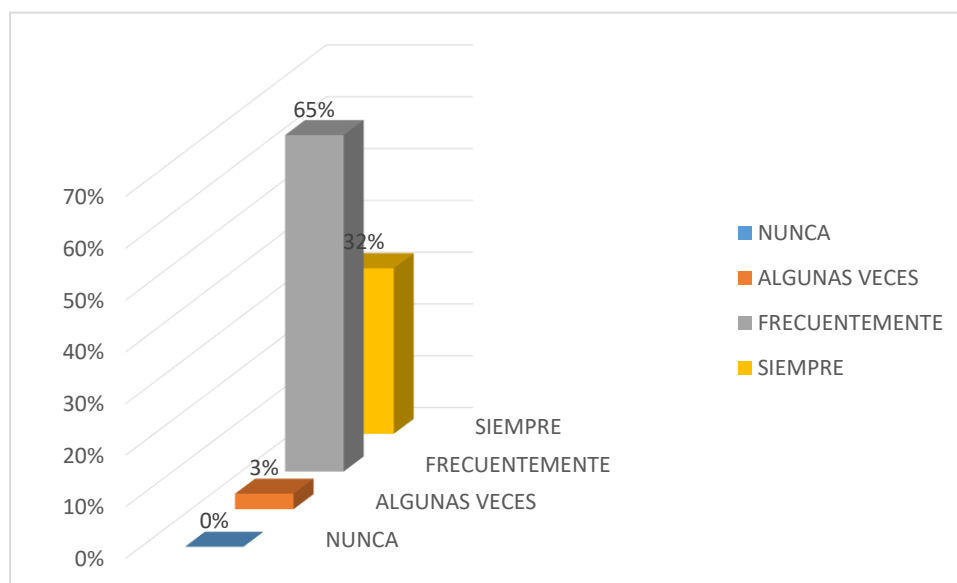
Cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	1	3%
Frecuentemente	20	65%
Siempre	10	32%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 28

Cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas



Fuente: Tabla 31

Interpretación

El 32% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía, señalaron que siempre trabajan en base a reglamentos y normas internas, como por ejemplo horarios de trabajo, permisos, reglamento interno de seguridad, entre otros; sin embargo, el 65% de la población, que con frecuencia trabajan a base de reglamentos y normas internas.

DIRECCIÓN

Tabla 32.

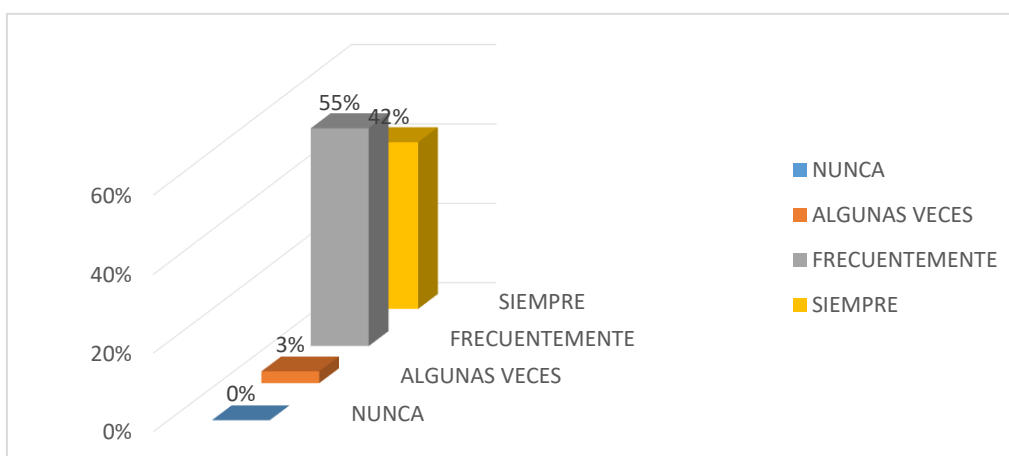
Existe un verdadero liderazgo

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	1	3%
Frecuentemente	17	55%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 29

Existe un verdadero liderazgo



Fuente: Tabla 32

Interpretación

El 42% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre existe un verdadero liderazgo, el 55% de la población señalaron que con frecuencia se trabaja con un verdadero liderazgo y un 3% señalaron que algunas veces se trabaja con la dirección de un verdadero liderazgo; por lo cual podemos determinar que si se presenta un liderazgo en la dirección de la municipalidad.

Tabla 33.

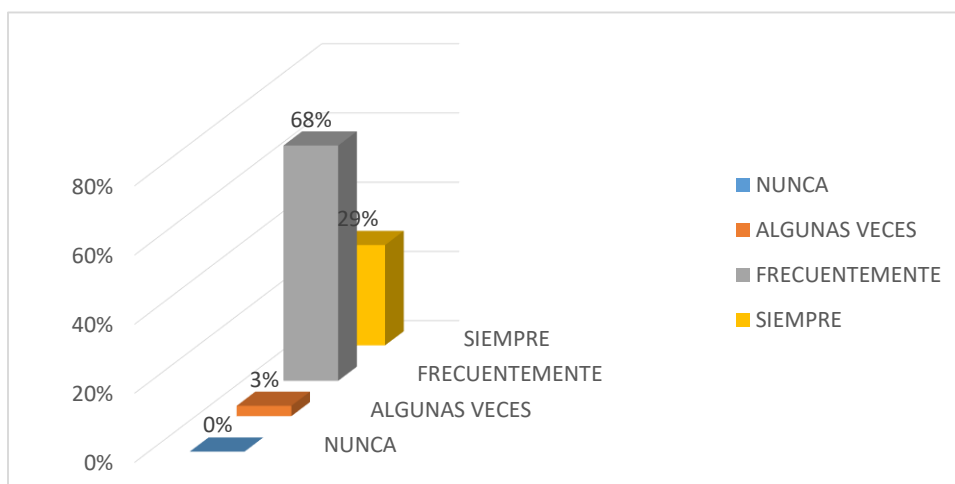
Recibe orientación, asesoría para el desarrollo de las actividades.

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	1	3%
Frecuentemente	21	68%
Siempre	9	29%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 30

Recibe orientación y asesoría para el desarrollo de las actividades



Fuente: Tabla 33

Interpretación

El 29% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre reciben orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades, el 68% señalaron que con frecuencia reciben dicha orientación, puesto que por la sobrecarga de trabajos de los jefes no pueden estar pendientes al 100% al desarrollo y orientación de las actividades del personal a su cargo; sin embargo, el 3% de la población señalaron que solo en ocasiones esporádicas reciben orientación y asesoría en el desarrollo de las actividades.

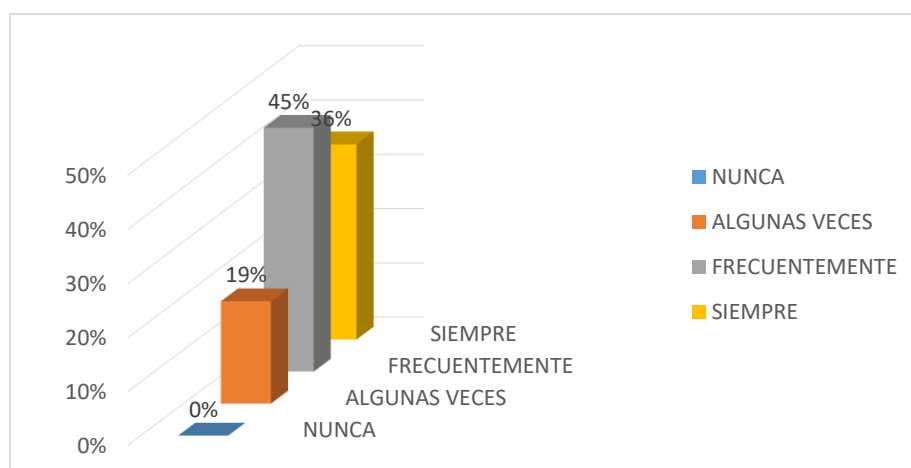
Tabla 34.
Trabajan constantemente motivados

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	6	19%
Frecuentemente	14	45%
Siempre	11	36%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 31

Trabajan constantemente motivados



Fuente: Tabla 34

Interpretación

El 36% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre trabajan con una buena motivación, el 45% de la población señalaron que con frecuencia reciben motivación; sin embargo, el 19% de la población señalaron que algunas veces nomás reciben motivación en el desarrollo de sus actividades; por lo que se puede evidenciar que el personal recibe motivación en diferentes grados por parte del gerente.

