

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PHARA, PERIODO 2018

TESIS

PRESENTADA POR:

LENIN BENITO CCANCCAPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PHARA, PERIODO 2018

TESIS

PRESENTADA POR:

LENIN BENITO CCANCCAPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO



APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

:


D. Sc. JUAN MOISÉS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ALCIDES SALUSTIO PALACIOS SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


D. Sc. RODOLFO ANCCO LOZA

DIRECTOR / ASESOR

:


D. Sc. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

Área : Gestión Pública y Privada

Tema : Liderazgo y Gestión Administrativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 25 DE JULIO DEL 2019

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta aquí y otorgarme salud para lograr mis metas y objetivos, por fortalecer mi corazón y por la satisfacción de lograr tener éxito durante toda esta etapa de mi vida.

A mis padres Octavio Benito Apaza y Justina Ccauccapa Casas que son guías en mi vida, quienes constantemente me apoyaron para progresar, ellos fueron mi motor para lograr este maravilloso logro que hoy se está cumpliendo.

A mis hermanos y a mis amigos, por acompañarme y apoyarme en cada paso que doy y alentarme en mis metas y objetivos más ambiciosos e importantes que tengo.

A mis docentes que estuvieron en los momentos más importantes de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

De manera especial expreso mi profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien me guía día a día para lograr mis metas y objetivos.

A mi adorada familia, por confiar en mí, por apoyarme constantemente en todas mis decisiones.

A la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, a la escuela profesional de Ciencias Contables, especialmente a los docentes por su enseñanza y a mis compañeros por compartir su amistad.

A la Municipalidad Distrital de Phara y a sus trabajadores, por sus aportes y por haber permitido hacer la encuesta, para lo cual la recolección de información fue de manera satisfactoria.

Al director de tesis y los respectivos jurados, por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones brindadas, por el trato cortés con que siempre me atendieron y porque continuamente han compartido palabras sabias de apoyo con la que he podido sobrellevar los problemas que se presentaba durante el proceso de esta investigación.

A todos ellos ¡Muchas gracias!

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPITULO I.....	16
INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Objetivo General	19
1.3.2. Objetivos Específicos.....	20
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Hipótesis General	20
1.4.2. Hipótesis Específicas	20
1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPITULO II.....	22
REVISIÓN DE LITERATURA.....	22
2.1. ANTECEDENTES.....	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. MARCO TEÓRICO	31
2.2.1. Liderazgo.....	31

2.2.2. Los secretos del buen alcalde y estilos de liderazgo	32
2.2.3. Estilos de liderazgo	33
2.2.4. Evaluación del liderazgo.....	38
2.2.5. Medición del liderazgo	42
2.2.6. Gestión Administrativa.....	43
2.2.7. Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972	47
CAPITULO III.....	52
MATERIALES Y MÉTODOS	52
3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.2. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.4.1. Población	53
3.4.2. Muestra.....	53
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
3.5.1. Instrumentos de medición.....	53
3.5.2. Confiabilidad o fiabilidad del instrumento de medición	55
3.6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	57
3.6.1. La distribución de frecuencias	57
3.6.2. El test de correlación de Rho de Spearman	58
3.7. OPERACIÓN DE VARIABLES.....	59
CAPITULO IV	62
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
4.1. IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA Y ANALISIS DE SUS CORRESPONDIENTES DIMENSIONES	62

4.1.1. Estilo de Liderazgo del Alcalde	62
4.1.2. Dimensiones del Liderazgo del Alcalde	63
4.1.3. Discusión del estilo de liderazgo del Alcalde y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Phara	68
4.2. ESTABLECIMIENTO DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA.....	69
4.2.1. Tabla de contingencia	69
4.2.2. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.	70
4.2.3. Tabla de contingencia	71
4.2.4. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	73
4.2.5. Discusión del Liderazgo del Alcalde y la Planeación y Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	73
4.3. DETERMINACION DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y LA DIRECCIÓN Y CONTROL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA	76
4.3.1. Tabla de contingencia	76
4.3.2. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	77
4.3.3. Tabla de contingencia	78
4.3.4. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y el Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	79
4.3.5. Discusión del Liderazgo del Alcalde y la Dirección y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	80

4.4. DEFINICION DE LOS LINEAMIENTOS QUE COADYUVEN A LA MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA TOMANDO EN CUENTA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO	82
4.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	83
4.5.1. Contrastación de la hipótesis especifica N° 01	83
4.5.2. Contrastación de la hipótesis especifica N° 02	84
4.5.3. Contrastación de la hipótesis especifica N° 03	84
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS.....	91
ANEXOS.....	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables de estudio	21
Tabla 2: Ventajas y desventajas de los estilos de liderazgo	35
Tabla 3: Estilos de liderazgo	38
Tabla 4: Tabla de resultados.....	54
Tabla 5: Escala del puntaje según el test de alfa de Cronbach.....	57
Tabla 6: Magnitud de la correlación de Rho de Spearman.....	58
Tabla 7: Operación de variables del Liderazgo del Alcalde.....	59
Tabla 8: Puntaje del Liderazgo del Alcalde y sus correspondientes dimensiones	60
Tabla 9: Operación de variables de la Gestión Administrativa	60
Tabla 10: Puntaje de la Gestión Administrativa y sus correspondientes dimensiones....	61
Tabla 11: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde	62
Tabla 12: Resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde	64
Tabla 13: Resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde.	65
Tabla 14: Resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde	66
Tabla 15: Resultado de la calificación del poder en el marco del Liderazgo del Alcalde	67
Tabla 16: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	70
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	71
Tabla 18: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	72
Tabla 19: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	73
Tabla 20: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	77

Tabla 21: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	78
Tabla 22: Tabla de contingencia del Liderazgo y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	79
Tabla 23: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	80

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde.....	63
Figura 2: Resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde.....	64
Figura 3: Resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde	65
Figura 4: Resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde	66
Figura 5: Resultado de la calificación del poder en el marco del Liderazgo del Alcalde	67
Figura 6: Puntaje de la Planeación en el marco de la Gestión Administrativa	69
Figura 7: Puntaje de la Organización en el marco de la Gestión Administrativa	71
Figura 8: Puntaje de la Dirección en el marco de la Gestión Administrativa	76
Figura 9: Puntaje del Control en el marco de la Gestión Administrativa	78

INDICE DE ACRÓNIMOS

ROF	: Reglamento de Organización y Funciones
MOF	: El Manual de Organización y Funciones
CAP	: El Cuadro de Asignación de Personal
PAP	: El Presupuesto Analítico de Personal
PNP	: El Presupuesto Nominativo de Personal
TUPA	: El Texto Único de Procedimientos Administrativos
POI	: El Plan Operativo Institucional
PEI	: El Plan Estratégico Institucional
MAPRO	: El Manual de Procedimientos Administrativos

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para el diagnóstico del estilo de Liderazgo del Alcalde y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.....	96
Anexo 2: Escala de opinión sobre el Liderazgo del Alcalde	100
Anexo 3: Escala de opinión sobre la Gestión Municipal	102
Anexo 4: Uso de instrumentos de Gestión Municipal.....	104
Anexo 5: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento estilo de Liderazgo del Alcalde...	105
Anexo 6: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento dimensiones del Liderazgo del Alcalde	105
Anexo 7: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento Gestión Administrativa.....	106
Anexo 8: Descripción general de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara	107
Anexo 9: Base de datos de la encuesta para el diagnóstico del estilo de Liderazgo del Alcalde y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara	109
Anexo 10: Base de datos de la escala de opinión sobre el Liderazgo del Alcalde	112
Anexo 11: Base de datos escala de opinión sobre la Gestión Municipal	113
Anexo 12: Base de datos de uso de instrumentos de Gestión Municipal	114
Anexo 13: Matriz de Consistencia	115

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se analizó el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018. El estilo de liderazgo que posea el Alcalde es uno de los factores determinantes para una buena gestión administrativa. Debido a que dirige una organización que es responsable de promover la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible y armónico del Distrito de Phara. En ese contexto surgió la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, para el año 2018? El objetivo es establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, para el año 2018. Al mismo tiempo, la presente investigación contribuye a la obtención de conocimiento con el fin de definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa tomando en cuenta los estilos de liderazgo. Con respecto a la metodología de la investigación es de tipo deductivo. Así mismo el alcance de la presente investigación 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. Así mismo, según el estilo de liderazgo que adopte el Alcalde y la escala de valoración: malo, regular o bueno se relaciona con la buena, regular o mala gestión administrativa.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, Gestión administrativa.

ABSTRACT

In this research work, the leadership of the mayor and the administrative management of the District Municipality of Phara, 2018 period, were analyzed. The leadership style that the mayor possesses is one of the determining factors for good administrative management. Because he directs an organization that is responsible for promoting the adequate provision of public services and the integral, sustainable and harmonious development of the Phara District. In this context, the following question arose: What relationship exists between the leadership of the mayor and the administrative management of the District Municipality of Phara, for the year 2018? The objective is to establish the correlation between the mayor's leadership and the administrative management of the District Municipality of Phara, for the year 2018. At the same time, this research contributes to obtaining knowledge in order to define the guidelines that contribute to the improvement of administrative management taking into account leadership styles. With respect to the research methodology it is deductive. Likewise, the scope of the present investigation is descriptive and correlational. The results show that the mayor's leadership style is authoritarian. Likewise, they present a weak positive correlation with the dimensions of administrative management. All results were statistically significant with a confidence level of 5% and 1%. Finally, it is concluded that the mayor adopts an authoritarian leadership style and is positively related to the administrative management of the District Municipality of Phara. Likewise, according to the leadership style adopted by the mayor and the rating scale: bad, fair or good is related to good, regular or bad administrative management.

Keywords: Leadership style, Administrative management.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Según la ley orgánica de las Municipalidades, ley N° 27972. La finalidad de los gobiernos locales es promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Para ello se requiere que el Alcalde como representante legal de la municipalidad y como máxima autoridad administrativa posea cierto estilo de liderazgo que sea efectivo para el logro de una buena gestión administrativa de la Municipalidad.

El presente estudio contribuirá a la obtención de conocimientos en el campo de la gestión pública para comprender la relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa.

El estudio se justifica desde el punto de vista social, debido a que permite enfocarnos en los aspectos relacionados al estilo de liderazgo del Alcalde de la Municipalidad y la gestión administrativa. Con el propósito de contribuir a la mejora y modernización de la gestión municipal.

Desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos servirán de guía a Alcaldes, regidores y trabajadores públicos para lograr la buena gestión administrativa.

El objetivo general de este trabajo es establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018.

Y los objetivos específicos son: Primero. Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus dimensiones. Segundo. Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de

Phara. Tercero. Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y por último se propuso otro objetivo el de Definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara dentro del marco de los estilos de liderazgo.

La estructura del presente trabajo de investigación se organiza como sigue: en el primer capítulo se presenta el problema de la investigación. En el segundo capítulo se describe la revisión de literatura. En el tercer capítulo se describe los materiales y métodos empleados en el estudio, y finalmente en el último capítulo muestra los principales resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestra sociedad las diferentes personas que llegan a ser Alcaldes no adoptan un determinado estilo de liderazgo adecuado. Así mismo, el desconocimiento de dichos estilos origina un gran problema en las entidades públicas. Lo que conlleva a una situación perjudicial para la organización que dirige.

El Alcalde como representante legal de la municipalidad y la máxima autoridad administrativa. Es responsable de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Sin embargo, la mayoría de Alcaldes no conocen que estilo de liderazgo poseen. Y si lo conocen no trabajan en ello para mejorar su estilo y obtener mayores beneficios. Así mismo, según estudios a directores y Alcaldes en su gran mayoría carecen de habilidades sobre el liderazgo que debe poseer para influir en la forma positiva a sus subordinados. Logrando así que los trabajadores trabajen con entusiasmo hacia el logro de metas para una buena gestión administrativa orientada a resultados.

Por otro lado, los Alcaldes en su gran mayoría desconocen sobre la gestión administrativa del sector público. En cada inicio de gobierno la mayoría de las autoridades aprenden en el camino sobre la gestión. Incluso no lo emplean hasta el final del periodo de gobierno como es el caso de la Municipalidad Distrital de Phara.

La buena gestión administrativa debe ser acompañado de una buena mezcla de estilos de liderazgo. Porque ello genera una sinergia en el logro de una buena gestión municipal y con ello se logrará cumplir con la razón de ser de la entidad pública. Para ello se requiere que el Alcalde emplee bien los estilos de liderazgo según lo requiera la situación y de esa forma sea efectivo para el logro de una buena gestión administrativa

de la municipalidad. Si el estilo de liderazgo del Alcalde no es la adecuada en ese caso no se tendrá una buena gestión administrativa. En ese contexto surgieron las siguientes preguntas:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus dimensiones.
- Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.
- Determinar la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.
- Definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara tomando en cuenta los estilos de liderazgo.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis General

La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018, es positivo.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- El estilo de liderazgo del Alcalde es autoritario en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.
- La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, es positivo.

- La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, es positivo.

1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

En la siguiente tabla 1 se presenta las variables a analizar en el presente estudio. Estas son el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa en sus diferentes dimensiones.

Con respecto a las dimensiones del liderazgo del Alcalde son: motivación, control, autoridad y poder. Y las dimensiones de la gestión administrativa son: planeación, organización, dirección y control. Dichas dimensiones del liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa son calificadas de la siguiente manera: malo, regular y bueno.

Tabla 1: Variables de estudio

Variable	Estilo de Liderazgo	Dimensiones del estilo de liderazgo	Calificación	Variable	Dimensiones	Calificación
Liderazgo del Alcalde dominante	Autoritario Visionario Afiliativo Democrático Timonel Coaching	Motivación	Malo Regular Bueno	Gestión administrativa	Planeación	Malo Regular Bueno
		Control	Malo Regular Bueno		Organización	Malo Regular Bueno
		Autoridad	Malo Regular Bueno		Dirección	Malo Regular Bueno
		Poder	Malo Regular Bueno		Control	Malo Regular Bueno

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Para desarrollar esta investigación se recurrió a la revisión bibliográfica, encontrándose como antecedentes las siguientes investigaciones:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Collado (2018), realizó la investigación sobre Liderazgo y estrategias políticas locales: los Alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 – 2011). Con el propósito de analizar el modo en que se crea, mantiene y se pierde el liderazgo local de un Alcalde en España. Así mismo, conocer las interacciones que mantienen los Alcaldes con sus seguidores, su electorado u otros actores que influyen en su entorno. Los resultados demuestran como el proceso habitual entre los Alcaldes andaluces consiste en un proceso de creación de su candidatura y ejercicio de su cargo durante dos mandatos. Solo algunos experimentan una tercera fase de institucionalización, permaneciendo en la alcaldía varios periodos de tiempo. Las pugnas entre los Alcaldes y la estructura orgánica de sus partidos evidencian que los líderes cuya socialización proviene de la sociedad civil son más aptos para el mantenimiento de una ciudad que los procedentes del propio partido. Así, la disyuntiva en el liderazgo local pasa por una cuestión. Si se prefiere un líder local fuerte, autónomo y con un poder fundado en la sociedad con capacidad para vencer en consecutivas elecciones, o si se prefiere un líder disciplinado y con un poder fundado en la estructura orgánica para ser reemplazado cuando lo estime la estrategia del partido.

Cadena (2016), realizó la investigación sobre los estilos de liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón (Santander,

Colombia). Con el propósito de analizar los efectos que generó el cambio en las reglas para acceder al cargo directivo docente mediante el decreto 1278/2002 en el gobierno y la gestión escolar del ITA. Y explicar el estilo de gestión y de liderazgo, sobre la base de la teoría utilizada de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Ball, de los rectores de los dos periodos estudiados, en los términos de los factores que lo explican y para así comprender sus similitudes y diferencias. Los resultados revelaron que encontramos el estilo administrativo, donde el director administrativo es el jefe ejecutivo de la escuela, generalmente rodeado y apoyado por un equipo de administración superior. El director se relaciona con el personal por mediación de este equipo y una estructura formal de las reuniones y comités. Ambas responsabilidades y estructuras se esbozan y se sustentan en una documentación escrita que especifica los términos de referencia y las descripciones de las tareas. El estilo antagónico se basa principalmente en la conversación: estimula el debate público donde el destacado participante es el mismo director. Se subraya el dialogo y no, raramente, el enfrentamiento. Se reconoce la existencia de intereses e ideologías rivales en la escuela y se permite que estos entren en los procedimientos formales de la discusión y toma de decisiones. Por último, el estilo autoritario, donde la preocupación principal es la de imponerse. El director autoritario no ofrece ninguna probabilidad de reconocer ideas e intereses rivales. Evita, impide o simplemente ignora la oposición. No se brinda oportunidades para la elaboración de ideas alternativas o la afirmación de intereses alternativos, fuera de los que el director define como legítimos.

Farias (2010), La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, Temuco Chile, pedagógico en el rendimiento escolar, Temuco Chile, concluye que con relación a “Establecer si existe influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar obtenido a prueba estandarizada SIMCE año 2009 en el primer ciclo básico en

dos colegios municipales y dos de subvención particular de la comuna de Santiago, se puede determinar según lo investigado en la tesis que el conocimiento de los indicadores de Liderazgo pedagógico de parte del equipo de gestión y docente están íntimamente relacionados con el éxito del rendimiento escolar, es decir los entrevistados valoran estas acciones como herramientas que permiten rendir un mejor SIMCE.

Pérez S. (2013), Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral, Universidad Abierta Interamericana, Argentina, se muestra que las investigaciones recientes han cambiado el eje de análisis de los estilos de liderazgo al centrar su atención en aquellas acciones que realiza el líder que logra sus objetivos y al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores. Estas investigaciones han encontrado relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, particularmente si el líder inspira confianza y ejerce un estilo de liderazgo transformacional, destacando la importancia de este tipo de liderazgo en el comportamiento de los grupos de trabajo.