Tabla 35.

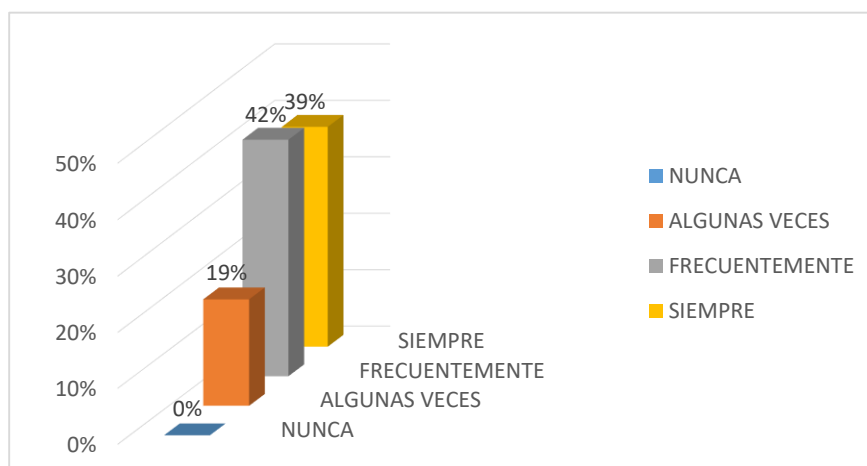
Recibe constantemente incentivos para lograr objetivos y metas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	6	19%
Frecuentemente	13	42%
Siempre	12	39%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 32

Recibe constantemente incentivos por lograr objetivos y metas



Fuente: Tabla 35

Interpretación

El 39% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre reciben incentivos por lograr objetivos y metas, el 42% señalaron que con frecuencia reciben incentivos; sin embargo, el 19% de la población señalaron que solo algunas veces reciben incentivos; lo cual se puede ver que el personal conoce y alguna vez ha recibido incentivos por el cumplimiento de sus actividades asignadas.

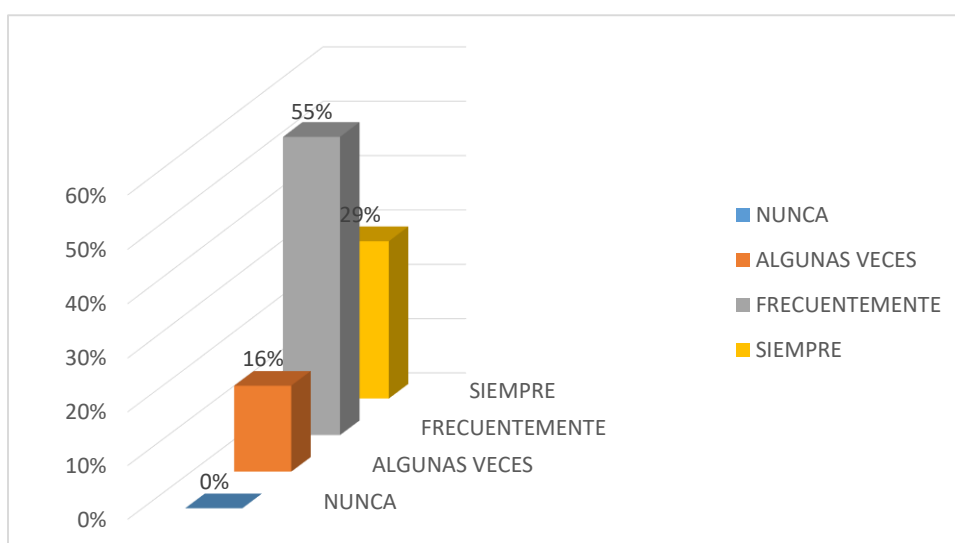
Tabla 36.
Es fluida la comunicación

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	5	16%
Frecuentemente	17	55%
Siempre	9	29%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 33

Es fluida la comunicación



Fuente: Tabla 36

Interpretación

El 29% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre existe una buena comunicación, el 55% de la población señalaron que frecuentemente la comunicación es fluida; sin embargo, el 16% señalaron que solo en algunas oportunidades se presenta una comunicación fluida y adecuada.

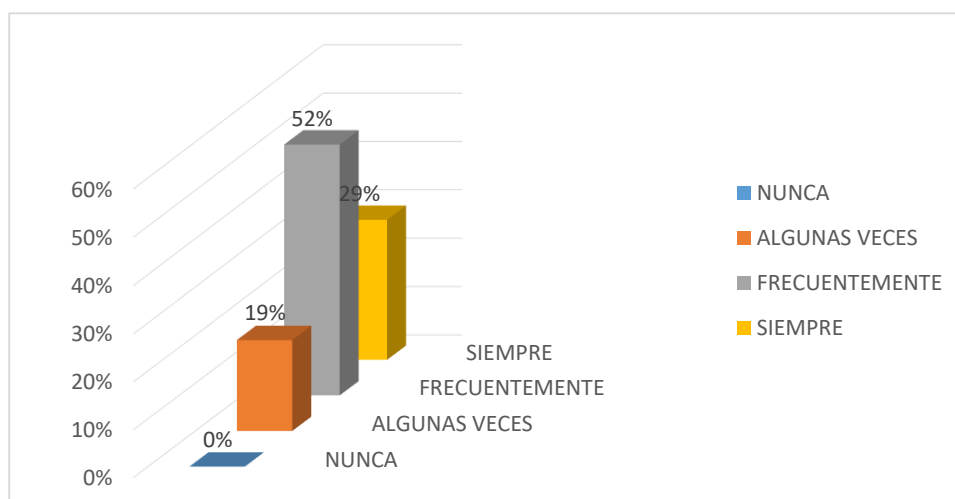
Tabla 37.
Los canales de comunicación están debidamente establecidos

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	6	19%
Frecuentemente	16	52%
Siempre	9	29%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 34

Los canales de comunicación están debidamente establecidos



Fuente: Tabla 37

Interpretación

El 29% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre están bien establecidos los canales de comunicación y además que ellos conocen cuales son y los procesos que se tiene que realizar, el 52% de la población señalaron que con frecuencia se establecen los canales de comunicación; sin embargo, el 19% de la población señalaron que solo algunas veces se tiene determinado los canales de comunicación.

CONTROL

Tabla 38.

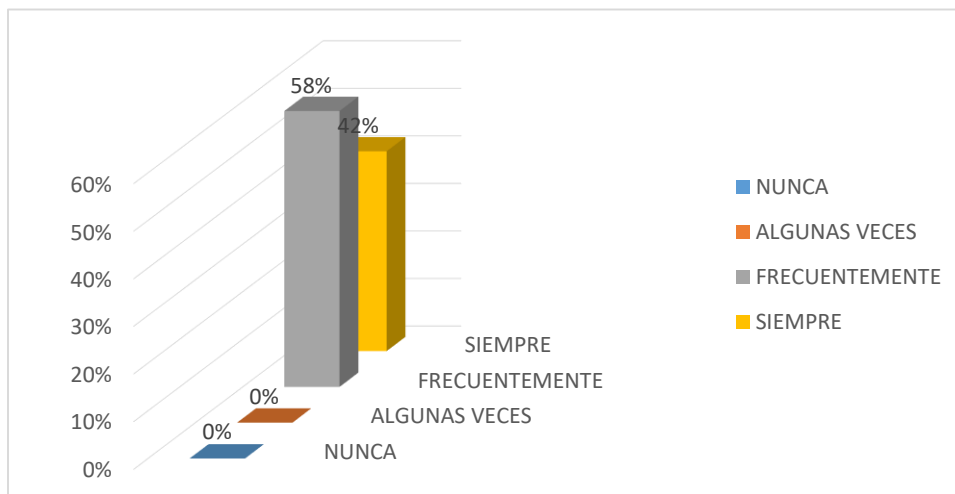
Se cuenta con herramientas para medir resultados y medir la gestión

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	18	58%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 35

Se cuenta con herramientas para medir resultados y medir la gestión



Fuente: Tabla 38

Interpretación

El 42% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión; sin embargo, el 58% de la población señalaron que con frecuencia utilizan dichas herramientas para medir los resultados.

Tabla 39.