Rouquaud (2010), Estilos de liderazgo y gestión a nivel local. Análisis comparativo de los casos de España y Argentina. Con el propósito de analizar qué aspectos influyen en los estilos de liderazgo de los Alcaldes, donde identificaremos algunos rasgos institucionales y otros inherentes a la persona del Alcalde que producirían un estilo de gestión más afín a la administración o a lo político. En donde los resultados muestran que la mayor diferencia entre los países se encuentra en los tipos de respuestas (responsividad) de los líderes producidas o influenciadas por el activismo de la administración y/o miembros del pleno municipal. Presentando para Argentina una mayor inclinación hacia la Administración y para España hacia el Pleno Municipal. El análisis multivariable demuestra que estas diferencias no se deben a las características personales del Alcalde ni al tamaño del municipio, sino que se encuentran en el diseño institucional

de cada país. Si bien en este estudio se ha puesto el énfasis en el aspecto horizontal de la dimensión institucional, donde las relaciones de poder se distribuyen entre el Alcalde, la administración y el pleno, no significa que se le reste importancia a la dimensión vertical relaciones con los otros niveles de gobierno pues es la combinación de ambas, la que genera oportunidades para la actuación de los líderes en tanto posibilitan u obstaculizan su accionar generando conductas adaptativas en consonancia con el resto de las variables contextuales y las de personalidad de estos. Es decir, que estos resultados ponen de relieve la importancia de la institucionalidad a la hora de analizar las decisiones de los Alcaldes que se traducen en políticas públicas. Los diseños institucionales si bien reflejan el grado de avance o retroceso de una sociedad hacia valores como democracia, igualdad, ciudadanía, también indican la necesidad de seguir investigando en torno a esta problemática, que en América Latina se presenta como crítica. En este aspecto, los estudios comparados se manifiestan como posibilidades de realizar aportes significativos al conocimiento de estos temas. Por ello cobran relevancia los enfoques situacionales pues posibilitan entender las conductas de los líderes locales como emergentes de cada contexto socio-histórico y de las culturas políticas imperantes en cada país. De allí que, de acuerdo al análisis realizado, similares instituciones producen diferentes impactos en sus sociedades de acuerdo con el grado de desarrollo económico y social alcanzado, fundamentalmente en el bienestar de los ciudadanos. En América Latina y en particular en Argentina, actualmente, el bienestar es recurrentemente interpelado por su ausencia o su insuficiencia y alta fragmentación. Generalmente, a partir de dos conceptos: la pobreza y la inequidad que constituyen la deuda pendiente de estas sociedades.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Acuña (2010), El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. El análisis de la información permitió determinar que los jefes y los trabajadores demostraron que ejercen un proceso de autocontrol y auto-motivación, que tienen claro lo que se espera de ellos y que se sienten capaces de tomar sus propias decisiones; que un porcentaje alto de jefes, el 86%, tienen el estilo orientado a los resultados y que dentro de éste grupo, los jefes con estilo participativo, influyen de mejor manera en la satisfacción de los trabajadores, determinando un clima laboral propicio para el desarrollo de las actividades, Asimismo, al haber encontrado una asociación entre los estilos de liderazgo directivo y poco solidario, con un bajo índice de satisfacción con el clima laboral, es recomendable que Telefónica del Perú cree programas de sensibilización y/o capacitación a los jefes, en temas de liderazgo. Además, se encontró también que el estilo de liderazgo orientado a los resultados, genera mayor satisfacción en los clientes.

Cahuas (2011), Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad educativa local N° 10, Huaral. Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación directa y estadísticamente significativa. Contrariamente se da una relación ínfima negativa: -0,076 (estilos de liderazgo y servicio educativo); de los estilos: autoritario/dictatorial (-0,008), democrático (-0,092), carismático (0,056), transformacional (-0,102) y transaccional (0,026) con el servicio educativo. Un buen servicio educativo, en la mayoría de los casos, no está en directa relación con los estilos de liderazgo que se da en un nivel medio.

Archenti (2016), realizó la investigación sobre el liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016. Con el propósito de determinar la relación entre liderazgo del Alcalde y la gestión municipal en el Distrito de Pajarillo. Los

resultados revelaron que la muestra examinada nos indica que el 72% percibe que el Alcalde asume un estilo de liderazgo transformacional, el 70% un estilo democrático, el 69% un estilo carismático y el 64 y 54% un estilo transaccional y autoritario. De los resultados obtenidos se pudo precisar que el plan de desarrollo concertado PDC, el plan estratégico institucional PEI, el plan operativo institucional POI y el presupuesto municipal PM, alcanzaron el 65% de avance estando en un nivel de proceso; mientras que el presupuesto participativo alcanzó el 85% de avance alcanzando un nivel de logrado. El análisis de los resultados nos permite aceptar la H_i y rechazar la H_o ; por lo tanto se concluye que existe una correlación negativa muy baja (-0.13) entre el estilo de liderazgo del Alcalde con el nivel de gestión municipal del distrito de Pajarillo 2016. Este resultado alcanza un porcentaje de variabilidad del 1.69 % lo que demuestra que el grado de correlación es muy baja, pero esto es suficiente para aceptar la H_i y rechazar la H_o . Los resultados obtenidos en la investigación muestran que el porcentaje de variabilidad asciende al 1.69%, siendo en definitiva una correlación muy baja; teniendo que precisar entonces que existen otras variables que influyen en la gestión de esta municipalidad.

Bautista & Vega (2018), realizó la investigación sobre el Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018. Con el propósito de determinar la relación existente entre el liderazgo del Alcalde y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018. Los resultados revelaron que se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo del Alcalde y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, las variables presentan un grado de correlación positiva media de 0,582. Se estableció que existe relación significativa entre el liderazgo del Alcalde y la planificación en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. Presenta una correlación positiva media de 0,605 donde el 93,1 % de los encuestados califican el liderazgo del

Alcalde como malo. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. Presenta una correlación positiva media de 0,548. Se estableció la relación significativa entre el liderazgo del Alcalde y la dirección en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, presentan una correlación positiva media de 0,590. Se determinó que existe relación significativa entre liderazgo del Alcalde y el control en gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. La correlación fue positiva media de 0,618.

Chipana Huamanyauri (2015), Realizó la investigación sobre el Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2015. Con el propósito de Determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión administrativa de las I.E. de la UGEL N° 15 Huarochirí, 2015. Los resultados revelaron que se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un $p = 0.000$ indicando una correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, es decir a mayor liderazgo directivo mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL N° 15 - Huarochirí. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.970 y un $p = 0.000$ indicando una correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, es decir a mayor liderazgo pedagógico mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL N° 15 - Huarochirí. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo institucional y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.812 y un $p = 0.000$ indicando una

correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, es decir a mayor liderazgo institucional mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL N° 15 - Huarochirí. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.824 y un $p = 0.000$ indicando una correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, es decir a mayor liderazgo administrativo mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL N° 15 - Huarochirí.

León Torres (2018), realizó la investigación sobre “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016” Con el propósito de determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva alta (0.600) sobre el liderazgo asertivo, el cual indica que mientras mayor sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo. Se Determinó la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015. Se concluyó la dimensión organización de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como positiva (48.3%). Esto indica que esta dimensión es la mayor fortaleza de la municipalidad. Se evaluó la gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales. Se concluyó las dimensiones planificación, dirección y control de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como regular (52.9%, 55.2% y 48,3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas. Se evaluó el liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores

de la Municipalidad Distrital de Morales. Se concluyó las dimensiones actitud asertiva, la comunicación asertiva e intimidad de la variable liderazgo asertivo tienen una calificación mayoritaria como regular (55.2%, 59.8% y 48.3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas.

Ortiz & Repuello (2015), realizó la investigación Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. Con el propósito de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. Los resultados revelaron respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: moderada) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. El cual lo demuestra la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,05; Rho = ,365**). Respecto al objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDA en el 2015. Demostrando con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,769**). Respecto al objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo general

permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. De acuerdo al resultado obtenido con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,242 > 0,05; Rho = - ,160). Los trabajadores en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015.

Zarate (2011), Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima. En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Liderazgo

Es importante señalar que “hay muchas concepciones y definiciones de liderazgo; es un concepto que tiene muchas interpretaciones. En los estudios sobre el tema, la mayoría de las definiciones obedecen a los enfoques de las disciplinas de las ciencias sociales que lo abordan; entre ellas, principalmente encontramos a la sociología, la psicología, la administración, la ciencia política, entre otras”. (Congreso de la República, 2012).

Según Yuki & Van Fleet (1992), el liderazgo es definido como “... un proceso que incluye influencia en los objetivos de tarea y estrategias de un grupo u organización, influyendo en las personas en la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influyendo sobre el mantenimiento y la identificación del grupo, e

influyendo en la cultura de la organización”. (p. 149). Y para (Haslam, Reicher, & Platow, 2011) “el liderazgo es un proceso, no una propiedad; es un verbo, no un nombre. No es algo que un individuo tiene, sino algo que hace”.

Para Chiavenato (1993), “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”.

El liderazgo es un camino en espiral que va de adentro hacia afuera. Según Fischman (2000), el liderazgo posee dos procesos. Primero el liderazgo personal “... se logra cuando la persona emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender”. Segundo, el liderazgo interpersonal “... se logra posteriormente, cuando la persona domina la comunicación, aprende a dirigir a otros y a entregarles el poder, a trabajar en equipo y a servir a sus seguidores”. (p.14).

Por otro lado, afirma que “las teorías modernas de liderazgo y gerencia han evolucionado hacia un liderazgo participativo en el que el líder obtiene poder del servicio a sus seguidores”. (p. 86).

Sin embargo, Goleman (2010), señala que “la verdadera función que define a un líder efectivo es su capacidad para obtener resultados”.

2.2.2. Los secretos del buen alcalde y estilos de liderazgo

Según Rosales (1994), un buen Alcalde posee las siguientes características:

- a. Concibe a la municipalidad como gobierno local facilitador del desarrollo humano y sustentable de su comunidad.

- b. Asume nuevas tareas del desarrollo local como crecimiento económico, erradicación de la pobreza, rescate de la cultura, preservación del medio ambiente.
- c. Más que administrar, gerencia la municipalidad y lidera a su comunidad.
- d. Organiza y motiva a sus equipos de trabajo, estimulando el "efecto sinérgico".
- e. Mejora sus habilidades para comunicarse, usar su tiempo y delegar.
- f. Desarrolla destrezas para negociar y movilizar recursos públicos y privados.
- g. Compatibiliza las acciones de corto plazo (microplanificación) con una estrategia de desarrollo de largo plazo (plan de desarrollo) con participación de la comunidad.
- h. Capacita a los recursos humanos y mejora la conciencia cívica de la comunidad.
- i. Coordina el gobierno central y establece alianzas de trabajo con el sector privado.
- j. Incorpora a la municipalidad al movimiento asociativo municipal nacional e internacional.

2.2.3. Estilos de liderazgo

Según Paniagua (1996), diferencia 4 estilos de liderazgo: autocrático, transformacional, transaccional y participativo. A continuación, se describe cada uno de ellos.

- a. **Autoritario:** Se caracteriza porque el líder toma la decisión sin consultar a sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde se deben llevar a cabo una tarea. Y algunas de sus características son:
 - El líder no permite la participación o discusión al interior del grupo
 - El líder no delega responsabilidades
 - El líder tiene pleno control del proceso

- b. Transformacional:** Busca transformar a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus intereses y necesidades inmediatas, haciendo hincapié en el crecimiento personal. Así mismo, según Álvarez & Balaguer (2009), el líder transformacional cree que las personas son capaces de aprender a enfrentarse con el enigma de la actividad, pero necesitan una visión clara de las metas a conseguir, concretando previamente el marco de referencia. Poseen la capacidad de inspirar a otros mediante palabras, visión y acciones. Así mismo, dedica mucho esfuerzo y tiempo en que sus subordinados obtengan, asuman y compartan valores, creencias y objetivos a cumplir.
- c. Transaccional:** Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos. Para Bums (1995), “el enfoque de los líderes transaccionales se asocia con un punto de vista del intercambio de una cosa. Estas transacciones comprenden el grueso de las relaciones entre líderes y sus seguidores, especialmente entre grupos, asambleas y organizaciones” (p.3).
- Por otro lado, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño de los trabajadores.
- d. Participativo:** Los líderes piden a los subordinados su opinión, pero ellos toman la decisión y fomenta el espíritu de equipos.

Tabla 2: Ventajas y desventajas de los estilos de liderazgo

Estilos de liderazgo			
Autoritario	Transformacional	Transaccional	Participativo
Ventajas			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se encarga de cumplir con eficiencia y en el menor plazo posible, todas las tareas necesarias para cumplir un objetivo. ▪ Es muy exhaustivo con el trabajo de cada subordinado, lo que garantiza un trabajo de alta calidad. ▪ No teme a las decisiones rápidas ▪ Controla hasta el más mínimo detalle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el aprendizaje colaborativo. ▪ Aumenta la autoestima de los trabajadores, así mismo se incrementa su productividad. ▪ El líder se sitúa como ejemplo a seguir. ▪ Estimula intelectualmente a sus seguidores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recompensa a aquellos que están motivados por su propio interés. ▪ Alcanza los objetivos a corto plazo rápidamente. ▪ Las recompensas y sanciones están claramente definidas para los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve la iniciativa de las personas. ▪ Brinda oportunidades de desarrollo para todos. ▪ Ayuda a crear un vínculo entre todos los participantes que a la competencia. ▪ Se le da más importancia a la participación que a la competencia. ▪ Favorece la necesidad de identidad de las personas.
Desventajas			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provoca frustración y sentimientos negativos en sus subordinados. ▪ No brinda la motivación necesaria a los subordinados. ▪ Fomenta la competencia. ▪ No se fortalece con la participación de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los resultados son visibles a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recompensa al trabajador en un nivel práctico solamente, como dinero o beneficios. ▪ No recompensa la iniciativa personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A veces no se puede superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo. ▪ Si no se establecen reglas mínimas de control, el grupo puede derivar en problemas como a la anarquía o desviarse de sus objetivos establecidos. ▪ El líder debe mantener la motivación y la colaboración de sus subordinados.

Fuente: Elaboración propia según (Ojeda, 2017) y (Los tipos, 2018).

Por otra parte, Goleman (2010), identifica seis estilos de liderazgo. Estos son: autoritario, visionario, afiliativo, democrático, timonel y coaching. Además, que se empleara en la presente investigación por ser recientes y parecidos a los estilos de liderazgo presentados párrafos arriba. A continuación, se describe cada uno de ellos.

a. Autoritario

Es un líder efectivo para situaciones de mucha presión o crisis y se enfoca en conseguir resultados en el menor plazo posible. Este personaje tiene todo el poder y los miembros del equipo nula oportunidad de aportar ideas. A largo plazo puede causar desmotivación y fuga de talentos.

b. Democrático

Recarga al 100% la toma de decisión en el equipo de trabajo, todo es consensuado y cada miembro de la organización puede proponer y sugerir. Este estilo es usado cuando un líder acaba de llegar a una organización, aunque es importante que desarrolle una visión estratégica y una capacidad para escuchar activamente a todas las voces. Corre el riesgo de que su equipo se pierda en la búsqueda de una decisión.

c. Afiliativo

Favorece el clima laboral y la confianza entre los integrantes de un equipo. Desarrolla vínculos estrechos y personales con los colaboradores, quienes pasan a ser “familia”. Prioriza las relaciones de las personas antes que los objetivos. Es ideal cuando una organización es nueva o padeció muchas presiones o golpes de confianza. Abusar de este estilo puede traer problemas de productividad y claridad en el desempeño del grupo.

d. Timonel

Predica con el ejemplo y corrige el rumbo de una organización. Es protagónico en todo momento y es alguien que ya conoce la estructura de una organización y la usa a su favor. El riesgo es acortar el talento y desarrollo profesional de los miembros, pues no impulsa un cambio.

e. Coaching

Usa la capacitación y desarrollo de talento como base de su liderazgo. Genera un ambiente de constante aprendizaje, invierte en la capacitación de sus miembros y muestra interés genuino por cada uno de ellos. Permite márgenes de error porque sabe que es el precio a pagar para cubrir procesos y cambios clave. Fomenta dinámicas de retroalimentación. La desventaja es que demanda mucho tiempo en la implementación de muchos procesos y mejoras continuas. En situaciones de crisis no se puede ejercer.

f. Visionario

Inspira a los miembros de su organización a seguirlo en su visión de las cosas. Mueve masas y permea sus ideas en organizaciones, ya que tiene una imagen clara hacia dónde hay que dirigirse e intenta que el equipo comparta esta misma forma de ver el futuro. Mejora el ambiente de trabajo. Es recomendable utilizarlo en situaciones de transición importantes dentro de una empresa en donde sea necesaria una alta motivación e implicación del equipo.

Así mismos, afirma que los líderes más efectivos no solo se conforman con seguir uno de ellos, sino que se adaptan según lo requiera la organización. En la siguiente tabla 3 se presenta un resumen de dichos estilos de liderazgo.

Tabla 3: Estilos de liderazgo

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO			
Características	Estilo	Competencias	Cuando se adapta mejor
Autoritario Ordena, exige control apretado	“haz lo que te diga”	Dirección al logro, iniciativa, autocontrol	Momentos de crisis, problemas con empleados
Visionario Moviliza a sus subordinados a través de su visión	“ven conmigo”	Confianza a uno mismo, empatía, logra cambios	Cuando el cambio requiere una nueva visión, cambio radical
Afiliativo Promueve armonía amistoso	“las personas son lo primero”	Empatía, constructor de relaciones, comunicación	Para minimizar conflictos en un equipo, para motivar consolida conexiones
Democrático Oyente magnifico, alcanza consenso con la participación	“¿ qué piensas?”	Colaboración, liderazgo equipos, comunicación	Para conseguir la ayuda o el consenso
Timonel Obsesión por realizar un trabajo mejor y más rápido, la gente que no le puede seguir es sustituida	“haz lo mismo que hago yo, ahora”	Dirección al logro, iniciativa, escrupuloso	Para obtener resultados rápidos con un equipo altamente motivado y competitivo
Coaching Conecta lo que desea un subordinado con las metas de la organización	“inténtalo”	Empatía, desarrollo de otros	Para ayudar a los subordinados competentes, motivados para mejorar capacidades a largo plazo

Fuente: Obtenido de (Goleman, 2010) (p. 8).