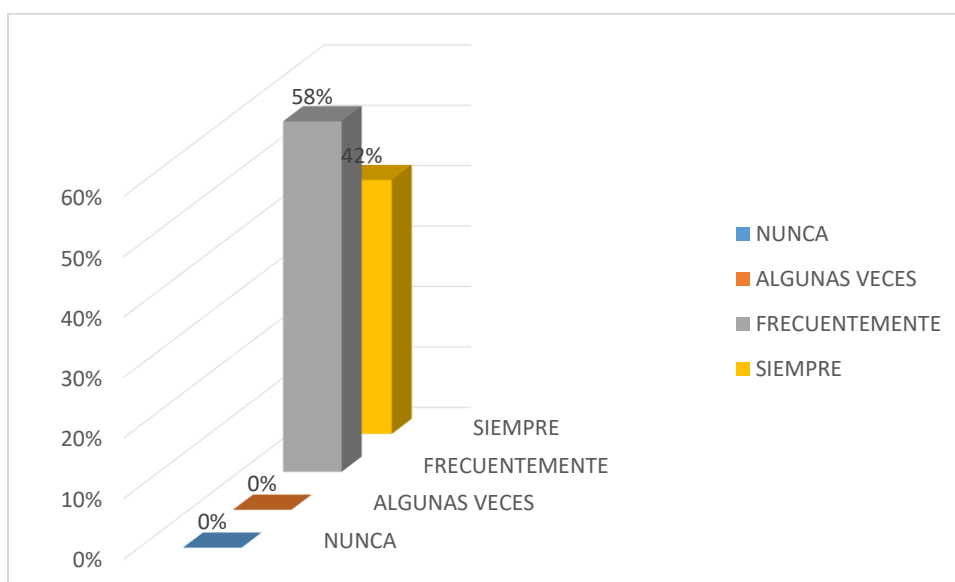
Es supervisado por tu jefe inmediato

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	18	58%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 36

Es supervisado por tu jefe inmediato



Fuente: Tabla 39

Interpretación

El 42% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre trabajan con la supervisión de su jefe inmediato; sin embargo, el 58% de la población respondieron que con frecuencia son supervisados por su jefe inmediato, puesto que no todos los días está acompañando para que realice los procesos

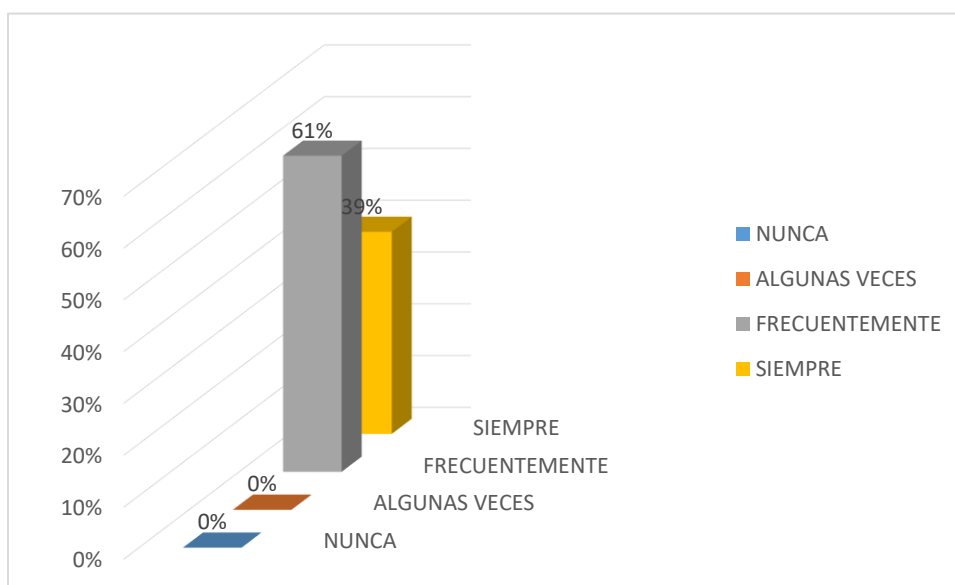
Tabla 40.
Supervisión de los procesos y de la información

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	19	61%
Siempre	12	39%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 37

Supervisión de los procesos y de la información



Fuente: Tabla 40

Interpretación

El 39% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se realiza la supervisión de los procesos y de la información; sin embargo, el 61% de la población señalaron que se supervisa con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información.

Tabla 41.

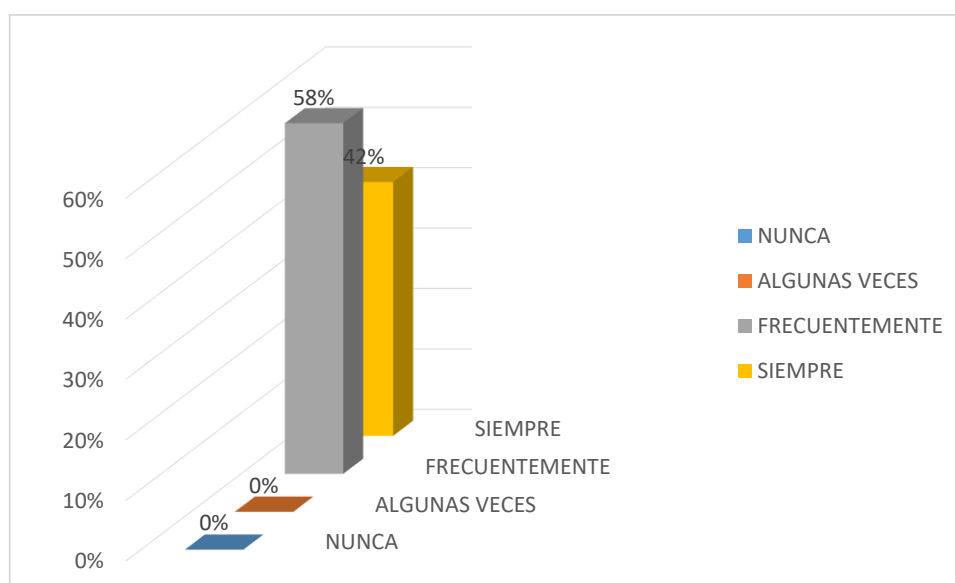
Se supervisa a los empleados en el cumplimiento de las normas

Criterio	Fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	18	58%
Siempre	13	42%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 38

Se supervisa a los empleados en el cumplimiento de las normas



Fuente: Tabla 41

Interpretación

El 42% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se supervisa a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos; sin embargo, el 58% de la población señalaron que frecuentemente supervisan a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos.

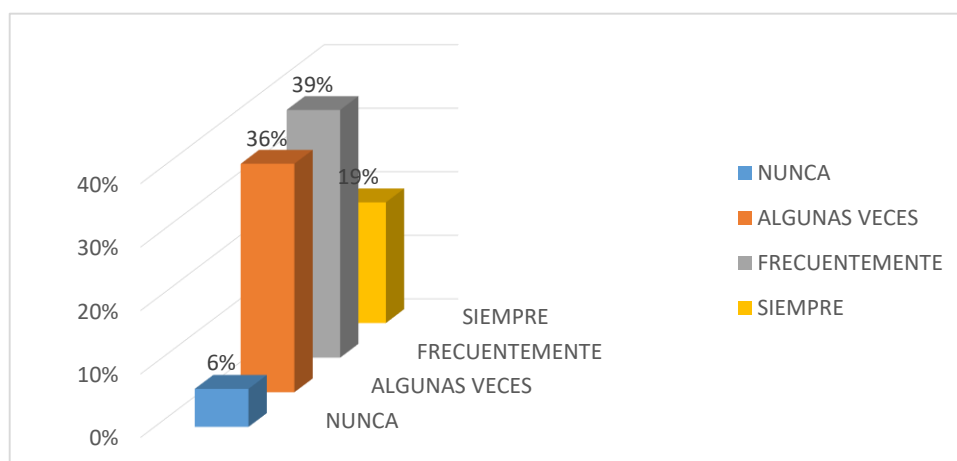
Tabla 42.
Se cuenta con el apoyo de auditoría interna

Criterio	Fi	%
Nunca	2	6%
Algunas veces	11	36%
Frecuentemente	12	39%
Siempre	6	19%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 39

Se cuenta con el apoyo de auditoría interna



Fuente: Tabla 42

Interpretación

El 19% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se cuenta con el apoyo de una auditoría interna, el 39% de la población indicaron que con frecuencia se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones, el 6% indicaron que algunas veces se cuenta con auditoría interna; y por último el 6% señalaron que no se cuenta con auditoría. Se puede evidenciar que en la gran mayoría de procesos se ha presentado auditoría para poder apoyar en las dificultades que se presentan.