2.2.4. Evaluación del liderazgo

a. Motivación

Según Soto (2001), citado por Guadamuz Lopez & Ortiz Velasquez (2015), la motivación es una fuerza que emerge según el estado de la persona, es por ello que se dice que es un energizador que estimula al organismo a la realización de las actividades,

manteniendo un comportamiento adecuado hasta cumplir con los objetivos trazados. (pág. 7)

López & Jurado (2018), La dirección de personas implica un cambio de conducta de sus empleados en pro de unas metas y objetivos, de ahí la importancia de conocer a fondo las motivaciones humanas para el trabajo. El buen directivo ha de conocer qué es lo que motiva a su gente y por qué.

Por su parte Rodríguez (2012), menciona que el liderazgo es un estímulo que se desarrolla sobre los miembros de la organización y no sobre los equipos o maquinas. Asimismo, demuestra rejugos sobre los intereses, aspiraciones, sentimientos, actitudes, valores y todo tipo de funciones humanas.

- **Entendimiento**

Se refiere a las acciones que desarrolla el líder, las mismas que deben ser desarrolladas por los miembros de su grupo. Es por ello que deben ser entendibles en todas las palabras, ya que el individuo desarrolla y actúa según su entendimiento y a base de esto desarrolla sus motivaciones.

- **Predicción de reacción**

Se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores municipales para predecir las reacciones de los demás miembros de su grupo.

- **Reconocimiento de necesidades**

Un buen líder sabrá y reconocerá las necesidades, su posterior motivación nos brindará una satisfacción importante, para perseguir nuestros propios objetivos.

b. Control

Según Rodríguez (2012), el control en el liderazgo hace referencia a la capacidad que tienen los funcionarios públicos para controlar y desarrollar las actividades en base a los objetivos establecidos, en este sentido cabe mencionar que un líder no solo es quien inicia un accionar, sino que lo dirige y si tiene que detenerlo, lo detiene.

▪ Nivel de control de actividades

Según Guadamuz Lopez & Ortiz Velasquez (2015), un buen líder tiene el control de la división de las tareas, los recursos existentes, la toma de decisiones y la delegación de funciones, así como su realización y el adecuado uso de los recursos existentes. (pág. 64)

▪ Alcance de objetivos

Guadamuz Lopez & Ortiz Velasquez (2015), menciona que el alcance de objetivos, se relaciona significativamente con la capacidad que tengas los agentes municipales sobre la implementación de nuevas propuestas que ayuden al cumplimiento de los objetivos; así como la capacidad de fraccionar apatías y obstáculos presentes, esto a su vez favorece el eficiente desarrollo de metas y objetivos, priorizando la evolución integral, mediante de la gestión. (pág. 20)

c. Autoridad

“La relación de autoridad surge inevitablemente en el momento en que todo grupo se organiza” (Martínez, 2012). Es por ello que desde tiempos antiguos existieron jerarquías, imperios en donde el más poderoso y que encabezaba una organización o sociedad era quien imponía la autoridad.

“La autoridad es el poder derivado de la posición ocupada por las personas y debe ser combinada con la inteligencia, experiencia y valor moral de la persona”. (Chiavenato I., 2007)

- **Reconocimiento de autoridad**

Guadamuz Lopez & Ortiz Velasquez (2015), menciona que, en cuanto al reconocimiento de autoridad, la delegación de funciones y la toma de decisiones mediante una jerarquía de responsabilidad y mando y una relación entre funcionarios y su entorno. (pág. 63)

- **Influencia en la toma de decisiones**

Se podría decir que el influir en la toma de decisiones “tiene la necesidad de conciliar constantemente los intereses personales con los organizacionales, con el fin de facilitar la toma de decisiones que influyan en las acciones específicas para el cumplimiento de los objetivos institucionales” Guadamuz Lopez & Ortiz Velasquez (2015). La toma de decisiones, así como la repartición de tareas mediante las diversas jerarquías autoritarias y la obligación de un diseño de las relaciones entre el entorno y los miembros públicos. (pág. 31)

- d. Poder**

Según Rodriguez (2012), define al poder como un sentimiento de fuerza que tiene un líder y que influye sobre los demás miembros de su grupo. Por ello, se dice que, para desarrollar un liderazgo efectivo, los miembros del grupo deben perciben por parte del líder cierto poder y que el mismo les dirija o influya.

- **Dominación**

Se refiere a cierto poder que se le ha conferido al líder por parte de alguien que tiene un poder social superior.

- **Obediencia**

Los reconocimientos de ciertas personas o grupos determinan el poder de un líder, es por ello que se dice que una persona llega a ser líder desde abajo, su poder es fruto de estos reconocimientos en donde exaltan sus capacidades y los objetivos cumplidos.

2.2.5. Medición del liderazgo

De acuerdo con Cabrera (2014), la medición del liderazgo en las instituciones públicas surge a partir de teorías descritas por Zaharia, Perry, Hondegem, Vrabková, Wisel, entre otros quienes a inicios del siglo XXI, dieron paso a teorías con respecto al liderazgo y la motivación desde el ámbito público, posterior a ello es que se ha profundizado el liderazgo dando paso a dimensionarla, y generar mediciones a partir de empleados públicos quienes poseen una percepción completa sobre el liderazgo que se palpa en dicha institución pública. Cabe señalar que Cailier (2014), quien es citado por Cabrera (2014), ha realizado en mayor cantidad investigaciones con respecto al liderazgo, siendo este tomado como mayor frecuencia como un agente motivacional para los colaboradores del sector público, por otra parte el autor mencionado plantea el uso de encuestas más cuando se intenta determinar relaciones entre variables de estudios, por lo que es necesario tomar en cuenta dimensiones que jueguen un papel importante y que sean posibles a medir a partir de los que pueden palpar los colaboradores de dicha institución. Sin embargo, existe un cierto riesgo de sesgo debido que depende mucho del punto de vista del colaborador. (p. 96-107).

En resumen, según lo analizado la mejor forma de poder evaluar el liderazgo es a partir de los empleados de una determinada institución tomando en cuenta ciertos criterios para evitar el sesgo, además del empleo de una encuesta bien estructurada que pase por la confiabilidad necesaria y por un análisis estructural correspondiente.

2.2.6. Gestión Administrativa

a. Planeación

Según la Ley N° 27658 (2002), artículo N° 5 indica que la evaluación de la gestión por resultados de las instituciones públicas, se logra a través la planeación estratégica y concertada.

Según Jiménez (2008), la planeación es la que establece lo que se piensa realizar en un futuro, en donde tiene en cuenta los objetivos, medios y metas para lograr lo propuesto. (p. 17). Es decir, “La planeación puede definirse como una forma sistemática de manejar el cambio y de crear el mejor futuro posible para una ciudad” (Castillo Maza, 2004) (pág. 110).

La planeación aumenta el rendimiento de los procesos pues amplía el conocimiento de orden en el que se van a dar los procesos permitiendo mostrar la diferencia de lo importante con lo prioritario y evaluando los recursos que se necesitarán para el cumplimiento de los objetivos.

Según Campos & Loza (2011), menciona que para lograr una buena planeación se debe tener lo siguiente:

- Diagnóstico general de la comunidad como la cantidad de población, sus necesidades, características y las solicitudes de los personales potenciales y reales,

también se debe tener en cuenta el transporte y comunicaciones, organismos gremiales, centros educativos, servicios de información, asociaciones y la vida económica general de la localidad.

- Análisis FODA donde se observará las fortalezas, oportunidades, amenazas, debilidades del ambiente que lo rodea.
- Conceptualización de las estrategias y acciones a cumplir.
- Entrega y delegación de infraestructura, recursos humanos, recursos financieros y de información.
- Apreciación de resultados a través de la comparación del contexto inicial y el contexto actual, medición del cumplimiento de las metas propuestas, estudio de los informes mensuales, semestrales y anuales y localización de problemas y prohibiciones, con el fin de desarrollar correcciones y arreglos. (pág. 92)

b. Organización

Según la Ley N° 27658 (2002), artículo N° 7 menciona que la gestión y el uso de los recursos públicos de las instituciones deberán ser sometidas a la medición de cumplimientos de acuerdo al grado de organización.

Según Jiménez (2008), la organización apoya en la provisión de los medios para que las metas de la institución puedan administrarlos. Para ello se congrega en elementos administrativos y en todas aquellas tareas que ayuden al cumplimiento adecuado de los planes de trabajo y así establecer relaciones más sólidas. (pág. 17)

Según Chiavenato I. (2007), la organización es un mecanismo técnico en donde se plantea las relaciones que deben llevarse a cabo entre los diversos niveles, tareas y funciones de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con la finalidad de cumplir eficientemente los objetivos planteados.

Principios de la Organización

- Según Chiavenato I. (2007), los principios de la organización son los siguientes:
- División del trabajo: Se refiere a la denominación de determinadas funciones en cada una de las áreas de la institución.
- Autoridad y Responsabilidad: Hace referencia al poder que tiene cada persona según su posición y que debe estar acompañada con otros elementos como la experiencia, la inteligencia y valor moral de la persona.
- Unidad de Mando: Se refiere a que los integrantes de la organización deben recibir órdenes de un único superior. A esto se le denomina principio de la autoridad única.
- Unidad de Dirección: Se refiere a que cada grupo de funciones que se direccionan al mismo objetivo, debe tener el mismo jefe y el mismo plan de trabajo.
- Centralización: Hace referencia a la agrupación del poder en el nivel más alto de la jerárquica de la institución.
- Jerarquía o Cadena Escala: Se refiere a una línea de poder que logre emitir autoridad del escalón más alto al escalón más bajo de la organización, dicha orden debe pasar por todos los escalones intermedios hasta llegar al punto donde daba ser ejecutadas.

c. Dirección

Según Jiménez (2008), la dirección se refiere al acto de direccionar las tareas diarias de la empresa, para una adecuada dirección se debe tener en cuenta la capacidad de mando y autoridad, para ello se debe considerar dentro de los grupos la sincronización, unificación y coordinación de las funciones, para que esto se lleve a cabo de tal manera

se debe armonizar las políticas con los distintos programas de la organización, así como su estructura, la comunicación, las instrucciones y descripciones del trabajo. (pág. 17)

Según Chimal (2013), la dirección abarca el dominio que puede tener el administrador sobre sus colaboradores, en relación al cumplimiento de los planes y de una respuesta positiva de los mismos a través de la motivación, la supervisión y la comunicación.

d. Control

Según la Ley N° 27658 (2002), artículo N° 5, menciona que la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia se realiza a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones de la gestión del Estado.

De acuerdo con Jiménez (2008), menciona que, el objetivo principal del proceso de control es el de verificar si el resultado de las operaciones o actividades van de acuerdo a lo que se había planificado. Esto implica el tomar medidas para la corrección de error a tiempo y de esa manera mejorar los planes trazados. (pág. 17)

Según Castillo Maza (2004), el control en la gestión municipal cumple un rol sumamente significativo en todos los programas y acciones a realizar, esto porque contribuyen con información interesante a las dependencias municipales para prevenir y evitar posibles errores en el desarrollo de alguna función administrativa, así también permite el mejoramiento de la toma de decisiones en los diferentes gobiernos del ámbito local (pág. 137)

Según Fayol (1987) citado por Chimal (2013), un adecuado control conlleva a la verificación de que todo lo que sucede sea de acuerdo al plan establecido, tomando en consideración las instrucciones y principios establecido. Así también tiene como finalidad

dar a conocer las debilidades y faltas y buscar medidas para modificarlos y frenar su desarrollo nuevamente.

2.2.7. Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972

La ley orgánica de las municipalidades establece normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades.

Las municipalidades se clasifican, en función de su jurisdicción y régimen especial, en las siguientes:

- a. La municipalidad provincial, sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito del cercado.
- b. La municipalidad Distrital, sobre el territorio del distrito.
- c. La municipalidad de centro poblado, cuya jurisdicción la determina el respectivo concejo provincial, a propuesta del concejo Distrital.

La finalidad de los gobiernos locales es promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Por otro lado, uno de los órganos de los gobiernos locales es la alcaldía que es el órgano ejecutivo del gobierno local. El Alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. Así mismo, las atribuciones que posee el Alcalde son las siguientes:

- Defender y cautelar los derechos e intereses de la municipalidad y los vecinos;
- Convocar, presidir y dar por concluidas las sesiones del concejo municipal;
- Ejecutar los acuerdos del concejo municipal, bajo responsabilidad;
- Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas y acuerdos;
- Promulgar las ordenanzas y disponer su publicación;
- Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;
- Dirigir la formulación y someter a aprobación del concejo el plan integral de desarrollo sostenible local y el programa de inversiones concertado con la sociedad civil;
- Dirigir la ejecución de los planes de desarrollo municipal;
- Someter a aprobación del concejo municipal, bajo responsabilidad y dentro de los plazos y modalidades establecidos en la Ley Anual de Presupuesto de la República, el Presupuesto Municipal Participativo, debidamente equilibrado y financiado;
- Aprobar el presupuesto municipal, en caso de que el concejo municipal no lo apruebe dentro del plazo previsto en la presente ley;
- Someter a aprobación del concejo municipal, dentro del primer trimestre del ejercicio presupuestal siguiente y bajo responsabilidad, el balance general y la memoria del ejercicio económico fenecido;
- Proponer al concejo municipal la creación, modificación, supresión o exoneración de contribuciones, tasas, arbitrios, derechos y licencias; y, con acuerdo del concejo municipal, solicitar al Poder Legislativo la creación de los impuestos que considere necesarios;

- Someter al concejo municipal la aprobación del sistema de gestión ambiental local y de sus instrumentos, dentro del marco del sistema de gestión ambiental nacional y regional;
- Proponer al concejo municipal los proyectos de reglamento interno del concejo municipal, los de personal, los administrativos y todos los que sean necesarios para el gobierno y la administración municipal;
- Informar al concejo municipal mensualmente respecto al control de la recaudación de los ingresos municipales y autorizar los egresos de conformidad con la ley y el presupuesto aprobado;
- Celebrar matrimonios civiles de los vecinos, de acuerdo con las normas del Código Civil;
- Designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de éste, a los demás funcionarios de confianza;
- Autorizar las licencias solicitadas por los funcionarios y demás servidores de la municipalidad;
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones municipales con el auxilio del serenazgo y la Policía Nacional;
- Delegar sus atribuciones políticas en un regidor hábil y las administrativas en el gerente municipal;
- Proponer al concejo municipal la realización de auditorías, exámenes especiales y otros actos de control;
- Implementar, bajo responsabilidad, las recomendaciones contenidas en los informes de auditoría interna;
- Celebrar los actos, contratos y convenios necesarios para el ejercicio de sus funciones;

- Proponer la creación de empresas municipales bajo cualquier modalidad legalmente permitida, sugerir la participación accionaria, y recomendar la concesión de obras de infraestructura y servicios públicos municipales;
- Supervisar la recaudación municipal, el buen funcionamiento y los resultados económicos y financieros de las empresas municipales y de las obras y servicios públicos municipales ofrecidos directamente o bajo delegación al sector privado;
- Presidir las Comisiones Provinciales de Formalización de la Propiedad Informal o designar a su representante, en aquellos lugares en que se implementen;
- Otorgar los títulos de propiedad emitidos en el ámbito de su jurisdicción y competencia;
- Nombrar, contratar, cesar y sancionar a los servidores municipales de carrera;
- Proponer al concejo municipal las operaciones de crédito interno y externo, conforme a Ley;
- Presidir el comité de defensa civil de su jurisdicción;
- Suscribir convenios con otras municipalidades para la ejecución de obras y prestación de servicios comunes;
- Atender y resolver los pedidos que formulen las organizaciones vecinales o, de ser el caso, tramitarlos ante el concejo municipal;
- Resolver en última instancia administrativa los asuntos de su competencia de acuerdo al Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Municipalidad;
- Proponer al concejo municipal espacios de concertación y participación vecinal;
- La finalidad de los gobiernos locales es promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Como se detalló anteriormente el Alcalde posee una gran responsabilidad como titular de una municipalidad Distrital. Así mismo, es responsable del desarrollo de la localidad a la que gobierna. Por eso es muy importante el buen estilo de liderazgo que posea.

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo por consiguiente se empleó método deductivo. Que se define como el procedimiento a través del cual una conclusión resulta a partir de varias premisas. Con respecto al método es definido como “la guía específica de aplicación de la metodología” (Mendoza, 2014, pág. 18).

3.2. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Como señalan Hernández, Fernández, & Baptista (2010), “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 80). Así mismo, señala que el alcance es de tipo correlacional “Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (pág. 81).

Con el propósito de determinar características del estilo de liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara. El presente trabajo de investigación, es de alcance de tipo descriptivo. Así mismo, con el propósito de conocer la relación que exista entre el estilo de liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa, el presente trabajo de investigación es de tipo correlacional.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se empleó la investigación no experimental, debido a la imposibilidad de manipulación de las variables. Así mismo, se recabó información en un único momento en el tiempo, para luego hacer inferencias, por lo tanto, el diseño es de tipo transversal.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

El universo estuvo conformado por la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara. Tanto el personal de la oficina de enlace ubicado en San Román y en el mismo distrito de Phara. El número de trabajadores de la oficina de enlace son 10 y en el mismo distrito son 19 trabajadores, cinco regidores y el Alcalde. Siendo en total 34 trabajadores.

3.4.2. Muestra

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), afirma que “si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra” (p. 69). Así que, debido a que la unidad de análisis es mínima, se analizó a toda la población. La muestra fue 34 trabajadores.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con respecto a la técnica de recolección de datos, toda la información que se utilizó es de tipo primario. En donde, como instrumento de medición se empleó el cuestionario, este se aplicó a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara, Provincia de Sandía, Departamento de Puno.