Tabla 43.

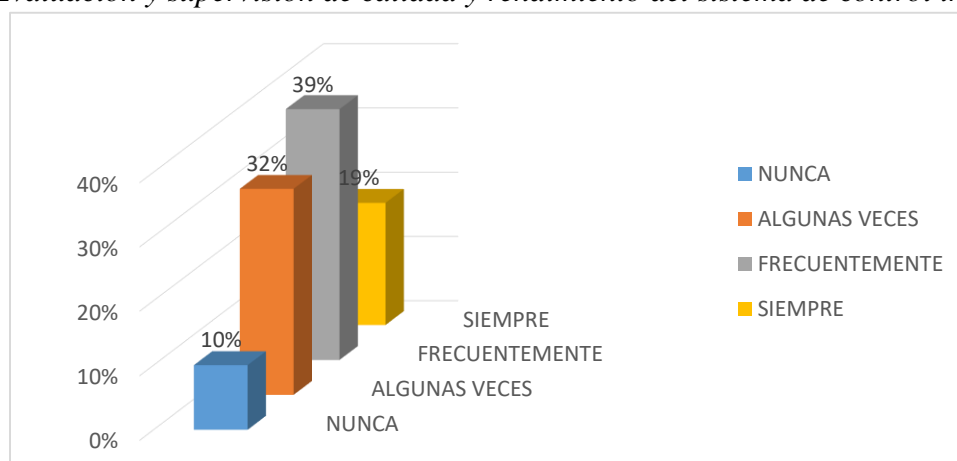
Evaluación y supervisión de calidad y rendimiento del sistema de control interno

Criterio	Fi	%
Nunca	3	10%
Algunas veces	10	32%
Frecuentemente	12	39%
Siempre	6	19%
Total	31	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 40

Evaluación y supervisión de calidad y rendimiento del sistema de control interno



Fuente: Tabla 43

Interpretación

El 19% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Anguía señalaron que siempre se evalúa y supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno, el 39% señaló que con frecuencia se realiza la evaluación, el 32% señaló que algunas veces se realiza dicha evaluación y por último el 10% señaló que nunca se realiza evaluación y supervisión.

5.2.Prueba de hipótesis.

Tabla 44.
Coefficiente de correlación

		Correlaciones		
			Estilo de liderazgo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.669**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	31	31
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.669**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos procesados del cuestionario de la hoja censal de Estilo de Liderazgo y Gestión administrativa

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Contreras & Pastor (2019). Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo

Interpretación

Después de procesar los datos en el programa estadístico SPSS se logró hallar el coeficiente de correlación lo cual es 0.669, lo cual quiere decir que existe una correlación positiva entre las variables de investigación. Por lo que podemos confirmar, que el estilo del liderazgo que utiliza el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía influye directa y significativamente en la gestión administrativa en dicha institución.

Tabla 45.

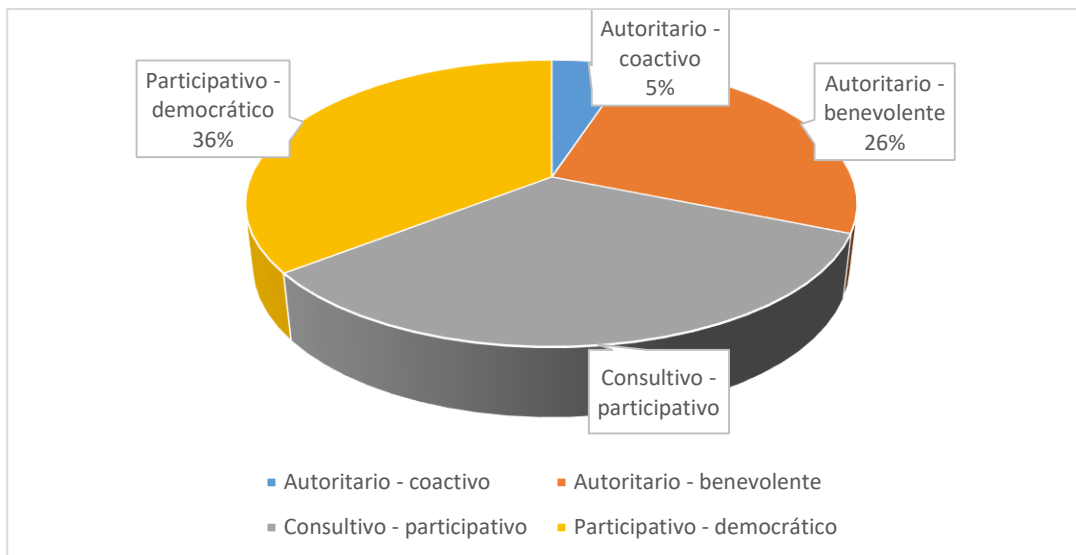
Estilo de liderazgo del gerente

Estilo de liderazgo	Puntaje
Autoritario – coactivo	15
Autoritario – benevolente	78
Consultivo – participativo	99
Participativo - democrático	106

Fuente: Cuestionario de la hoja censal de liderazgo

Figura 41

Estilo de liderazgo del gerente



Fuente: Tabla 45

Interpretación

Como podemos evidenciar el estilo de liderazgo que predomina en el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, es el liderazgo participativo - democrático, con un 36%, es decir, es aquel tipo de líder que para tomar decisiones pide la participación del personal, que delega funciones de una forma organizada y los motiva con recompensas por el cumplimiento de sus actividades.

Tabla 46.*Nivel de gestión administrativa*

Procesos	Acumulativo
Planeación	699
Organización	677
Dirección	592
Control	590
Gestión administrativa	83

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Interpretación:

Como se puede evidenciar el nivel de la gestión administrativa es aceptable, con un puntaje de 83, las cuales se encuentra entre la escala de 81 a 100, tal como se puede evidencia en la tabla N° 03, según como se ha establecido, quiere decir, que en la Municipalidad Distrital de Anguía existe una correcta gestión administrativa, la cual es la clave y base para el cumplimiento de los objetivos planteados, además se determina que se están aplicando bien los procesos de planeación, organización, dirección y control. Una buena gestión administrativa busca la correcta utilización de los recursos tanto económicos, materiales y lo más importante el factor humano con la finalidad de utilizar los recursos de manera coordinada y eficientemente.

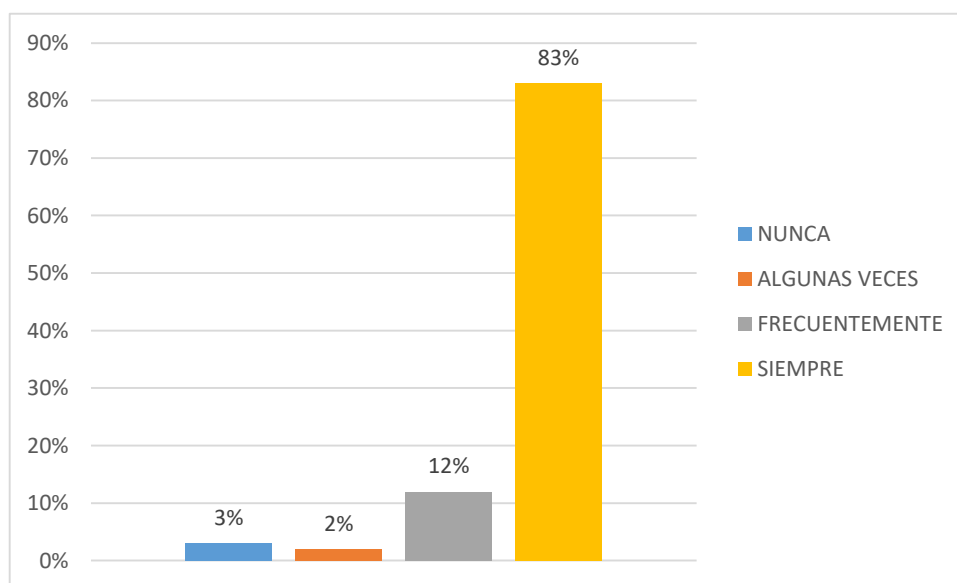
Tabla 47.
Planeación

Criterio	fi	%
Nunca	5	3%
Algunas veces	4	2%
Frecuentemente	22	12%
Siempre	155	83%
Total	186	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 42

Planeación



Fuente: Tabla 47

Interpretación:

Como se puede evidenciar el 83% de la población encuestada de la Municipalidad Distrital de Anguía, señalaron que siempre se planea o programa cualquier actividad que se quiere desarrollar, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, el 12% de la población encuestada indicaron que con frecuencia se planea y solo son algunos trabajadores que señalaron que no se cumple con el proceso de planeación.