3.5.1. Instrumentos de medición

Para el primer cuestionario Anexo 1 se empleó los ítems propuestos por Goleman (2010), solamente los comportamientos habituales, no los esporádicos o excepcionales. Se sumó el número total de (SI) para cada estilo y se llenó la tabla en el resumen final.

Tabla 4: Tabla de resultados

Estilo	Total conducta habituales	Ranking de resultados
Estilo 1: Autoritario		
Estilo 2: Visionario		
Estilo 3: Afiliativo		
Estilo 4: Democrático		
Estilo 5: Timonel		
Estilo 6: Coaching		

Fuente: Obtenido de (Goleman, 2010).

Para el segundo y tercer cuestionario Anexo 2 y Anexo 3 se empleó la escala de puntuaciones de Likert tal como se describe a continuación.

Según Tafur (1995), “La escala de puntuaciones de Likert consisten en un conjunto de preguntas acerca de actitudes, las cuales se ponderan igualmente, pues entre ellas ninguna tiene más peso o valor. Así que, es un método muy usado para compilar información” (p. 252). Así mismo, existen seis etapas para la elaboración de dicha escala. A continuación, se menciona dichas etapas.

A. Primera etapa: Compilación de ítems

Se elaboró un conjunto de ítems que permitió establecer un rango de actitudes extraordinariamente positivas hasta extraordinariamente negativas. Cada ítem contiene varias opciones de las cuales el sujeto investigado eligió solo una. Las opciones fueron las siguientes:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

B. Segunda etapa: Administración de ítems

Se administró los ítems a una muestra determinando, para luego aplicar la encuesta.

C. Tercera etapa: Puntuación total

Al aplicar la encuesta, se obtuvo el puntaje total. Para ello se sumó los puntajes obtenidos en cada ítem.

D. Cuarta etapa: Análisis de ítems

Se seleccionó los ítems para establecer la escala final. En donde se correlaciono cada uno de los ítems todo ello se conoce como el procedimiento de la consistencia interna.

E. Quinta etapa: Selección de ítems

En esta etapa se seleccionó los ítems cuyo valor del alfa de cronbach fue significativo.

F. Sexta etapa: Prueba de confiabilidad

En esta etapa se empleó la prueba de confiabilidad a los ítems.

Para el cuarto cuestionario Anexo 4 se empleó una escala de medición dicotómica con el objeto de conocer si utilizan los instrumentos de gestión administrativa.

3.5.2. Confiabilidad o fiabilidad del instrumento de medición

Luego se pasó a verificar la confiabilidad del instrumento de medición con el objeto de obtener resultados robustos y válidos. Cohen & Swerdlick (2001), citado por Quero (2010), afirma que “Dos características deseables en toda medición son la confiabilidad y la validez; al referirse a cualquier instrumento de medición en el campo

de las ciencias sociales y de la conducta, se consideran estas dos cualidades como aspectos claves de la llamada solidez psicométrica del instrumento”.

Así mismo, muestra que “en el caso específico del coeficiente de confiabilidad vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, se dispone del coeficiente α (alpha), propuesto por Lee J. Cronbach (1916 - 2001) en el año 1951”.

Por otro lado, según Magnusson (1978), “La descripción resultante de los ítems o reactivos es resumida con el término homogeneidad, la cual es el grado en que una prueba o instrumento mide un solo factor, es decir, el grado en que los reactivos en una escala son unifactoriales. Más precisamente, el coeficiente de consistencia interna dependerá directamente de las correlaciones entre los ítems o reactivos, esto es, del grado en que los ítems midan la misma variable. Mientras más homogéneos sean los ítems, mayor será el valor de la consistencia interna para un número dado de ítems.” Así mismo, afirma que “mientras que el conocimiento del grado de validez de un instrumento permite usar significativamente los datos obtenidos con él, el conocimiento de su confiabilidad permite usar los datos correctamente.”

En la presente investigación se determinó la confiabilidad del instrumento de medición mediante un coeficiente de medida de consistencia interna denominada coeficiente alfa de Cronbach que utiliza la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total. Y está representada por la siguiente fórmula.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de alfa de Cronbach

S_i^2 = varianza del ítem

S_t^2 = varianza de los valores totales observados

Tabla 5: Escala del puntaje según el test de alfa de Cronbach

Nula	0
Baja	0.1 - 0.49
Media o regular	0.50 – 0.74
Aceptable	0.75 - 0.89
Elevada	0.9 – 0.99
Perfecta	1

Fuente: Obtenido de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) (p. 208).

El coeficiente de confiabilidad se encuentra en el intervalo de 0 a 1. Si el valor del coeficiente α es 0 entonces indica que la confiabilidad es nula. Por otra parte, si el valor del coeficiente α es 1 entonces indica que la confiabilidad es perfecta.

3.6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Luego de haber recolectado los datos mediante los instrumentos de medición, se sistematizó y analizó las diferentes variables. Para interpretar lo hallado se aplicó algunos métodos o técnicas estadísticas basadas en Tafur (1995), cómo se describen a continuación:

3.6.1. La distribución de frecuencias

En donde una distribución de datos nominales u ordinales no requiere calcular el número de clases, puesto que el número de clases es igual al número de categorías. Así mismo, se clasificará en tres categorías. Ello se expondrá con mayor detalle más adelante. Según Tafur (1995), “consiste propiamente en un método por el cual se clasifican y ordenan los datos en clases o “intervalos”, de tal manera que queda claramente definida la frecuencia con que se producen los hechos”. (p. 296)

3.6.2. El test de correlación de Rho de Spearman

Se denomina coeficiente de correlación de Rho de Spearman al análisis de información que se usó para detectar y medir la asociación de variables ordinales.

$$p = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

D = diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

n = es el número de parejas de datos

Los valores del coeficiente oscilan entre 1 y -1. El valor 1 indica una correlación perfecta, en tanto que -1 expresa una correlación nula. (Tafur, 1995) pág. 314.

Tabla 6: Magnitud de la correlación de Rho de Spearman

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Obtenido de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) (p. 312).

Por otro lado, se pondrá a prueba el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tal como se muestra a continuación.

Si p es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5 % de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1 % de probabilidad de error).

3.7. OPERACIÓN DE VARIABLES

La operación de variables de los estilos de liderazgo, se describe sus dimensiones, la escala de medición y su instrumento correspondiente. Ver la siguiente tabla 7.

Tabla 7: Operación de variables del Liderazgo del Alcalde

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa	Instrumento
Liderazgo del Alcalde	Motivación	1 a 6	Ordinal	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Cuestionario de tipo Likert
	Control	7 a 10			
	Autoridad	11 a 14			
	Poder	15 a 18			

Fuente: Elaboración propia según (Bautista & Vega, 2018).

A continuación, se presenta el puntaje del liderazgo del Alcalde y sus correspondientes dimensiones. Como motivación, control, autoridad y poder. Ver la siguiente tabla 8.

Tabla 8: Puntaje del Liderazgo del Alcalde y sus correspondientes dimensiones

Variable y su dimensión	Puntajes		
	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo del Alcalde	[18 – 41]	[42 – 65]	[66 – 90]
Motivación	[6 – 14]	[15 – 23]	[24 – 30]
Control	[4 – 9]	[10 – 15]	[16 – 20]
Autoridad	[4 – 9]	[10 – 15]	[16 – 20]
Poder	[4 – 9]	[10 – 15]	[16 – 20]

Fuente: Obtenido de (Bautista & Vega, 2018).

Con respecto a la operación de variables de la gestión administrativa se describe sus dimensiones, la escala de medición y su instrumento correspondiente. Ver la siguiente tabla 9.

Tabla 9: Operación de variables de la Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa	Instrumento
Gestión administrativa	Planeación	1 a 10	Ordinal	1: Nunca	Cuestionario de tipo Likert
	Organización	11 a 18		2: Casi nunca	
	Dirección	19 a 24		3: A veces	
	Control	25 a 28		4: Casi siempre	
				5: Siempre	

Fuente: Elaboración propia según (Bautista & Vega, 2018).

A continuación, se presenta el puntaje de la gestión administrativa y sus correspondientes dimensiones. Como planeación, organización, dirección y control. Ver la siguiente tabla 10.

Tabla 10: Puntaje de la Gestión Administrativa y sus correspondientes dimensiones

Variable y su dimensión	Puntajes		
	Malo	Regular	Bueno
Gestión administrativa	[28 – 64]	[65 – 101]	[102 – 140]
Planeación	[10 – 23]	[24 – 37]	[38 – 50]
Organización	[8 – 19]	[20 – 31]	[32 – 40]
Dirección	[6 – 14]	[15 – 23]	[24 – 30]
Control	[4 – 9]	[10 – 15]	[16 – 20]

Fuente: Obtenido de (Bautista & Vega, 2018).

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA Y ANALISIS DE SUS CORRESPONDIENTES DIMENSIONES

4.1.1. Estilo de Liderazgo del Alcalde

Para identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara se empleó como instrumento la encuesta ver Anexo 1. Los estilos de liderazgo a identificar son Autoritario, Visionario, Afiliativo, Democrático, Timonel y Coaching. Se obtuvo como resultado el ranking de los respectivos estilos que adopta el titular de la Municipalidad. Donde se observó que el estilo de liderazgo dominante es el liderazgo Autoritario y por lo tanto aparece de forma habitual en su comportamiento como Alcalde. El resto de los estilos aparece de forma esporádica como son Democrático, Afiliativo, Timonel, Visionario y Coaching, en ese orden. Ver la siguiente tabla 11.

Tabla 11: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde

Estilos de liderazgo	Puntaje obtenido	Ranking de resultados
Autoritario	304	1
Visionario	292	5
Afiliativo	297	3
Democrático	298	2
Timonel	294	4
Coaching	280	6

Fuente: Elaboración propia de la encuesta aplicada.

En la figura 1 se presenta el ranking de los estilos de liderazgo del Alcalde obtenidos respecto a la identificación.

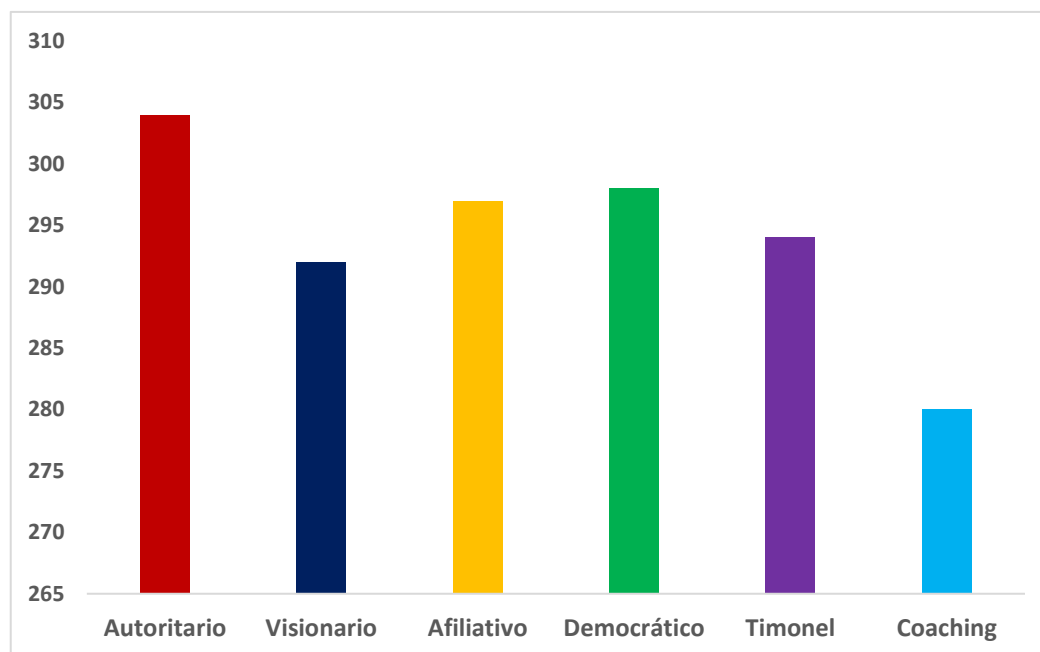


Figura 1: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.1.2. Dimensiones del Liderazgo del Alcalde

A continuación, se muestra el resultado de la calificación de las dimensiones del liderazgo ver Anexo 2. Estos son motivación, control, autoridad y poder.

A. Resultado de la dimensión Motivación

Con respecto a la primera dimensión la Motivación es calificado como regular por el 97.1 % que representa a 33 trabajadores. Por otro lado, es calificado como bueno en un 2.9 % que representa a un trabajador de la Municipalidad Distrital de Phara, según la Tabla 12.

Tabla 12: Resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde

MOTIVACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	33	97,1	97,1
Bueno	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

En la figura 2 se presenta el resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde. Para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

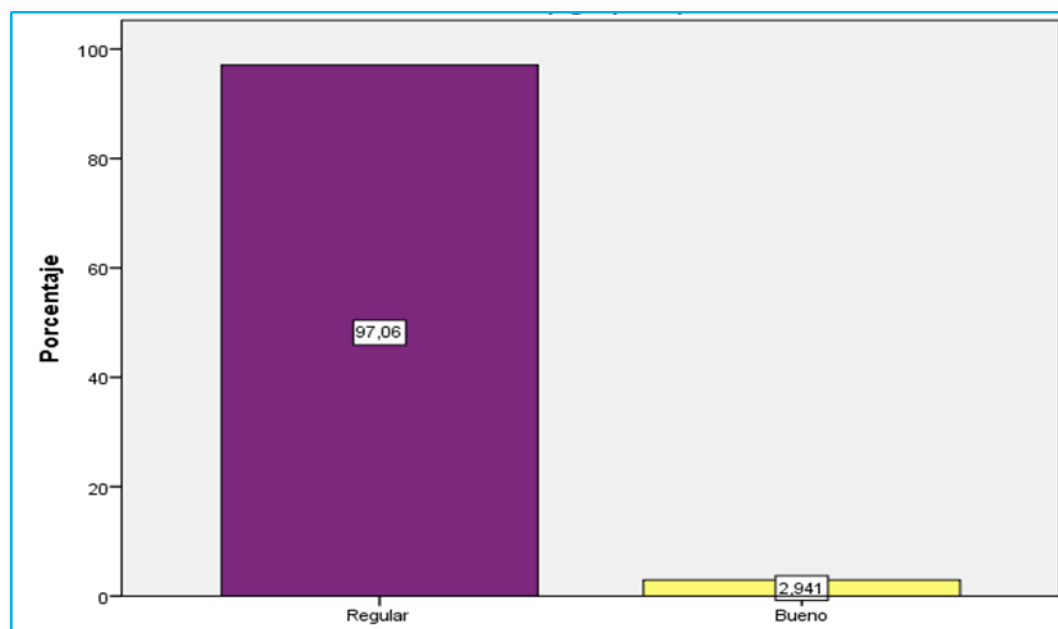


Figura 2: Resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

B. Resultado de la dimensión Control

Con respecto a la segunda dimensión control es calificado como bueno por el 35.3 % que representa a 12 trabajadores. Por otro lado, es calificado como regular en un 58.8 % que representa a 20 trabajadores. Y es calificado como malo por el 5.9 % que está

representada por 2 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara. Según la Tabla 13.

Tabla 13: Resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde

CONTROL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	2	5,9	5,9
Regular	20	58,8	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

En la figura 3 se presenta el resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde. Para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

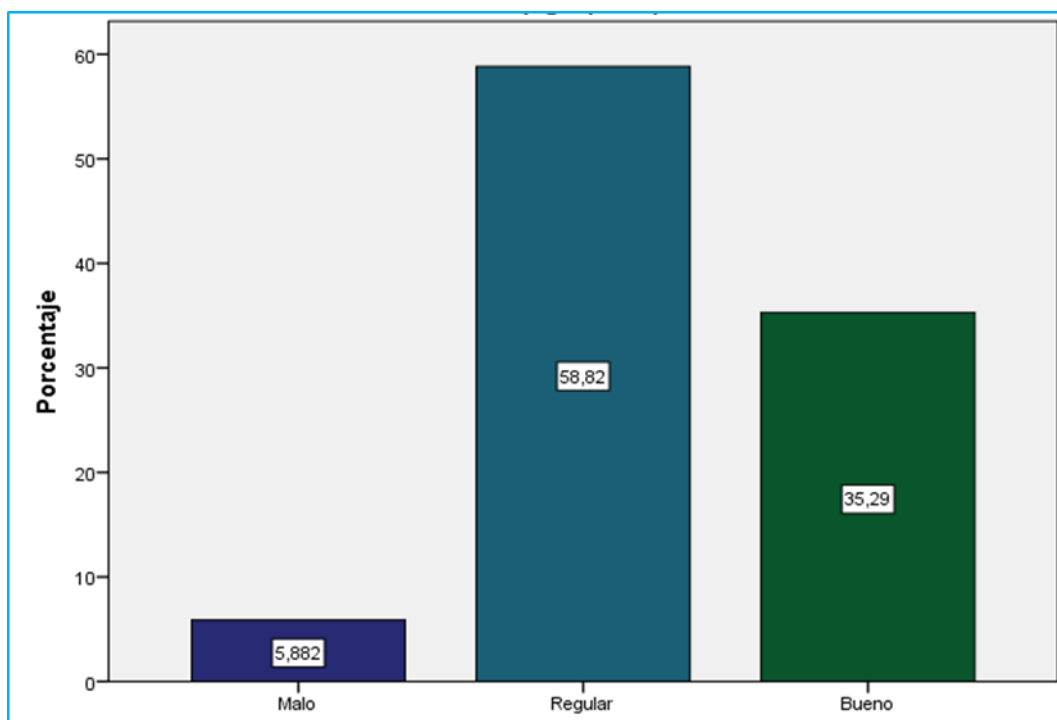


Figura 3: Resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

C. Resultado de la dimensión Autoridad

Con respecto a la tercera dimensión autoridad es calificado como bueno por el 35.3 % que representa a 12 trabajadores. Por otro lado, es calificado como regular en un 64.7 % que representa a 22 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara. Según la Tabla 14.