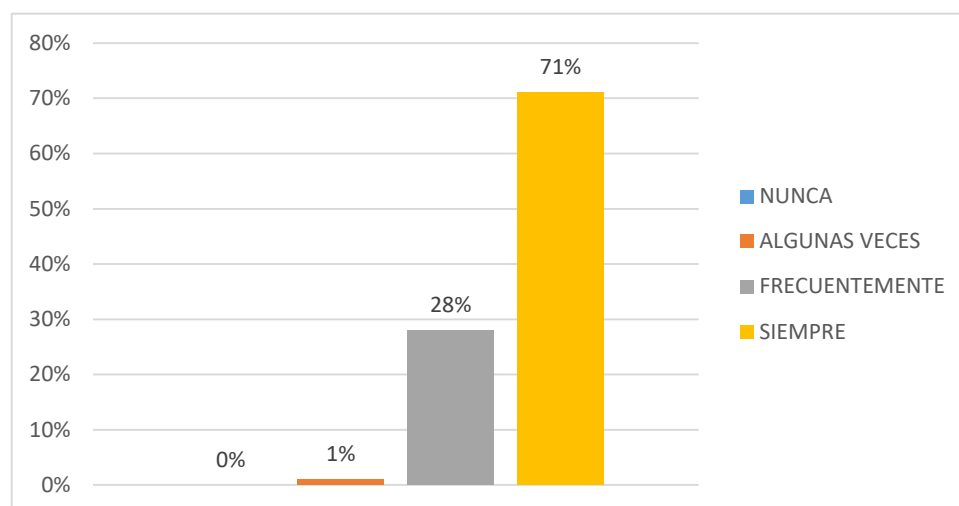
Tabla 48.
Organización

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	1	1%
Frecuentemente	53	28%
Siempre	132	71%
Total	186	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 43

Organización



Fuente: Tabla 48

Interpretación:

Como se puede evidenciar el 71% de la población encuestada de la Municipalidad Distrital de Anguía, señalaron que siempre se organiza el trabajo y todas las actividades a realizarse, esto quiere decir que siempre ordenan y coordinan los recursos humanos, financieros, físicos y otros que son necesarios para alcanzar los objetivos de la institución, sin embargo, el 28% señalaron que con frecuencia se organizan y ordenan las actividades.

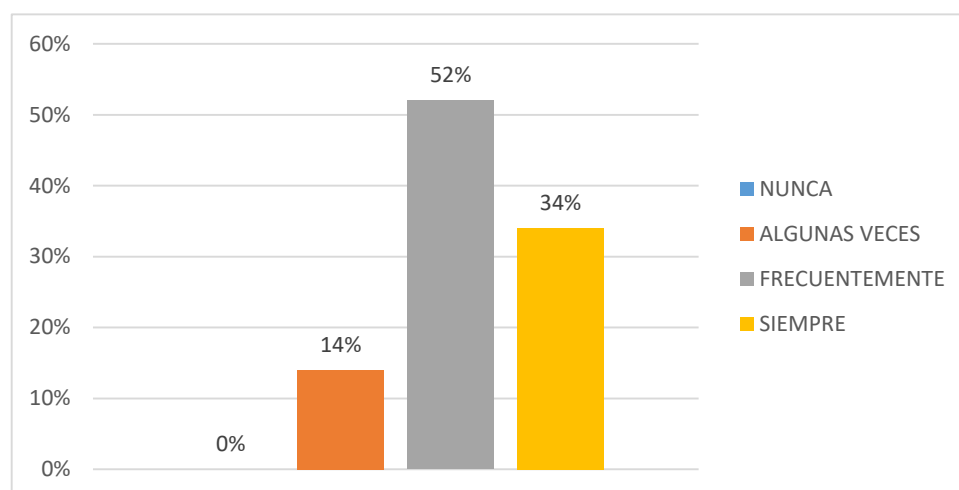
Tabla 49.
Dirección

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Algunas veces	25	14%
Frecuentemente	97	52%
Siempre	64	34%
Total	186	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 44

Dirección



Fuente: Tabla 49

Interpretación:

Como se puede evidenciar el 34% de la población encuestada de la Municipalidad Distrital de Anguía, señalaron que siempre se dirige y encamina al personal para la ejecución de las actividades, el 52% indicaron que con frecuencia dirigen al personal para el logro de las metas y objetivos establecidos en la etapa de planeación, sin embargo, son pocas las personas que señalaron que algunas veces se dirige al equipo.

Tabla 50.

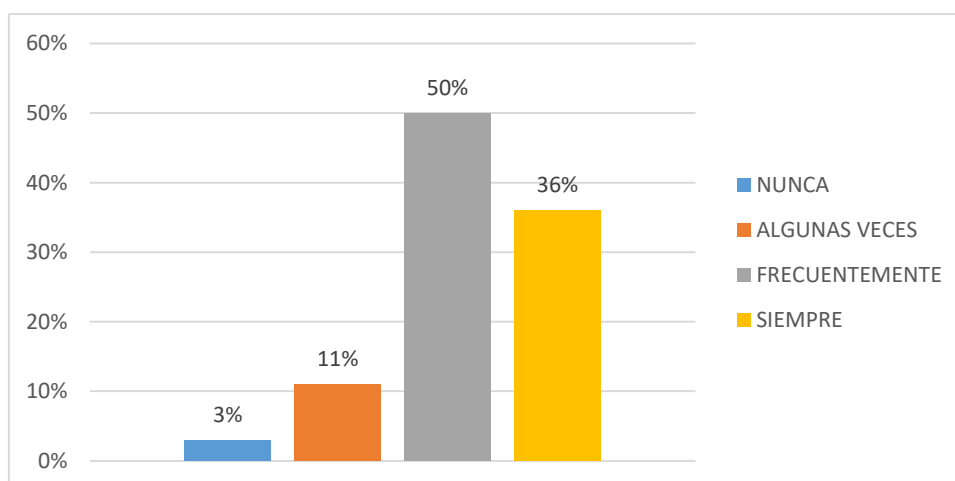
Control

Criterio	fi	%
Nunca	5	3%
Algunas veces	21	11%
Frecuentemente	93	50%
Siempre	67	36%
Total	186	100%

Fuente: cuestionario de la hoja censal de gestión administrativa

Figura 45

Control



Fuente: Tabla 50

Interpretación:

Como se puede evidenciar el 36% de la población encuestada de la Municipalidad Distrital de Anguía, señalaron que siempre se realiza una medición de los resultados obtenidos y además nos indicaron que, si alguna actividad tuvo deficiencias, se corrige y se mejora, el 50% de los encuestados señalaron que con frecuencia se controla las actividades, el 11% indicó que algunas veces se realiza el control y son pocas las personas que señalan que nunca se realiza un control a las actividades.

Para sustentar también que la gestión administrativa es óptima se tiene como base la manera como se ido trabajando en la Municipalidad, los trabajadores son muy eficientes, están comprometidos con su trabajo y prueba de ello son las obras que se están realizando en el distrito de Anguía para mejorar la calidad de vida de la población. Tal como adjunto en anexos los documentos de los proyectos que se han aprobado por el Ministerio de Viviendo, algunos de ellos ya están siendo ejecutados.

5.3.Discusión de resultados.

Con referencia a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, estos describen la relación existente entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Anguía, en una población de 31 colaboradores en el periodo 2021.

La hipótesis central de la investigación, señala que el estilo de liderazgo del gerente influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía, mientras que los resultados obtenidos nos confirman que existe una relación directa entre ambas variables, lo que queda demostrado con el valor determinado con la prueba de Rho Spearman ($Rho= 0,669$), que significa una correlación positiva moderada entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa; además el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la municipalidad, es el participativo – democrático, ya que un 36% de la población indicaron que su gerente es aquel líder que escucha, motiva y toma decisiones en coordinación con su personal; y finalmente en cuanto a la variable gestión administrativa evidencia un nivel aceptable, alcanzando un puntaje promedio de 83, el mismo que se encuentra entre el intervalo de 81 a 100 de la escala de valoración, se puede evidenciar en la tabla N° 03, página 61.