Tabla 14: Resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde

AUTORIDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	22	64,7	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

En la figura 4 se presenta el resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde. Para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

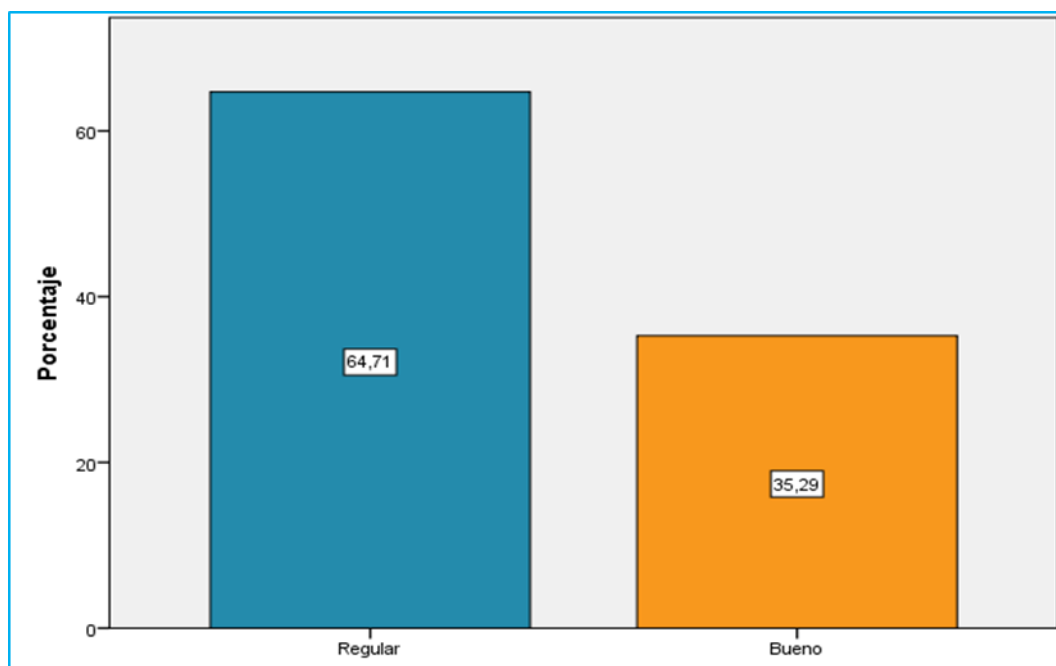


Figura 4: Resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

D. Resultado de la dimensión Poder

Con respecto a la cuarta dimensión poder es calificado como bueno por el 35.3 % que representa a 12 trabajadores. Por otro lado, es calificado como regular en un 64.7 % que representa a 22 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara. Según la Tabla 15.

Tabla 15: Resultado de la calificación del poder en el marco del Liderazgo del Alcalde

PODER			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	22	64,7	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

En la figura 5 se presenta el resultado de la calificación del poder en el marco del liderazgo del Alcalde. Para una mejor visualización de los resultados obtenidos.

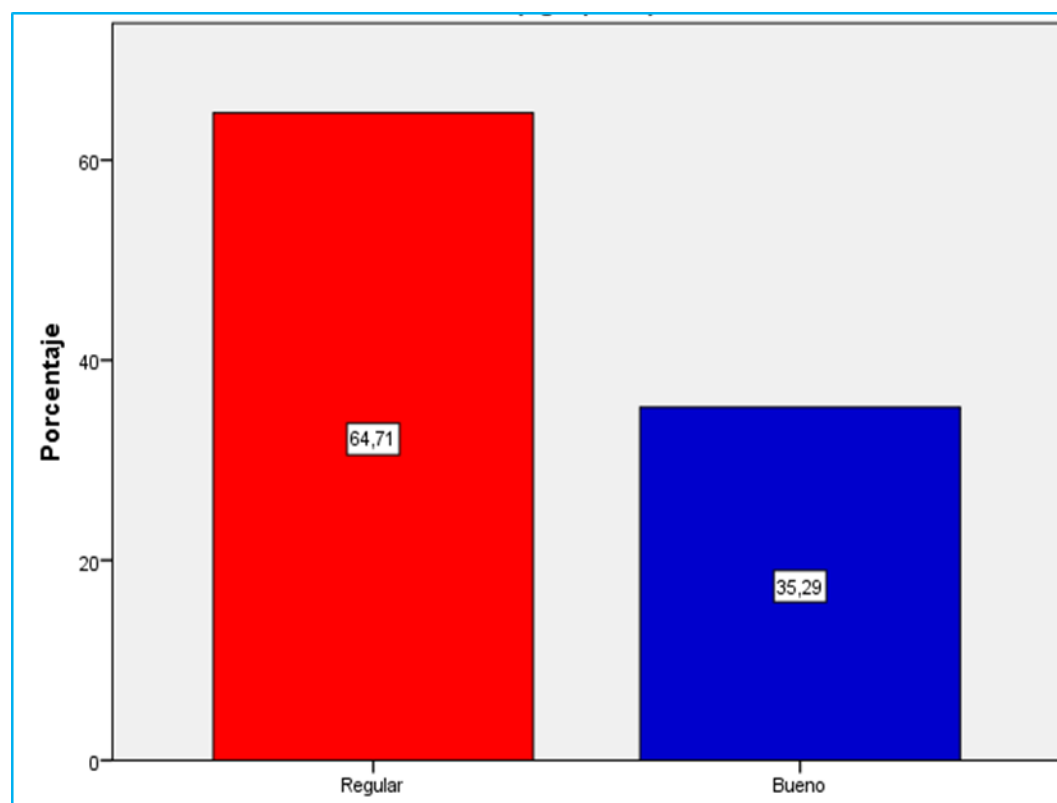


Figura 5: Resultado de la calificación del poder en el marco del Liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según las tablas 12, 13, 14 y 15, se puede evidenciar que la variable liderazgo del Alcalde es calificado como regular, según las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara.

4.1.3. Discusión del estilo de liderazgo del Alcalde y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Phara

Para el primer objetivo específico: Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus correspondientes dimensiones.

Se demostró que el estilo de liderazgo del Alcalde que predomina es el liderazgo autoritario en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018, por lo tanto, aparece de forma habitual en su comportamiento como Alcalde, así mismo los encuestados califican al liderazgo que posee el Alcalde como regular.

Archenti (2016), en la investigación sobre el liderazgo del Alcalde y gestión municipal en el distrito de Pajarillo, 2016, los resultados muestran que el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario en un 54%, esta investigación orienta a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio.

Por otra parte, Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre el Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018. El 93,1 % de los encuestados califican el liderazgo del Alcalde como malo.

Mis resultados son corroborados por: Archenti (2016), con un estilo de liderazgo autoritario del 54% en su investigación. Esta investigación se orienta a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio.

4.2. ESTABLECIMIENTO DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA

4.2.1. Tabla de contingencia

De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos de medición de las variables liderazgo y la planeación y organización. Ver Anexo 2 y Anexo 3.

En la siguiente figura 6 se observa el puntaje de la dimensión Planeación de la Gestión Administrativa.

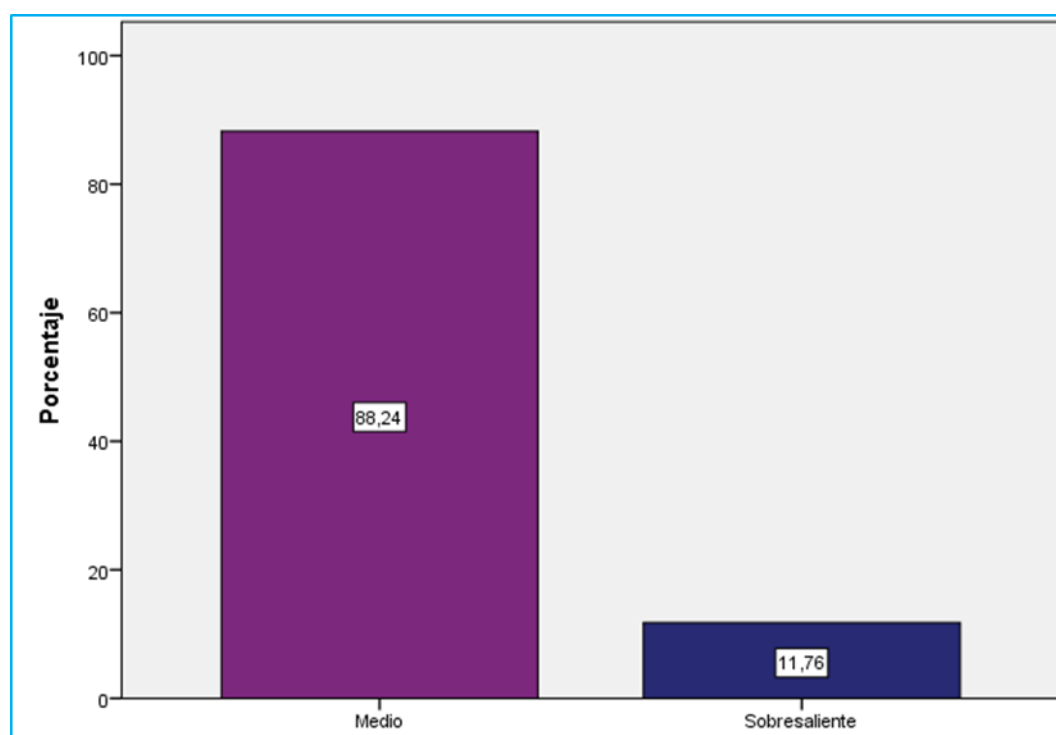


Figura 6: Puntaje de la Planeación en el marco de la Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

El 88.2 % califica la planeación del Alcalde como medio y sobresaliente en un 11.8%. Se infiere que el Alcalde no posee una buena capacidad en la planeación. Pues la planeación es determinante para una buena gestión administrativa de forma eficaz y

eficiente. Así mismo, es importante resaltar que la Municipalidad Distrital de Phara no posee los instrumentos de gestión municipal con respecto a la planeación. Ver Anexo 4.

Se concatenó el puntaje de la planeación y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 16 se observó que el 67.6 % que representa a 23 trabajadores calificaron al liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron a la planeación como medio.

Por otro lado, se observó que el 20.6 % que representa a 7 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde como bueno y al mismo tiempo calificaron a la planeación del Alcalde como medio. Dicho resultado se observa en la siguiente tabla 16.

Tabla 16: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		PLANEACIÓN		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	23	2	25
		% del total	67,6%	5,9%	73,5%
	Bueno	Recuento	7	2	9
		% del total	20,6%	5,9%	26,5%
	Total	Recuento	30	4	34
		% del total	88,2%	11,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.2.2. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Para determinar el grado de relación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Se utilizó coeficiente de correlación de Rho de Spearman a las dos variables.

Según la siguiente Tabla 17 se observó que existe una correlación positiva muy débil, basada en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la planeación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.195. Así mismo es significativo al nivel de 5 %. Debido a que 0.027 fue menor al nivel de significancia.

Tabla 17: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			Liderazgo del Alcalde	Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,195*
		Sig. (bilateral)	.	,027
	Planeación	Coeficiente de correlación	,195*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.2.3. Tabla de contingencia

En la siguiente figura 7 se observa el puntaje de la dimensión Organización de la Gestión Administrativa.

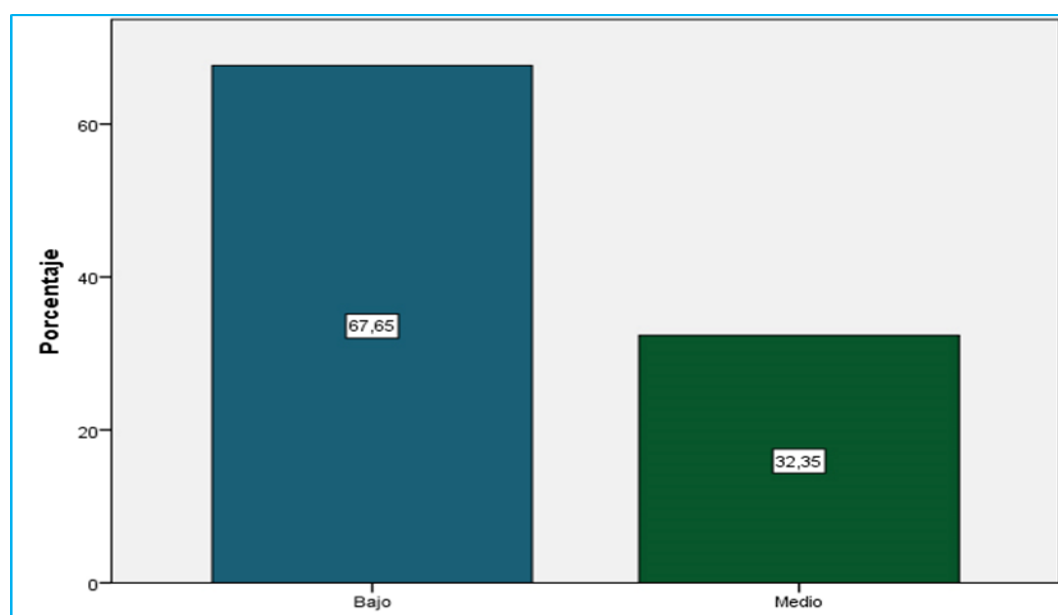


Figura 7: Puntaje de la Organización en el marco de la Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

El 67.6 % califica la organización del Alcalde como bajo y como medio en un 32.4%. se infiere que el Alcalde no posee una buena capacidad en la organización. Pues la organización es determinante para una buena gestión administrativa de forma eficaz y eficiente. Así mismo, es importante resaltar que la Municipalidad Distrital de Phara no pose los instrumentos de gestión municipal con respecto con la organización. Ver Anexo 4.

Se concateno el puntaje de la organización y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 18 se observó que el 52.9 % que representa a 18 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron a la organización como medio.

Por otro lado, se observó que el 14.7 % que representa a 5 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde como bueno y al mismo tiempo calificaron a la organización del Alcalde como medio. Dicho resultado se observa en la siguiente tabla 18.

Tabla 18: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		ORGANIZACIÓN		Total	
		Bajo	Medio		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	18	7	25
		% del total	52,9%	20,6%	73,5%
	Bueno	Recuento	5	4	9
		% del total	14,7%	11,8%	26,5%
	Total	Recuento	23	11	34
		% del total	67,6%	32,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.2.4. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

Para determinar el grado de relación entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Se utilizó coeficiente de correlación de Rho de Spearman a las dos variables.

Según la siguiente Tabla 19 se observó que existe una correlación positiva muy débil, basada en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.155. Así mismo es significativo al nivel de 5 %. Debido a que 0.038 fue menor al nivel de significancia.

Tabla 19: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			Liderazgo del Alcalde	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,155*
		Sig. (bilateral)	.	,038
	Organización	Coeficiente de correlación	,155*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.2.5. Discusión del Liderazgo del Alcalde y la Planeación y Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

Para el segundo objetivo específico: Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un

valor de 0.195, así mismo existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.155, en consecuencia, existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización. Adicional a esto calificaron al liderazgo del Alcalde como regular.

Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sancos, Ayacucho – 2018, encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.605 entre el liderazgo del Alcalde y la planificación, así mismo se encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.548 entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la Municipalidad Provincial de Huanca Santos, Ayacucho; adicional a ello los encuestados califican al liderazgo del Alcalde como malo.

Además Chipana Huamanyauri (2015), en la investigación sobre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2015, determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un $p = 0.000$ indicando una correlación directa y significativa es decir a mayor liderazgo directivo mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL 15 - Huarochirí.

Por otra parte, León Torres (2018), en la investigación sobre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016, revelaron que existe una correlación positiva alta (0.600) sobre el liderazgo asertivo, el cual indica que mientras mayor sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo.

Mis resultados son corroborados por: Bautista & Vega (2018), con una correlación positiva media de 0.605 entre el liderazgo del Alcalde y la planificación y una correlación positiva media de 0.548 entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la Municipalidad Provincial de Huanca Santos, Ayacucho. Así como también por Chipana Huamanyauri (2015), con una correlación positiva de 0.982 entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 – Huarochirí. Y León Torres (2018), con una correlación positiva de 0.600 entre la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. Estas investigaciones se orientan a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio. En efecto que a mayor liderazgo mejor será la gestión administrativa y a menor liderazgo será menor será la gestión administrativa, y en la investigación realizada se obtuvo una correlación muy débil entre el liderazgo y la gestión administrativa, es decir se obtuvo un regular liderazgo y una regular gestión administrativa.

4.3. DETERMINACION DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y LA DIRECCIÓN Y CONTROL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA

4.3.1. Tabla de contingencia

En la siguiente figura 8 se observa el puntaje de la dimensión Dirección de la Gestión Administrativa.

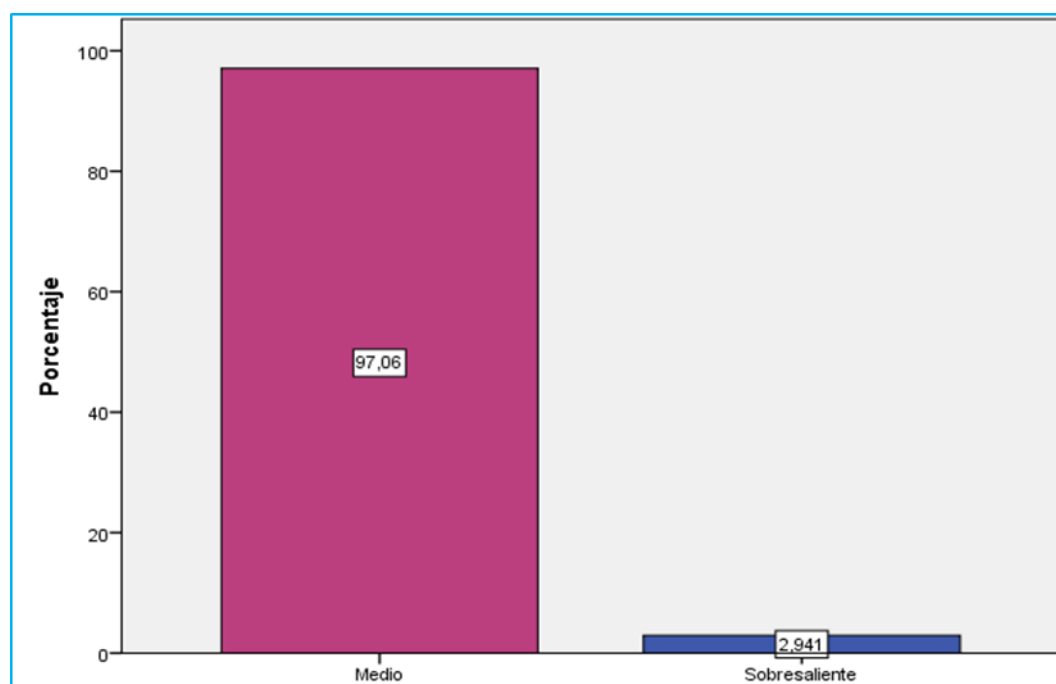


Figura 8: Puntaje de la Dirección en el marco de la Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

El 97.1 % califica la dirección del Alcalde como medio y como sobresaliente en un 2.9%. se infiere que el Alcalde no posee una buena capacidad en la dirección. Pues la dirección es determinante para una buena gestión administrativa de forma eficaz y eficiente. Así mismo, es importante resaltar que la Municipalidad Distrital de Phara no posee los instrumentos de gestión municipal con respecto con la dirección. Ver Anexo 4.

Se concateno el puntaje de la dirección y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla

20 se observó que el 73.5 % que representa a 25 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron a la dirección como medio.

Por otro lado, se observó que el 23.5 % que representa a 8 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde como bueno y al mismo tiempo calificaron a la dirección del Alcalde como medio. Dicho resultado se observa en la siguiente tabla 20.

Tabla 20: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		DIRECCIÓN		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	25	0	25
		% del total	73,5%	0,0%	73,5%
	Bueno	Recuento	8	1	9
		% del total	23,5%	2,9%	26,5%
	Total	Recuento	33	1	34
		% del total	97,1%	2,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.3.2. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

Para determinar el grado de relación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Se utilizó coeficiente de correlación de Rho de Spearman a las dos variables.

Según la siguiente Tabla 21 se observó que existe una correlación positiva débil, basado en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.290. Así mismo es significativo al nivel de 1 %. Debido a que 0.009 fue menor al nivel de significancia.

Tabla 21: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			Liderazgo del Alcalde	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,290*
		Sig. (bilateral)	.	,009
	Dirección	Coeficiente de correlación	,290*	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.3.3. Tabla de contingencia

En la siguiente figura 9 se observa el puntaje de la dimensión Control de la Gestión Administrativa.

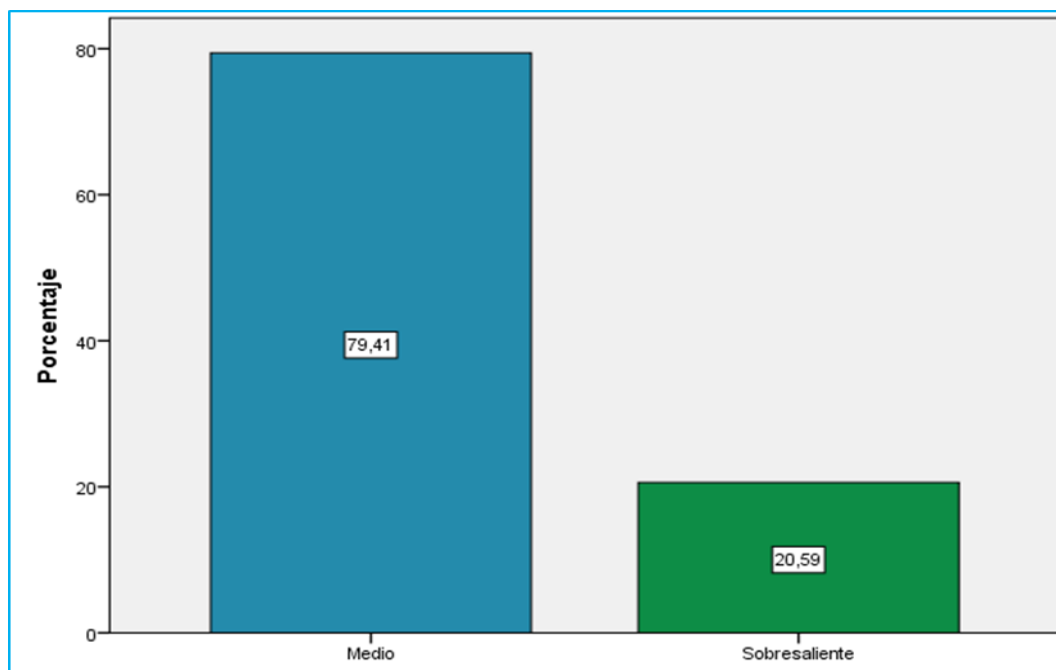


Figura 9: Puntaje del Control en el marco de la Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

El 79.4 % califica al control del Alcalde como medio y como sobresaliente en un 20.6%. Se infiere que el Alcalde no posee una buena capacidad en el control. Pues el control es determinante para una buena gestión administrativa de forma eficaz y eficiente.

Así mismo, es importante resaltar que la Municipalidad distrital de Phara no pose los instrumentos de gestión municipal con respecto con al control. Ver Anexo 4.

Se concateno el puntaje del control y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 22 se observó que el 58.8 % que representa a 20 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron al control como medio.

Por otro lado, se observó que el 20.6 % que representa a 7 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde como bueno y al mismo tiempo calificaron al control del Alcalde como medio. Dicho resultado se observa en la siguiente tabla 22.

Tabla 22: Tabla de contingencia del Liderazgo y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		CONTROL		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	20	5	25
		% del total	58,8%	14,7%	73,5%
	Bueno	Recuento	7	2	9
		% del total	20,6%	5,9%	26,5%
	Total	Recuento	27	7	34
		% del total	79,4%	20,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.3.4. Correlación entre el Liderazgo del Alcalde y el Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

Para determinar el grado de relación entre el liderazgo del Alcalde y a la dimensión control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Se utilizó coeficiente de correlación de Rho de Spearman a las dos variables.

Tabla 23: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			Liderazgo del Alcalde	Control
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,250**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Control	Coeficiente de correlación	,250**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

4.3.5. Discusión del Liderazgo del Alcalde y la Dirección y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

Para el tercer objetivo específico: Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.290, así mismo existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y el control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.250, en consecuencia, existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control. Adicional a esto calificaron al liderazgo del Alcalde como regular.

Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sancos, Ayacucho – 2018, encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.590 entre el liderazgo del Alcalde y la dirección, Así mismo se encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.618 entre el

liderazgo del Alcalde y el control en la Municipalidad Provincial de Huanca Santos, Ayacucho; adicional a ello los encuestados califican al liderazgo del Alcalde como malo.

Además Chipana Huamanyauri (2015), en la investigación sobre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2015, determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión administrativa, esto se desprende de probar la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un $p = 0.000$ indicando una correlación directa y significativa es decir a mayor liderazgo directivo mejor será la gestión administrativa en las I.E. de la UGEL N° 15-Huarochirí.

Por otra parte, León Torres (2018), en la investigación sobre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016, revelaron que existe una correlación positiva alta (0.600) sobre el liderazgo asertivo, el cual indica que mientras mayor sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo.

Mis resultados son corroborados por: Bautista & Vega (2018), con una correlación positiva media de 0.590 entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y una correlación positiva media de 0.618 entre el liderazgo del Alcalde y el control en la Municipalidad Provincial de Huanca Santos, Ayacucho. Así como también por Chipana Huamanyauri (2015), con una correlación positiva de 0.982 entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí. Y León Torres (2018), con una correlación positiva de 0.600 entre la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. Estas investigaciones se orientan a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio. En efecto que a mayor liderazgo mejor será la gestión administrativa y a

menor liderazgo será menor será la gestión administrativa, y en la investigación realizada se obtuvo una correlación débil entre el liderazgo y la gestión administrativa, es decir se obtuvo un regular liderazgo y una regular gestión administrativa.

4.4. DEFINICION DE LOS LINEAMIENTOS QUE COADYUVEN A LA MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA TOMANDO EN CUENTA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Según los resultados descritos anteriormente, se logró establecer algunos lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara tomando en cuenta los estilos de liderazgo.

Dado que el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario dominante. Al mismo tiempo la eficacia en sus dimensiones de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara es regular en todas sus dimensiones. Se puede inferir que el Alcalde carece de conocimientos sobre la importancia del liderazgo en la buena gestión administrativa. A consecuencia de ello, desconoce cómo utilizar los estilos de liderazgo según se requiera.

A continuación, se establece los lineamientos que ayudaran a mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

- El Alcalde para ser más efectivo no solo debe conformarse con seguir uno de los estilos de liderazgo, sino que debe adaptarse según lo requiera la situación.
- El Alcalde debe conocer e interiorizar, meditar y evaluar cada estilo de liderazgo y emplear de forma eficaz.
- Antes de entrar a la carrera política y llegar a ser autoridad y/o Alcalde deben capacitarse en temas de gestión municipal para que de esta manera pueda tener una buena gestión administrativa cuando empiece a dirigir la municipalidad.

- El Alcalde debe emplear los instrumentos de gestión administrativa debido a que están orientadas a concatenar todas las funciones de la Municipalidad hacia un cambio positivo en el desarrollo de la población.
- El Alcalde debe de estar en constante actualización de la situación real, de lo que sucede en la realidad nacional y así como estar en constante capacitación para un mejor desenvolvimiento en su labor como Alcalde, como mínimo debe conocer y/o dominar los 11 sistemas administrativos y los instrumentos de gestión municipal.

4.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de obtener los resultados a continuación se presenta la contratación de hipótesis planteados inicialmente en la presente investigación:

4.5.1. Contratación de la hipótesis específica N° 01

“El estilo de liderazgo del Alcalde es autoritario en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara”

Según los resultados presentados anteriormente en la tabla 11 se observó que el estilo de liderazgo dominante es el Liderazgo Autoritario en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y por lo tanto aparece de forma habitual en su comportamiento.

Por lo tanto, se valida la hipótesis específica N° 01, según la tabla 11.

4.5.2. Contrastación de la hipótesis específica N° 02

“La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la Planeación y Organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara es positiva”

Según los resultados presentados anteriormente en la tabla 17, existe una correlación entre el liderazgo del Alcalde y la Planeación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.195 lo que significa que tiene una correlación positiva muy débil, según la tabla 6. Así mismo es significativo al nivel de 0.05.

Así mismo, según los resultados presentados anteriormente en la tabla 19, existe una correlación entre el liderazgo del Alcalde y la Organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.155 lo que significa que tiene una correlación positiva muy débil, según la tabla 6. Así mismo es significativo al nivel de 0.05.

En consecuencia, la relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la Planeación y Organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara es positiva.

Por lo tanto, se valida la hipótesis específica N° 02 según la tabla 17, la tabla 19 y la tabla 6.

4.5.3. Contrastación de la hipótesis específica N° 03

“La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la Dirección y Control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara es positiva”

Según los resultados presentados anteriormente en la tabla 21, existe una correlación entre el liderazgo del Alcalde y la Dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.290 lo que significa que tiene una correlación positiva débil, según la tabla 6. Así mismo es significativo al nivel de 0.01.

Así mismo según los resultados presentados anteriormente en la tabla 23, existe una correlación entre el liderazgo del Alcalde y el Control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.250 lo que significa que tiene una correlación positiva débil, según la tabla 6. Así mismo es significativo al nivel de 0.01.

En consecuencia, la relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la Dirección y Control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara es positiva.

Por lo tanto, se valida la hipótesis específica N° 03 según la tabla 21 y la tabla 23 y la tabla 6.

En síntesis, los resultados nos indican que la hipótesis general de la investigación ha sido básicamente aceptada, ya que las variables sobre Liderazgo y Gestión Administrativa se relacionan positivamente entre sí, que es percibido por el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se analizó la relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Se determinó que existe relación positiva entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Phara, las variables presentan un grado de correlación positiva débil, se manifiesta que existe suficiente evidencia empírica para aceptar la hipótesis de investigación.

A partir de ello surgieron las siguientes conclusiones.

Primera, se concluye que el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario. El resto de los estilos aparece de forma esporádica, así mismo los encuestados califican como regular el liderazgo del Alcalde.

Segunda, se concluyó que se estableció que existe correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación de 0.195, y una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la organización de 0.155, así como también los encuestados califican la planeación y organización del Alcalde como regular. Por lo tanto, se afirma que el liderazgo del Alcalde se relaciona positivamente con la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Tercera, se concluyó que se determinó que existe correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección de 0.290, y una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y el control de 0.250, así como también los encuestados califican la dirección y control del Alcalde como regular. Por lo tanto, se afirma que el liderazgo del Alcalde se relaciona positivamente con la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Cuarta, se concluyó que el Alcalde debe de tomar importancia el liderazgo que adopte debido a que ello se relaciona con la buena gestión administrativa además debe de emplear los instrumentos de gestión municipal y los sistemas administrativos, estos ayudaran a mejorar la gestión y con ello se logrará una buena gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

Luego de haber formulado las anteriores conclusiones, se pone en conocimiento las siguientes recomendaciones.

Primera, según la primera conclusión el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario y este estilo de liderazgo toma la decisión sin consultar a sus subordinados y eso no contribuye a una buena gestión administrativa, por lo tanto, se recomienda que el Alcalde debe emplear un estilo de liderazgo más adecuado de acuerdo a la situación y esto generara una sinergia que ayudaría a mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Segunda, según la segunda conclusión 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, Así que se recomienda al Alcalde a mejorar la planeación y organización en la gestión administrativa, por lo tanto, debe utilizar los instrumentos de gestión municipal de planeación como el PEI, POI, entre otros y los instrumentos de gestión municipal de organización como el MOF, ROF entre otros instrumentos de gestión y con todo ello se estará mejorando en grandes proporciones la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Tercera, según la tercera conclusión existe relación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control, así mismo la dirección y control es considerada como media, Así que se recomienda al Alcalde a mejorar la dirección y control en la gestión administrativa, por lo tanto, debe utilizar correctamente los instrumentos de gestión municipal de la dirección y control y con todo ello se estará mejorando en grandes proporciones la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Cuarta, se recomienda para una excelente gestión administrativa un buen estilo de liderazgo adecuado a la realidad e implantar lineamientos que coadyuven a la mejora del gobierno local por lo tanto se recomienda a los Alcaldes capacitarse en temas de gestión municipal antes de llegar al cargo de autoridad y así mismo siendo autoridad el Alcalde debe tener la obligación de conocer y dominar los 11 sistemas administrativos y los instrumentos de gestión municipal.

- El Alcalde para ser más efectivo no solo debe conformarse con seguir uno de los estilos de liderazgo, sino que debe adaptarse según lo requiera la situación.
- El Alcalde debe conocer e interiorizar, meditar y evaluar cada estilo de liderazgo y emplear de forma eficaz.
- Antes de entrar a la carrera política y llegar a ser autoridad y/o Alcalde deben capacitarse en temas de gestión municipal para que de esta manera pueda tener una buena gestión administrativa cuando empiecen a dirigir la municipalidad.
- El Alcalde debe emplear los instrumentos de gestión administrativa debido a que están orientadas a concatenar todas las funciones de la Municipalidad hacia un cambio positivo en el desarrollo de la población.
- El Alcalde debe de estar en constante actualización de la situación real, de lo que sucede en la realidad nacional, regional y local para tener una visión clara y así poder tomar buenas decisiones, así como estar en constante capacitación para un mejor desenvolvimiento en su labor como Alcalde, como mínimo debe conocer y/o dominar los 11 sistemas administrativos y los instrumentos de gestión municipal entre otros que ayudan a mejorar la gestión administrativa.

Finalmente, se recomienda realizar más investigaciones sobre el tema para las diferentes municipalidades y el Gobierno Regional de Puno. Esto ayudara a comprender el estilo de liderazgo que adopte los Alcaldes Distritales y Provinciales y el Gobernador Regional. De esa forma se logrará mejorar la gestión administrativa y con ello se logrará también la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la región de Puno. Así mismo, se recomienda realizar investigaciones sobre el tema a los gerentes municipales, directores, etc de los diferentes gobiernos locales y gobiernos regionales y gobierno nacional, debido a que también son partícipes de la gestión administrativa para la eficaz prestación de servicios públicos a la población.

REFERENCIAS

- Acuña, P. (2010). *El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Álvarez, M., & Balaguer, I. (2009). *Coach autonomy support and quality*. New York: the Spanish Journal of Psychology.
- Archenti, R. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista, J., & Vega, N. (2018). *Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Bums, J. (1995). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Cabrera, M. D. (2014). *Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura*. Colombia: ELSEVIER DOYMA.
- Cadena, D. (2016). *Estilos de liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón*. Colombia: Cuadernos CLACSO-CONACYT.
- Cahuas, J. (2011). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Campos, E., & Loza, C. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Ecuador: Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Castillo Maza, J. V. (2004). *Reingeniería y Gestión Municipal*. . Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/179025666/LIDERAZGO-Chiavenato>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Chimal, J. C. (2013). *Gestiopolis*.
- Chipana Huamanyauri, I. L. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí, 2015*. Huarochirí.
- Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas, Introducción a las Pruebas y a la Medición*. México: McGraw Hill.
- Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los Alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 - 2011)*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- Congreso de la República. (2012). *Liderazgo y democracia*. Lima, Perú.
- Farias, S. (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Chile: Temuco.
- Fischman, D. (2000). *El camino del Lider*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Goleman, D. (2010). *Leadership that gets results*. Massachusetts: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Guadamuz Lopez, J., & Ortiz Velasquez, J. (2015). *Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015*. Nicaragua.
- Haslam, S., Reicher, S., & Platow, M. (2011). *Liderazgo como gestión de la identidad social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo infagon.
- Jiménez, J. J. (2008). *Gestión Pública Municipal*. La Paz Bolivia: CEBEM.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Companies, Inc.
- León Torres, J. V. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales -2016*.