Los resultados coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Acuña, A. & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el*

modelo de gestión educativa; básicamente en lo que relaciona al estilo de liderazgo que manejan los directivos, el mejor estilo de liderazgo que debe tener un directivo docente es el democrático, pues de todos los estilos, es el más completo a la hora de ver mejores resultados en las instituciones educativas, además impacta positivamente en la calidad educativa y genera un mejor ambiente en la comunidad Educativa, dando la oportunidad de participación a todos los que la conforman, aumentando el nivel de creatividad y de competitividad entre los directivos; coincide con esta investigación, puesto que, el estilo de liderazgo que maneja el gerente la Municipalidad Distrital de Anguía es el participativo – democrático.

De la misma manera, el presente trabajo de investigación coincide en cierta parte con los resultados obtenidos por Tocas, C. (2020). *Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad de Chepén, periodo 2020*.

Básicamente en lo que se refiere a que los estilos de liderazgo influyen directamente en la gestión administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, debido a que los estilos están enfocados en motivar, ayudar, guiar, incentivar a los trabajadores a realizar de manera adecuada su trabajo, reduciendo los errores y mejorando los resultados en su gestión.

También coincide con los resultados obtenidos por Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*, básicamente en lo que se refiere a que el liderazgo incide efectivamente en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el 2017, de las cuales se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$). La coincidencia con mi trabajo de investigación es que también existe una relación directa entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía, la misma que se ha ratificado por los resultados obtenidos

Coincide también con la investigación de Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo-2019*. En esta investigación el estilo de liderazgo del titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,674; es decir existe una relación positiva moderada, resultado obtenido al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman; por ende, una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que el titular/gerente mejore su estilo de liderazgo acercándose al participativo conllevando a un mejor desempeño laboral; coincide con mi investigación, puesto que, el estilo de liderazgo del gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, influye directamente en la gestión administrativa.

También coincide con la investigación de Cruz, M. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción estudiantil en los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén, 2018*. En esta investigación existe una correlación positiva entre fuerte y perfecta en las variables gestión administrativa y satisfacción estudiantil de 0,765 con significancia experimental de $p = 0,000$, inferior al nivel de significancia fijado de 0,05. Coincide básicamente con la investigación realizada por mi persona puesto que el estilo de liderazgo influye de manera positiva y significativamente en la gestión administrativa, con una correlación positiva de 0.669.

Los resultados obtenidos también coinciden con la investigación de Lescano, M. (2017). *El control interno y su relación con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca-2017*. En ésta investigación existe una relación directa y significativamente alta, entre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado 0.943 y una significancia menor a 5%,

lo cual indica que la relación es muy alta, coincide básicamente con esta investigación, puesto que, también llegué a concluir que el estilo de liderazgo del gerente influye directa y significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía con una correlación de 0.669.

Por último, los resultados también coinciden con la investigación Pando, C. (2019). *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en el hospital de Essalud, Cajamarca 2019*. Lo cual el autor concluye que existe influencia significativa ($p < 0.01$) positiva entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de EsSalud, Cajamarca 2019; coincide con mi trabajo de investigación, ya que, también existe una influencia significativa entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

CONCLUSIONES

1. Con los resultados obtenidos, podemos manifestar que el estilo de liderazgo del gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, influye de manera directa y positiva en la gestión administrativa, fundamentado básicamente en un coeficiente de Rho Spearman ($Rho= 0,669$), por lo que se determina que al ejercer el gerente este estilo; conlleva a un buen ambiente laboral, por ende, una buena gestión administrativa en toda la institución, de ésta manera se está logrando todos los objetivos y metas trazadas

2. Se identificó que el estilo del liderazgo que está ejerciendo el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, es el liderazgo democrático-participativo, lo que se fundamenta en que un 32% de la población señalan que éste es el estilo que maneja, por ende, el gerente es aquel tipo de líder que toma decisiones de manera concertada con el personal, el nivel de confianza es óptimo, la comunicación es fundamental en todo momento y la motivación al personal es constante; por ende, está optando una actitud positiva frente al personal de la Municipalidad.

3. El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía es aceptable, lo que queda evidenciado con el puntaje promedio alcanzado de 83, el mismo que se encuentra entre el intervalo de 81 a 100 de la escala de valoración. Esto nos quiere decir que la Municipalidad Distrital de Anguía está logrando una gestión eficiente con sus recursos materiales, económicos y humanos, con la finalidad de lograr todos sus objetivos, podemos señalar que dicha institución tiene y trabaja a base de objetivos y metas bien definidas, cuenta con una misión y visión, se trazan estrategias y políticas para el logro de sus actividades a la vez cuenta con plan estratégico institucional y manuales de organización; donde debe de poner más énfasis es a los reglamentos y normas internas, capacitar de manera más constante al personal para el desarrollo de las

actividades y mantenerles motivados de tal forma se mantengan comprometidos mucho más con su trabajo.

4. Existe una estrecha relación directa y positiva entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía, fundamentado básicamente en un coeficiente de Rho Spearman ($Rho = 0,669$); es decir, a medida que el gerente opte por un buen estilo de liderazgo, el nivel de la gestión administrativa va ser mucho más alta.

RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Anguía, que se capacite en Gestión Pública, de tal manera, pueda llevar a cabo la administración y control de las áreas en su totalidad, con la finalidad de lograr la sostenibilidad y el horizonte la Municipalidad.
2. Al gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, que continúe con el estilo de liderazgo ejercido (estilo participativo – democrático) ya que, con su arduo trabajo ha demostrado a la población su buen trabajo y por ende está logrando una gestión eficaz, asimismo, que continúe promoviendo la participación de todos los trabajadores y toda población, con la finalidad de aportar sus ideas y por ende, tomar las mejores decisiones para la mejora de la calidad de vida de todos los Anguianos.
3. Al gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, que fortalezca y fomente dentro de la Municipalidad algunos aspectos que resulten carentes y débiles, como capacitar al personal, con respecto a elaboración de informes que estén basados en los principios de objetividad, integridad y cumplimiento de normas, memorándum, como elaborar ordenes de servicio y compra, planilla de obreros entre otros.
4. Al gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, que mejore la comunicación con su personal, ya sea mediante reuniones sociales y culturales, además, que realice incentivos (resoluciones de felicitación, certificados, constancias, cartas de agradecimiento), con la finalidad de que el personal esté motivado y comprometido con su trabajo.
5. Al gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía, solicitar con mayor frecuencia una auditoria interna, para poder evaluar el ambiente ético y medir la eficacia y eficiencia de las operaciones, con la finalidad de mitigar responsabilidades posteriores, además, supervisar las deficiencias identificadas, de tal forma, impulsar la mejora continua de la Municipalidad Distrital de Anguía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica san Luis Gonzaga del Espinal*. Tesis de pos grado. Universidad de Tolima. Ibagué, Tolima – Colombia.
- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Tesis de post grado. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.
- Aroca, J. (2016). *La Auditoría Interna y su Incidencia en la Gestión de Empresa de Transportes Guzmán S.A. de la Ciudad de Trujillo*. Tesis de Postgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Postgrado, Trujillo - Perú.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Metodología y resultados de una investigación empírica*. Reino Unido.
- Baldeos, Y. (2015). *La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. Informe de Pregrado, Universidad nacional José Faustino Sanchez Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Huacho.
- Benito, L. (2018). *El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrito Phara. Periodo 2018*. Tesis de Pre grado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3ª ed)*. Nueva York: Free Press.

Cabrera, S. (2019). Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. Tesis de post grado. Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.

Castañeda, Y., & Vàsquez, J. (2016). La Gestión Administrativa y su Relación con el Nivel de Satisfacción de los Estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015. Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipan , Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel - Perú

Centro de Especialización en Gestión Pública. (31 de Enero de 2021). Obtenido de <https://cegepperu.edu.pe/2021/01/31/cuales-son-los-documentos-de-gestion-de-una-entidad-publica/>

Chiavenato, E. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mexico : McGraw-Hill .

Chiavenato, I. (1998). Innovaciones de la administracion. tendencias y estrategias los nuevos paradigma. Sao Paulo .

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. (5ta.Ed). Editorial: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. (7ta. Ed). Editorial: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. (8va. Ed).Editorial: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la Administración. Editorial: Mc Grwau Hill

- Cruz, M. (2019). Gestión administrativa y su relación con la satisfacción estudiantil en los centros de producción de bienes y servicios de la Universidad Nacional de Jaén, 2018. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.
- Contreras & Pastor (2019). Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina de trabajo.
- Daft, R., & Marcie, D. (2005). Intriducción a la Administración. Buenos Aires Argentina: Edamsa Impresiones S.A
- Díaz, S. (2019). Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo- 2019”. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca - Perú.
- Kotter, J. (2004). El líder del cambio. Mexico: McGRAW-HILL.
- Lescano, M. (2017). El control interno y su relación con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca-2017. Tesis de post grado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú.
- Lussier , R. & Achua , C. (2011). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México.
- Mucipal, G. (15 de Noviembre de 2021). Municipalidad Provincial de San Ignacio. Obtenido de <https://munisanignacio.gob.pe/documentos-de-gestion/>
- Municipal, G. (4 de Julio de 2013). Municipalidad del Callao. Obtenido de <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html>

- Nunes, P. (18 de octubre de 2016). Obtenido de <https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/estilos-liderazgo-likert/>
- Pando, C. (2019). Influencia de la gestión administrativa en la ciudad de servicio al usuario externo en el hospital de Essalud, Cajamarca 2019. Tesis de Grado. Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). Administración (Decimosegunda ed.). Editorial: Prentice Hall.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Editorial: Pearson.
- Rodriguez, A. (18 de junio de 2018). Psicología social. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>
- Romero, F. (26 de Agosto de 2016). Para quitarse el Sombrero. Obtenido de <https://pqs.pe/emprendimiento/las-8-caracteristicas-de-un-buen-lider-segun-harvard/>
- Soto, R. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. Tesis de pre grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Lima, Perú.
- Stoner, J. & Wankel, C. (1989). “Administración”, Tercera Edición; Prentice Hall; México.

Tocas, C. (2020). Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad de Chepén, periodo 2020. Tesis de grado. Universidad Privada del Norte. Lima – Perú.

Torres, F. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos. Tesis de pre grado. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Abato, Ecuador.

Zanabria, L. (2017). Gestión de bienes patrimoniales y control interno en el Ministerio de Agricultura y Riego - 2015. Tesis de Postgrado, Universidad Cesar vallejo, Escuela de Postgrado, Perú.

ANEXOS

1.1. Matriz de Consistencia Metodológica

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES/ CUALIDADES	INSTRUMENTOS
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye el estilo de liderazgo del gerente en la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Anguía?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia del estilo de liderazgo del gerente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>El estilo de liderazgo del gerente influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>				
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Identificar el estilo de liderazgo que ejerce el gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>	<p>Hipótesis específica 1.</p> <p>El gerente de la Municipalidad Distrital de Anguía ejerce un estilo de liderazgo democrático.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Estilos de liderazgo</p>	<p>1. Sistema I: Autoritario coactivo</p> <p>2. Sistema II: Autoritario benevolente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones centralizadas en la cúpula de la organización, monopoliza las decisiones. • El sistema de comunicaciones es bastante precario. • EL contacto entre las personas origina desconfianza. • Énfasis en los castigos y en las medidas disciplinarias. 	Encuesta por cuestionario
<p>Problema específico 2.</p> <p>¿Evaluar el nivel de la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>	<p>Hipótesis específica 2.</p> <p>El nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía es aceptable.</p>		<p>3. Sistema III: Consultivo</p> <p>4. Sistema IV: Participativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones centralizadas en la cúpula de la organización, existiendo apenas delegación de decisiones simples. • El sistema de comunicaciones es relativamente precario. • Son toleradas las relaciones interpersonales con alguna consideración. • Énfasis en los castigos y en las medidas disciplinarias, pero con menor arbitrariedad • Se efectúa consulta a los niveles inferiores e se permite la delegación y la participación de las personas. • El flujo de comunicaciones verticales (ascendentes y horizontales) está facilitado. • Se deposita en las personas alguna confianza. • Énfasis en las recompensas. • El proceso de decisión es totalmente delegado y descentralizado • Las comunicaciones son consideradas como vitales para el éxito de la empresa. • Existe confianza mutua, participación e intervención grupal intensa. 	

<p>Problema específico 3.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Anguía?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Establecer la relación entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una estrecha relación directa entre el estilo de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p>1. Planeación</p> <p>2. Organización</p> <p>3. Dirección</p> <p>4. Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en las recompensas sociales. Recompensas materiales y salariales frecuentes. • Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores. • Plan estratégico, táctico y operativo. • MOF, ROF, CAP, estructura orgánica. • MAPRO y Manual de políticas, Reglamentos, etc. • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Supervisión • Preventivo • Concurrente • Retroalimentario 	<p>Encuesta por cuestionario</p>
--	---	--	--	---	--	----------------------------------

1.2. Instrumento para la obtención de datos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
E.A.P. ADMINISTRACIÓN

Encuesta para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anguía

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene por objetivo determinar el estilo de liderazgo que maneja el gerente, usted sabe que el liderazgo es importante para el desarrollo y la supervivencia de cualquier organización, por ende, de un buen líder va a depender el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino () Edad:.....

Grado académico: Bachiller () Titulado () Magister () Doctor ()

Otros:.....

Condición laboral: CAS () Locador () Nombrado ()

II. INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador lea cuidadosamente a la vez se le solicita que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

- Cada ítem es medido con una escala.
- No deje ningún ítem sin contestar.
- Usted debe marcar la alternativa que describe mejor la situación.
- La alternativa de cada ítem tiene la siguiente valoración.

ESTILO DE LIDERAZGO

Escala de valoración para la variable estilo de liderazgo: La variable estilo de liderazgo será ponderada teniendo en cuenta la mayor cantidad de respuestas positivas para cada dimensión, interpretándose como predominante.

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

N°	INDICADORES	CATEGORÍA	
		SI	NO
LIDERAZGO			
AUTORITARIO – COACTIVO			
1	¿El gerente es el que toma las decisiones de la municipalidad sin tener en cuenta las recomendaciones del personal y/o áreas?		
2	¿Existe una comunicación muy inestable entre el gerente y el personal y/o áreas de la municipalidad?		
3	¿No existe una buena relación entre el gerente y personal o áreas de la municipalidad?		
4	¿El gerente pone énfasis en los castigos y toma medidas disciplinarias drásticas?		
AUTORITARIO – BENEVOLENTE			
5	¿El gerente delega en ocasiones la toma de decisiones al personal y/o áreas de la municipalidad?		
6	¿La comunicación entre el gerente y el personal de la municipalidad se da de manera inadecuada?		
7	¿Las relaciones interpersonales se dan de manera tolerante?		
8	¿El gerente toma medidas disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta cometida por el personal?		
CONSULTIVO – PARTICIPATIVO			
9	¿El gerente delega funciones y permite la participación del personal de las diferentes áreas de la municipalidad?		
10	¿Existe una comunicación bilateral entre el gerente y personal o áreas de la municipalidad?		
11	¿Existe confianza entre el gerente y personal o áreas de la municipalidad?		

12	¿El gerente plantea incentivos y recompensas por el cumplimiento de actividades?		
PARTICIPATIVO – DEMOCRÁTICO			
13	¿Las decisiones son tomadas de manera concertada entre el gerente y personal o áreas de la municipalidad?		
14	¿La comunicación es bidireccional y efectiva entre el gerente y el personal o áreas de la municipalidad?		
15	¿Existe un nivel de confianza adecuado entre el gerente y el personal o áreas de la municipalidad?		
16	¿El gerente realiza reconocimientos, recompensas por el cumplimiento de metas y actividades destacadas del personal?		