- Ley N° 27658. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del estado*. Lima - Perú: El Peruano.
- Ley N° 27972. (26 de Mayo de 2003). Ley orgánica de las Municipalidades. Lima, Perú.
- Ley N° 28411. (2004). *Ley general del sistema nacional de presupuesto*. Perú: Diario el Peruano.
- López, M., & Jurado, P. (2018). *Mirando hacia el futuro: la competencia transversal del liderazgo. Liderar. Madrid: UNED- Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid.
- Los tipos. (07 de Marzo de 2019). *Estilos de lidrazgo*. Obtenido de Los Tipos: <http://www.lostipos.net>
- Magnusson, D. (1978). *Teoría de los Test*. México: Editorial Trillas.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mendoza, W. (2014). *Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ojeda, L. (10 de Setiembre de 2017). Teorías de los estilos de liderazgo. México.
- Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Paniagua, L. (1996). *Reunion anual internacional*. México.
- Pérez, M. (1982). *Diccionario de Administración*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, S. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Rodriguez, N. (2012). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas Bogotá: Editorial el Manual Moderno*.
- Rosales, M. (1994). *Los secretos del buen Alcalde*. Chile: IULA/SACDEL.

- Rouquaud, I. (2010). *Estilos de liderazgo y gestión a nivel local. Análisis comparativo de los casos de España y Argentina*. España: Universidad de San Luis.
- Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
- Yuki, G., & Van Fleet, D. (1992). *Theory and research in organizations*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. Inc.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima;*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para el diagnóstico del estilo de Liderazgo del Alcalde y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

I. Finalidad:

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para diagnosticar el estilo de liderazgo que asume nuestro Alcalde, por lo que es importante que sus respuestas al presente cuestionario reflejen su propia y real opinión. Las respuestas a este cuestionario son totalmente anónimas. Le agradecemos brindarnos su tiempo y responder las siguientes preguntas.

II. Instrucciones:

Por favor lea cuidadosamente las instrucciones.

Marque con un (SI) aquellos comportamientos de cada uno de los estilos que usted considera habituales en la actuación del Alcalde. Solamente los comportamientos habituales, no los esporádicos o excepcionales.

ESTILO 1:	¿Habituales? SI/NO
Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización	
Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común	
Adapta la Visión y las estrategias de la organización a las exigencias de la realidad	
Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos	
Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores	
Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos	
Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a nivel función o equipo de trabajo	
Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean “el bosque sobre los árboles” (Alineación)	
Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores	
Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de su empresa que vive como propias	

ESTILO 2:	¿Habituales? SI/NO
Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales de sus colaboradores	
Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores crecientemente <u>preparado, integrado y competitivo.</u>	
Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo	
Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo	
Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de <u>promover su crecimiento personal.</u>	
Conecta las motivaciones de las personas de su unidad con los objetivos a medio y largo plazo de la misma.	
Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de “despertar” y poner en acción nuevas y mejores competencias	
Construye su influencia en sus dotes y habilidades de <u>descubrimiento de talentos y capacitación de personas</u>	
Utiliza los fracasos de las personas como estímulos para su superación (Construye sobre el error)	
Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a las personas de su unidad	

ESTILO 3:	¿Habituales? SI/NO
Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores	
Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.	
Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.	
Se esfuerza por satisfacer de forma simultanea las necesidades de las personas y los objetivos de su organización	
Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo	
Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis y dificultades personales	
Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia central de la persona	
Mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su unidad y su relación con las expectativas de las personas.	
Facilita y promueve activamente las conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su unidad	
Da sentido al trabajo de los individuos aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes	

ESTILO 4:	¿Habituales? SI/NO
Escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir	
Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción	
Comparte con su equipo sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos	
Mantiene una “actitud democrática” en la gestión de los asuntos de su unidad	
Gestiona bien las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia	
Sabe asumir la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia pero explica a “posteriori” las razones de su decisión	
Acepta como natural su insuficiente conocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final.	
Busca activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones	
Actúa de forma razonada y razonable como base en la que sustentar un dialogo fructífero con otras personas	
Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e intereses. Diversos	

ESTILO 5:	¿Habituales? SI/NO
Espolea continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia	
Diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos	
Ejemplifica con su conducta un estilo atrevido, activo y claramente ganador.	
Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento optimo	
Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo,..) es una consideración secundaria.	
Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen “a su manera”	
Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía	
Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia	
Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores	
Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no le sigan	

--	--

ESTILO 6:	¿Habituales? SI/NO
Muestra una gran confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis	
Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos	
Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.	
Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.	
Su comportamiento suele ser “excesivo” sea cual sea la actividad a que se dedique	
Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus ordenes	
Es parco en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.	
No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en su forma de ver el mundo.	
Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores	
Es poco consciente respecto al clima “tóxico” y tenso que puede crea a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados)	

Fuente: (Goleman, 2010).

Anexo 2: Escala de opinión sobre el Liderazgo del Alcalde

El cuestionario es totalmente anónimo y consta de 46 ítems que Ud. Debe llenar completamente, no hay respuestas buenas ni malas. Marque con un X en el recuadro de la alternativa que vas se aproxime a su punto de opinión, de acuerdo a la siguiente escala de medición:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

DATOS GENERALES

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

Grado Académico: Bachiller () Licenciado () Magister () Doctor () Otros ()

Condición laboral: Contratado () Nombrado ()

Ítems del cuestionario	Valoración				
	1	2	3	4	5
Entendimiento					
1 Cuándo se presenta una situación un tanto desagradable, ¿el Alcalde entiende razones?					
2 ¿El Alcalde es accesible ante las demandas de sus trabajadores?					
Predicción de Reacción					
3 ¿El Alcalde puede notar fácilmente cuando algo está sucediendo en el municipio?					
4 ¿El Alcalde percibe fácilmente cuando le está sucediendo algo a alguno de sus trabajadores?					
Reconocimiento de Necesidades					
5 ¿El Alcalde se muestra sensible ante las necesidades de sus subordinados?					
6 ¿El Alcalde empeña su tiempo para poder atender personalmente a los trabajadores o personas, de acuerdo a sus características peculiares, necesidades y otros?					
Nivel de control de actividades					
7 ¿El Alcalde facilita las herramientas e instrucciones que sean necesarias para que se pueda realizar alguna tarea o actividad?					
8 ¿El Alcalde guía de la mejor manera a los trabajadores sobre sus inquietudes o problemas?					
Alcance de actividades					
9 ¿El Alcalde establece metas y objetivos a cumplir y se los informa a los trabajadores?					
10 ¿El Alcalde otorga alguna tipo de premio o recompensa por el esfuerzo o el objetivo cumplido?					
Reconocimiento de actividad					
11 ¿El Alcalde transmite una presencia poderosa?					

12¿El Alcalde siempre demuestra su autoridad mediante una actitud déspota?					
Influencia en toma de decisiones					
13¿El Alcalde toma en consideración la opinión de sus trabajadores y demás personas?					
14¿El Alcalde siempre se atribuye todos los derechos para tomar decisiones?					
Dominación					
15¿El Alcalde dirige todas las labores a realizarse desde su despacho?					
16¿El trato del Alcalde hacia sus trabajadores es dominante?					
Obediencia					
17¿El Alcalde exige obediencia a sus trabajadores?					
18¿El Alcalde Transmite a sus trabajadores lo que les conviene hacer en la institución?					

Fuente: (Bautista & Vega, 2018).

Anexo 3: Escala de opinión sobre la Gestión Municipal

Marque con un X en el recuadro de la alternativa que vas se aproxime a su punto de opinión, de acuerdo a la siguiente escala de medición:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Ítems del cuestionario	Valoración				
	1	2	3	4	5
Determinación de metas					
1¿El Alcalde determina metas y objetivos en la municipalidad?					
2¿El Alcalde comunica las metas, actividades y decisiones con los trabajadores?					
Diagnóstico situacional					
3¿El Alcalde antes de tomar decisiones realiza un diagnóstico situacional?					
4¿El Alcalde consulta con sus subordinados para realizar un diagnóstico situacional?					
Análisis FODA					
5¿El Alcalde al inicio y/o durante su gestión realizó un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)					
6¿El Alcalde conoce sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y amenazas?					
Definición de acciones y estrategias					
7¿El Alcalde proporciona las estrategias y acciones necesarias para la realización de alguna tarea o actividad?					
8¿El Alcalde busca mejorar las capacidades de sus trabajadores en cuanto a estrategias y acciones?					
Evaluación de Resultados					
9Al terminar una actividad, ¿El Alcalde evalúa los resultados?					
10¿El Alcalde siempre otorga algún tipo de premio o recompensa cuando se cumple con los resultados esperados?					
División de Trabajo					
11¿El Alcalde realiza la división del trabajo a través de equipos y comisiones?					
12¿El Alcalde expresa sus altas expectativas a los equipos y comisiones de trabajo?					
Jerarquía					
13¿El Alcalde siempre indica que la organización tiene que respetar los rangos jerárquicos?					
14¿El trato del Alcalde es igualitario para con todas las personas?					

Autoridad y Responsabilidad					
15¿El Alcalde siempre muestra una actitud responsable?					
16¿El Alcalde fomenta una visión innovadora en el municipio?					
Centralización					
17¿Estimula a sus trabajadores a expresar sus puntos de vista?					
18¿Solamente el Alcalde es el que puede tomar las decisiones?					
Capacidad de mando					
19¿El Alcalde tiene capacidad de mando?					
20¿El Alcalde siempre brinda órdenes a través de otro personal?					
Comunicación					
21¿El Alcalde siempre mantiene una comunicación agradable y afectuosa con sus trabajadores?					
22¿El Alcalde siempre propicia la comunicación entre todos sus trabajadores?					
Coordinación					
23¿El Alcalde siempre coordina con sus subordinados sobre las acciones que se van realizar?					
24¿El Alcalde no tiene la capacidad de coordinar y delega a otra persona para que lo pueda realizar?					
Verificar Resultados					
25¿El Alcalde siempre se da el tiempo de verificar los resultados que se obtienen de las decisiones tomadas?					
26¿El Alcalde prefiere solo tomar decisiones y no le importa ver los resultados?					
Corrección de errores					
27¿El Alcalde siempre se preocupa en poder corregir errores que se hayan cometido para no volver a repetirlos					
28¿El pide que los trabajadores encuentren explicaciones lógicas y soluciones cuando se cometen errores?					

Fuente: (Bautista & Vega, 2018).

Anexo 4: Uso de instrumentos de Gestión Municipal

Los Principales Instrumentos de Gestión utilizados por una Municipalidad.

Escriba un (SI) o un (No), sobre los INSTRUMENTOS DE GESTION MUNICIPAL.

INSTRUMENTOS DE GESTION MUNICIPAL	¿Utiliza? SI/NO
1. Reglamento Interno del Consejo Municipal.	
2. El Organigrama	
3. Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	
4. El Manual de Organización y Funciones (MOF)	
5. El Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	
6. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP)	
7. El Presupuesto Nominativo de Personal (PNP)	
8. El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)	
9. El Plan Operativo Institucional (POI)	
10. El Plan Estratégico Institucional (PEI)	
11. EL Reglamento Interno de Control y Permanencia de Personal.	
12. El Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO)	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento estilo de Liderazgo del Alcalde

Para analizar la validez y confiabilidad del instrumento se empleó el test de alfa de Cronbach en donde se obtuvo los siguientes resultados, según la siguiente tabla.

Según el test de Alfa de Cronbach posee un puntaje elevado con un valor obtenido de 0.934 lo cual es clasificada como elevada, según tabla 5.

Nivel de validez y confiabilidad del instrumento por componente de liderazgo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,934	,940	58

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento dimensiones del Liderazgo del Alcalde

Para analizar la validez y confiabilidad del instrumento se empleó el test de alfa de Cronbach en donde se obtuvo los siguientes resultados, según la siguiente tabla.

Según el test de Alfa de Cronbach posee un puntaje aceptable con un valor obtenido de 0.856 lo cual es clasificada como elevada, según tabla 5.

Nivel de validez y confiabilidad del instrumento dimensiones del liderazgo del Alcalde

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,856	,862	18

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7: Confiabilidad o fiabilidad del instrumento Gestión Administrativa

Para analizar la validez y confiabilidad del instrumento se empleó el test de alfa de Cronbach en donde se obtuvo los siguientes resultados, según la siguiente tabla.

Según el test de Alfa de Cronbach posee un puntaje elevado con un valor obtenido de 0.963 lo cual es clasificada como elevada, según tabla 5.

Nivel de validez y confiabilidad del instrumento Gestión Administrativa

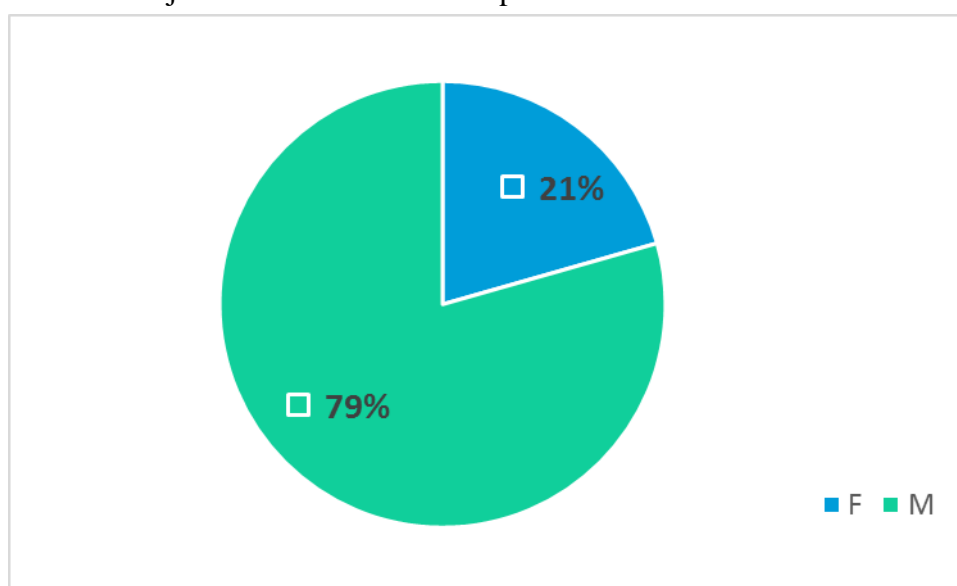
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,963	,948	28

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8: Descripción general de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara

Según las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara y según la oficina de Recursos Humanos. Existen 34 trabajadores, 27 son varones representando el 79 % y 7 son mujeres representando el 21 % del total de trabajadores. En donde se observa claramente que son más los trabajadores de sexo masculino que mujeres. Tal como se muestra en la siguiente figura.

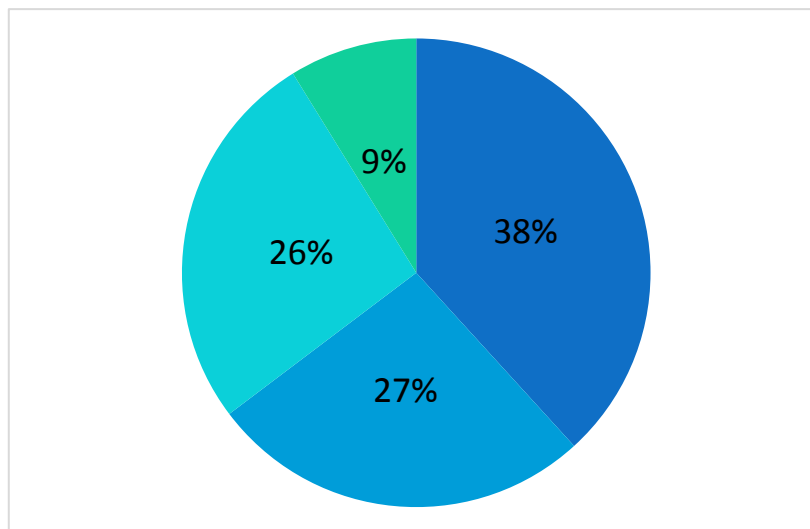
Trabajadores de la de la Municipalidad Distrital de Phara



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el grado académico de los trabajadores está representado de la siguiente manera: los trabajadores con secundaria completa son representados por el 38 %. Trabajadores con grado de bachiller y técnicos representan el 27 %. Trabajadores titulados ya sean ingenieros, licenciados representan el 26 %. Y, por último, trabajadores con grado de magíster representan el 9 % con respecto a la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara.

Nivel de educación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la condición laboral de los trabajadores se observó que solo existe un personal nombrado en dicha institución. El resto de trabajadores son contratados bajo el régimen CAS y otros regímenes.

Condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara.

Etiquetas de fila	Suma de Trabajadores
Contratado	33
Nombrado	1
Total general	34

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9: Base de datos de la encuesta para el diagnóstico del estilo de Liderazgo del Alcalde y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

PERSONAS	ESTILO 1										ESTILO 2										20	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	8	2	1	2	1	2	1	1	2	2	5	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	1	8	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	8	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	2	1	1	8	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	2	1	1	1	1	1	1	8	
14	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	9	
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	2	1	2	1	7	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	2	1	1	8	
17	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	9	
18	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	1	1	1	1	7	
21	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	
22	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
23	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	2	1	1	1	8	
24	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	
25	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	
26	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	8	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	1	2	8	
28	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	2	1	8	
29	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	8	
34	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	
																						292
																						304

ESTILO 3												ESTILO 4											
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	7		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8		
2	1	1	2	1	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	6		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	6		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	1	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8		
1	1	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	2	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
2	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
2	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	8		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9		
1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	8		
1	1	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9		

ESTILO 5										ESTILO 6										
41	42	43	44	45	46	48	49	50		51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
1	1	2	1	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	2	1	1	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
2	2	1	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	2	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	6
2	1	1	1	1	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	8
1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9
1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	8
1	2	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7
1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9
1	1	1	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	2	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	2	1	1	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	9
1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	8

Fuente: Datos obtenidos según instrumentos de medición aplicados a la muestra.