FICHA TÉCNICA: ESTILO DE LIDERAZGO

FICHA TÉCNICA: ESTILO DE LIDERAZGO DEL TITULAR / GERENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL	
DESCRIPCIÓN	IMPLEMENTAR HOJA CENSAL PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DEL ESTILO DE LIDERAZGO
OBJETIVO	DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO DEL TITULAR / GERENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CARPINTERIA METÁLICA Y SOLDADURA EN GENERAL
POBLACIÓN	COLECTIVO DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA
TÉCNICA INSTRUMENTO	HOJA CENSAL
VARIABLE DE MUESTREO	SEXO - EDAD - PUESTO DE TRABAJO - ESTILO DE LIDERAZGO: AUTOCRÁTICO - DEMOCRÁTICO - LIBERAL
TAMAÑO MUESTRAL	10 PERSONAS ENCUESTADAS
NIVEL DE CONFIABILIDAD	95%
MARGEN DE ERROR	5%
Nº DE PREGUNTAS FORMULADAS	12
TIPO DE PREGUNTAS FORMULADAS	CERRADAS
ESCALA DE MEDICIÓN	LIKERT
REALIZADO POR	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN: SUSY JANETH DÍAZ HUAMÁN
LUGAR DE REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	EMPRESA INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES M Y S E.I.R.L.
PROGRAMA DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO - DATOS	HOJA DE CÁLCULO EXCEL - PROGRAMA ESTADISTICO SPSS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Escala de valoración para la variable gestión administrativa: Se valorará el nivel de gestión administrativa de la municipalidad, teniendo en cuenta cada una de las dimensiones y la suma total de su valorización, será interpretada con la tabla adjunta.

Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

Fuente: Elaboración propia.

Gracias por su colaboración.

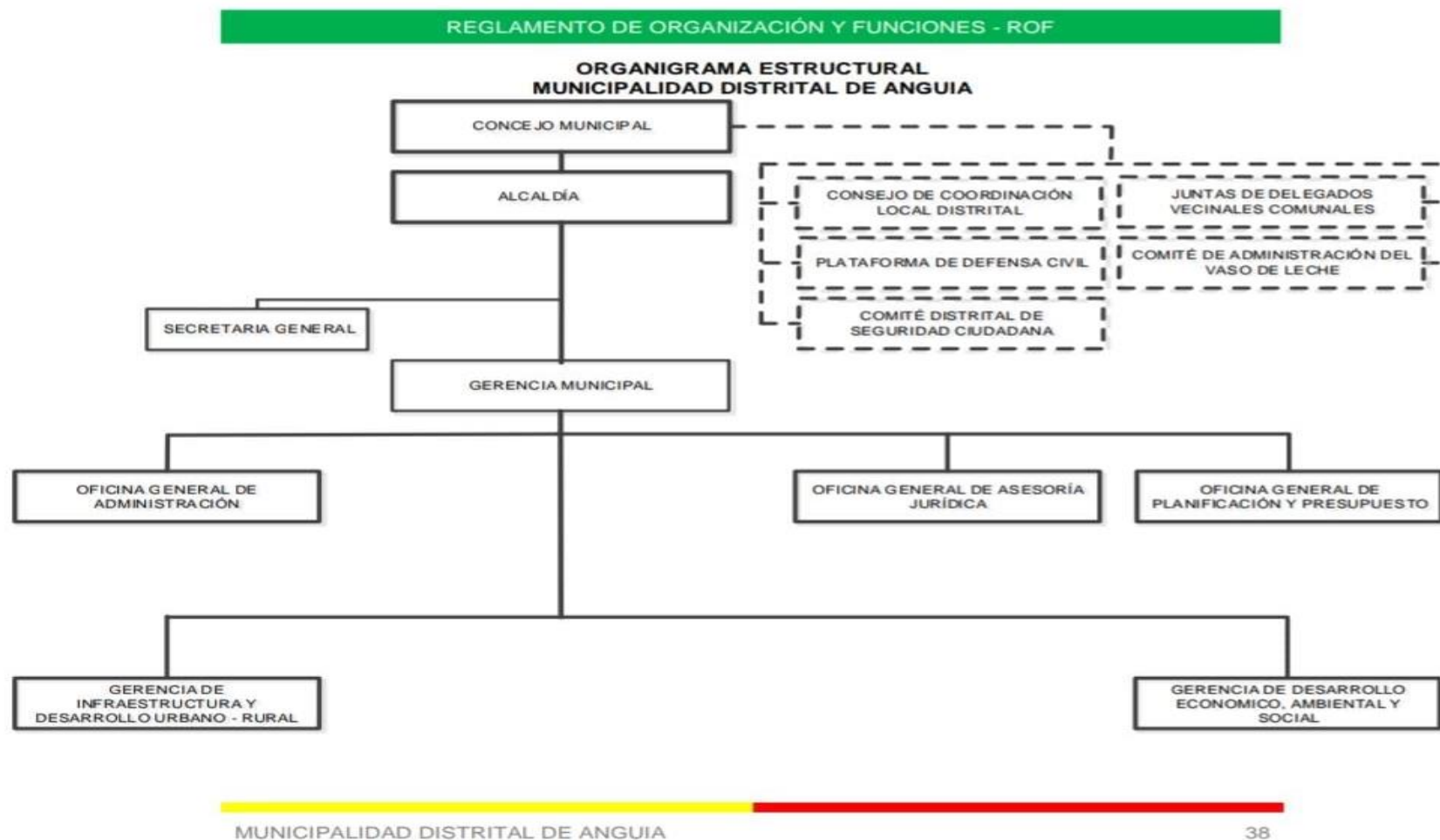
Nº	Dimensiones / Ítems	Categoría			
Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
	PLANEACIÓN	1	2	3	4
1	¿Se han definido objetivos y metas a cumplir en la Municipalidad Distrital de Anguía?				
2	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se trabaja en base a establecimiento de objetivos y metas?				
3	¿Participa usted en el establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Anguía?				
4	¿Existe una misión, visión y valores en la Municipalidad Distrital de Anguía?				
5	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se han establecido estrategias y políticas para lograr alcanzar los objetivos planteados?				
6	¿Existe un plan estratégico institucional en la Municipalidad Distrital de Anguía?				
	ORGANIZACIÓN				
7	¿La Municipalidad Distrital de Anguía cuenta con un MOF actualizado?				
8	¿La Municipalidad Distrital de Anguía cuenta con un organigrama actualizado?				
9	¿La Municipalidad Distrital de Anguía cuenta con un ROF?				
10	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de las mismas?				
11	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se cuenta con Manuales de Procedimientos?				
12	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas?				
	DIRECCIÓN				
13	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía existe un verdadero liderazgo?				
14	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se recibe la orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades?				
15	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se trabaja constantemente muy motivados?				
16	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se recibe constantemente incentivos para lograr los objetivos y metas?				
17	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía es fluida la comunicación interna?				
18	¿Los canales de comunicación están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Anguía?				
	CONTROL				
19	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión?				
20	¿Es supervisado continuamente por su jefe inmediato?				

21	¿Se realiza con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información?				
22	¿Se supervisa frecuentemente a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos?				
23	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones?				
24	¿En la Municipalidad Distrital de Anguía se evalúa y se supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno?				

FICHA TÉCNICA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FICHA TÉCNICA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL	
DESCRIPCIÓN	IMPLEMENTAR ENCUESTAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
OBJETIVO	DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL EN UN CENTRO PRODUCTIVO DE UNA UNIVERSIDAD
POBLACIÓN	COLECTIVO DE 70 PERSONAS (31 DOCENTES, 04 ADMINISTRATIVOS Y 35 ESTUDIANTES)
TÉCNICA INSTRUMENTO	ENCUESTA
VARIABLE DE MUESTREO	DOCENTE - ADMINISTRATIVO - ESTUDIANTE
TAMAÑO MUESTRAL	MUESTRA CENSAL = POBLACIÓN
NIVEL DE CONFIABILIDAD	95%
MARGEN DE ERROR	5%
N° DE PREGUNTAS FORMULADAS	24
TIPO DE PREGUNTAS FORMULADAS	DE ESCALA (1 - 4)
ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES: DEFICIENTE - REGULAR - BUENA - EXCELENTE
REALIZADO POR	BACHILLER: MIRIAN CRUZ CHUMACERO
LUGAR DE REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN
PROGRAMA DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO - DATOS	HOJA DE CÁLCULO EXCEL - PROGRAMA ESTADISTICO SPSS - 22

1.3. Organigrama



1.4. Recolección de la información

FOTO N° 1



Fuente: Yenifer Paredes Navarro (Cajamarca 2021)

FOTO N° 2



Fuente: Yenifer Paredes Navarro (Cajamarca 2021)

FOTO N° 3



Fuente: Yenifer Paredes Navarro (Cajamarca)