Anexo 10: Base de datos de la escala de opinión sobre el Liderazgo del Alcalde

PERSONAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4
	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3
	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	6	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3
	7	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4
	8	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	9	3	1	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
	10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3
	11	3	4	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	12	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3
	13	3	1	3	5	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3
	14	3	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	15	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4
	16	4	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
	18	3	1	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3
	19	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	20	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3
	21	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	22	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
	23	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3
	24	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	25	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3
	26	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3
	27	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	28	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4
	29	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	30	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
	31	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3
	32	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
	33	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3
	34	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4

Fuente: Datos obtenidos según instrumentos de medición aplicados a la muestra.

Anexo 11: Base de datos escala de opinión sobre la Gestión Municipal

PERSONAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	
2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4
5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
7	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4
10	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
12	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4
13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
14	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
17	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3
18	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4
19	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4
20	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
22	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4
23	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3
24	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4
25	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
28	3	3	5	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4
30	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
31	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
32	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3

Fuente: Datos obtenidos según instrumentos de medición aplicados a la muestra.

Anexo 12: Base de datos de uso de instrumentos de Gestión Municipal

PERSONAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
5	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
6	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
7	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
8	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
9	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
14	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
15	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
16	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
17	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
20	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
21	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
22	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
23	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
24	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
25	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
26	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
27	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
28	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
29	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
30	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
31	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
32	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
33	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
34	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

Fuente: Datos obtenidos según instrumentos de medición aplicados a la muestra.

Anexo 13: Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA, PERIODO 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
GENERAL	¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018?	Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018.	Liderazgo	Motivación Control Autoridad Poder
	1) ¿Cuál es el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?	Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus correspondientes dimensiones.	Gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control
			Estilos de Liderazgo Autoritario Visionario Afirmativo Democrático Timonel Coaching	Todas las variables son nominales.
ESPECIFICOS	2) ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?	Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.	Gestión administrativa	Todas las variables son ordinales: - Bueno - Regular - Malo
	3) ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara?	Determinar la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.	Liderazgo	Todas las variables son ordinales: - Bueno - Regular - Malo
		Definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara tomando en cuenta los estilos de liderazgo.	La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, es positiva.	Planeación y Organización
		La relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, es positiva.	Liderazgo	
			Dirección y Control	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PHARA, PERIODO 2018

THE MAYOR'S LEADERSHIP IN THE ADMINISTRATIVE
MANAGEMENT OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF PHARA,
PERIOD 2018

ARTÍCULO CIENTÍFICO

PRESENTADO POR:

LENIN BENITO CCANCCAPA



DIRECTOR DE TESIS : _____
D. Sc. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

**COORDINACIÓN DE
INVESTIGACIÓN** : _____
Dr. GERMAN ALBERTO MEDINA COLQUE

PUNO – PERÚ

2019

**EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA, PERIODO 2018**

**THE MAYOR'S LEADERSHIP IN THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT
OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF PHARA, PERIOD 2018**

LENIN BENITO CCANCCAPA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

EL LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PHARA, PERIODO 2018THE MAYOR'S LEADERSHIP IN THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF
THE DISTRICT MUNICIPALITY OF PHARA, PERIOD 2018

AUTOR : LENIN BENITO CCANCCAPA
CORREO ELECTRÓNICO : lenin.benitoccanccapa@gmail.com
ESCUELA PROFESIONAL : CIENCIAS CONTABLES

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se analizó el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018. El estilo de liderazgo que posea el Alcalde es uno de los factores determinantes para una buena gestión administrativa. Debido a que dirige una organización que es responsable de promover la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible y armónico del Distrito de Phara. En ese contexto surgió la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, para el año 2018? El objetivo es establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, para el año 2018. Al mismo tiempo, la presente investigación contribuye a la obtención de conocimiento con el fin de definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa tomando en cuenta los estilos de liderazgo. Con respecto a la metodología de la investigación es de tipo deductivo. Así mismo el alcance de la presente investigación 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. Así mismo, según el estilo de liderazgo que adopte el Alcalde y la escala de valoración: malo, regular o bueno se relaciona con la buena, regular o mala gestión administrativa.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, Gestión administrativa.

ABSTRACT

In this research work, the leadership of the mayor and the administrative management of the District Municipality of Phara, 2018 period, were analyzed. The leadership style that the mayor possesses is one of the determining factors for good administrative management. Because he directs an organization that is responsible for promoting the adequate provision of public services and the integral, sustainable and harmonious development of the Phara District. In this context, the following question arose: What relationship exists between the leadership of the mayor and the administrative management of the District Municipality of Phara, for the year 2018? The objective is to establish the correlation between the mayor's leadership and the administrative management of the District Municipality of Phara, for the year 2018. At the same time, this research contributes to obtaining knowledge in order to define the guidelines that contribute to the improvement of administrative management taking into account leadership styles. With respect to the research methodology it is deductive. Likewise, the scope of the present investigation is descriptive and correlational. The results show that the mayor's leadership style is authoritarian. Likewise, they present a weak positive correlation with the dimensions of administrative management. All results were statistically significant with a confidence level of 5% and 1%. Finally, it is concluded that the mayor adopts an authoritarian leadership style and is positively related to the administrative management of the District Municipality of Phara. Likewise, according to the leadership style adopted by the mayor and the rating scale: bad, fair or good is related to good, regular or bad administrative management.

Keywords: Leadership style, Administrative management.

INTRODUCCIÓN

Según la ley orgánica de las Municipalidades, ley N° 27972. La finalidad de los gobiernos locales es promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Para ello se requiere que el Alcalde como representante legal de la municipalidad y como máxima autoridad administrativa posea cierto estilo de liderazgo que sea efectivo para el logro de una buena gestión administrativa de la Municipalidad.

El presente estudio contribuirá a la obtención de conocimientos en el campo de la gestión pública para comprender la relación que existe entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa.

El estudio se justifica desde el punto de vista social, debido a que permite enfocarnos en los aspectos relacionados al estilo de liderazgo del Alcalde de la Municipalidad y la gestión administrativa. Con el propósito de contribuir a la mejora y modernización de la gestión municipal.

Desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos servirán de guía a Alcaldes, regidores y trabajadores públicos para lograr la buena gestión administrativa.

El objetivo general de este trabajo es establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018. Y los objetivos específicos son: Primero. Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus dimensiones. Segundo. Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Tercero. Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y por último se propuso otro objetivo el de Definir los lineamientos que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara dentro del marco de los estilos de liderazgo.

La estructura del presente trabajo de investigación se organiza como sigue: en el primer capítulo se presenta el problema de la investigación. En el segundo capítulo se describe la revisión de literatura. En el tercer capítulo se describe los materiales y métodos empleados en el estudio, y finalmente en el último capítulo muestra los principales resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

MÉTODO DEDUCTIVO

El método deductivo se define como el procedimiento a través del cual una conclusión resulta a partir de varias premisas. Con respecto al método es definido como “la guía específica de aplicación de la metodología” (Mendoza, 2014, pág. 18).

MÉTODO DESCRIPTIVO

El método descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, pág. 80)

MÉTODO CORRELACIONAL

El método correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.” (Hernández, Fernández, & Baptista 2010, pág. 81)

TÉCNICAS

La técnica de recolección de datos, toda la información que se utilizó es de tipo primario. En donde, como instrumento de medición se empleó el cuestionario es decir se aplicó las a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara, Provincia de Sandía, Departamento de Puno.

CUESTIONARIO

El cuestionario, las encuestas han permitido evaluar el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa, mediante la opinión de los trabajadores.

TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

Para ello se tomó en cuenta las siguientes técnicas:

La distribución de frecuencias: Consiste propiamente en un método por el cual se clasifican y ordenan los datos en clases o “intervalos”, de tal manera que queda claramente definida la frecuencia con que se producen los hechos. (Tafur, 1995, pág. 296)

El test de correlación de Rho de Spearman: Se denomina coeficiente de correlación de Rho de Spearman al análisis de información que se usó para detectar y medir la asociación de variables ordinales.

POBLACIÓN

La población de estudio comprende a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara, a los 34 trabajadores.

MUESTRA

Debido a que la unidad de análisis es mínima, se analizó a toda la población. La muestra fue 34 trabajadores.

RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan la exposición, análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada producto de la aplicación de métodos y técnicas mencionadas, para confirmar o negar las hipótesis tomadas en el proyecto de investigación referida al liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, según los objetivos específicos planteados para ello se incluye tablas, figuras estadísticas y la interpretación de los resultados, de conformidad a la información obtenida mediante encuestas.

Para desarrollar el primer objetivo específico: Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus correspondientes dimensiones. Para lo cual se aplicó la encuesta del Anexo 1 y 2.

Tabla 11: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde

Estilos de liderazgo	Puntaje obtenido	Ranking de resultados
Autoritario	304	1
Visionario	292	5
Afiliativo	297	3
Democrático	298	2
Timonel	294	4
Coaching	280	6

Fuente: Elaboración propia de la encuesta aplicada.

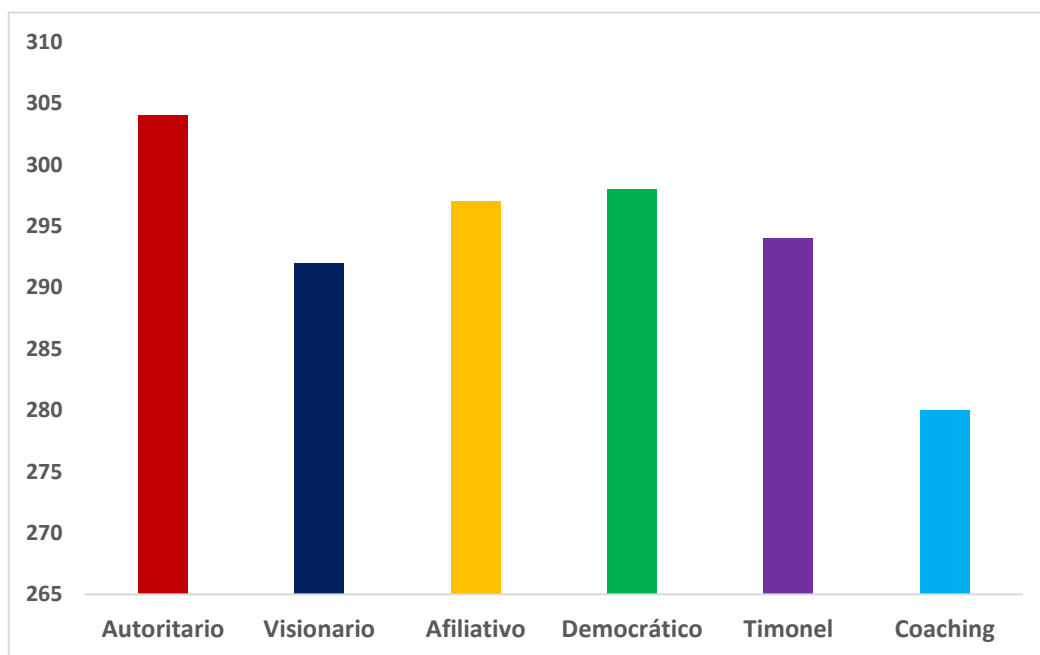


Figura 1: Ranking de resultados del estilo de Liderazgo del Alcalde

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según la tabla 11 y figura 1, se obtuvo como resultado el ranking de los respectivos estilos que adopta el titular de la Municipalidad. Donde se observó que el estilo de liderazgo dominante es el liderazgo Autoritario y por lo tanto aparece de forma habitual en su comportamiento como Alcalde.

Dimensiones del Liderazgo del Alcalde

A continuación, se muestra el resultado de la calificación de las dimensiones del liderazgo ver Anexo 2. Estos son motivación, control, autoridad y poder.

A. Resultado de la dimensión Motivación

Tabla 12: Resultado de la calificación de la motivación en el marco del liderazgo del Alcalde

MOTIVACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	33	97,1	97,1
Bueno	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

B. Resultado de la dimensión Control

Tabla 13: Resultado de la calificación de control en el marco del liderazgo del Alcalde

CONTROL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	2	5,9	5,9
Regular	20	58,8	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

C. Resultado de la dimensión Autoridad

Tabla 14: Resultado de la calificación de autoridad en el marco del liderazgo del Alcalde

AUTORIDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	22	64,7	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

D. Resultado de la dimensión Poder**Tabla 15: Resultado de la calificación del poder en el marco del Liderazgo del Alcalde**

PODER			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	22	64,7	64,7
Bueno	12	35,3	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según las tablas 12, 13, 14 y 15, se puede evidenciar que la variable liderazgo del Alcalde es calificado como regular, según las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Phara.

Para desarrollar el segundo objetivo específico: Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Para lo cual se aplicó la encuesta del Anexo 2, 3 y 4.

Tabla 16: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		PLANEACIÓN		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	23	2	25
		% del total	67,6%	5,9%	73,5%
	Bueno	Recuento	7	2	9
		% del total	20,6%	5,9%	26,5%
	Total	Recuento	30	4	34
		% del total	88,2%	11,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Se concateno el puntaje de la planeación y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 16 se observó que el 67.6 % que representa a 23 trabajadores calificaron al liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron a la planeación como medio.

Tabla 17: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Planeación en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			Liderazgo del Alcalde	Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,195*
		Sig. (bilateral)	.	,027
	Planeación	Coeficiente de correlación	,195*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según la siguiente Tabla 17 se observó que existe una correlación positiva muy débil, basado en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la planeación en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.195. Así mismo es significativo al nivel de 5 %. Debido a que 0.027 fue menor al nivel de significancia.

Tabla 18: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

			ORGANIZACIÓN		Total
			Bajo	Medio	
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	18	7	25
		% del total	52,9%	20,6%	73,5%
	Bueno	Recuento	5	4	9
		% del total	14,7%	11,8%	26,5%
	Total	Recuento	23	11	34
		% del total	67,6%	32,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Tabla 19: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Organización en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

			Liderazgo del Alcalde	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,155*
		Sig. (bilateral)	.	,038
	Organización	Coeficiente de correlación	,155*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según la siguiente Tabla 19 se observó que existe una correlación positiva muy débil, basada en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.155. Así mismo es significativo al nivel de 5 %. Debido a que 0.038 fue menor al nivel de significancia.

Para desarrollar el tercer objetivo específico: Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Para lo cual se aplicó la encuesta del Anexo 2, 3 y 4.

Tabla 20: Tabla de contingencia entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

		DIRECCIÓN		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	25	0	25
		% del total	73,5%	0,0%	73,5%
	Bueno	Recuento	8	1	9
		% del total	23,5%	2,9%	26,5%
	Total	Recuento	33	1	34
		% del total	97,1%	2,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Se concateno el puntaje de la dirección y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 20 se observó que el 73.5 % que representa a 25 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron a la dirección como medio.

Tabla 24: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y la Dirección en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara

		Liderazgo del Alcalde	Dirección	
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,290*
		Sig. (bilateral)	.	,009
	Dirección	Coeficiente de correlación	,290*	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según la siguiente Tabla 21 se observó que existe una correlación positiva débil, basado en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y la dirección en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.290. Así mismo es significativo al nivel de 1 %. Debido a que 0.009 fue menor al nivel de significancia.

Tabla 22: Tabla de contingencia del Liderazgo y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

		CONTROL		Total	
		Medio	Sobresaliente		
Liderazgo del Alcalde	Regular	Recuento	20	5	25
		% del total	58,8%	14,7%	73,5%
	Bueno	Recuento	7	2	9
		% del total	20,6%	5,9%	26,5%
	Total	Recuento	27	7	34
		% del total	79,4%	20,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Se concateno el puntaje del control y el liderazgo del Alcalde con el objeto de precisar los resultados y observar la relación entre ellas. Según los resultados de la tabla 22 se observó que el 58.8 % que representa a 20 trabajadores calificaron el liderazgo del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Phara como regular, al mismo tiempo calificaron al control como medio.

Tabla 23: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Liderazgo del Alcalde y Control en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

		Liderazgo del Alcalde	Control	
Rho de Spearman	Liderazgo del Alcalde	Coeficiente de correlación	1,000	,250**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Control	Coeficiente de correlación	,250**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.

Fuente: Elaboración propia según resultado obtenido del paquete estadístico SPSS.

Según la siguiente Tabla 23 se observó que existe una correlación positiva débil, basado en la Tabla 6, entre el liderazgo del Alcalde y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.250. Así mismo es significativo al nivel de 1 %. Debido a que 0.002 fue menor al nivel de significancia.

DISCUSIÓN

Identificar el estilo de liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara y analizar sus correspondientes dimensiones.

Se demostró que el estilo de liderazgo del Alcalde que predomina es el liderazgo autoritario en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018, por lo tanto, aparece de forma habitual en su comportamiento como Alcalde, así mismo los encuestados califican al liderazgo que posee el Alcalde cómo regular.

Archenti (2016), en la investigación sobre el liderazgo del Alcalde y gestión municipal en el distrito de Pajarillo, 2016, los resultados muestran que el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario en un 54%. Por otra parte, Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre el Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018. El 93,1 % de los encuestados califican el liderazgo del Alcalde como malo.

Mis resultados son corroborados por: Archenti (2016), con un estilo de liderazgo autoritario del 54% en su investigación. Esta investigación se orienta a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio.

Establecer la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.195 y 0.155 respectivamente, en consecuencia, existe una correlación positiva muy débil entre el liderazgo del Alcalde y la planeación y organización.

Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018, encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.605 y 0.548 entre el liderazgo del Alcalde y la planificación y organización respectivamente. Además, Chipana Huamanyauri (2015), en la investigación sobre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2015, determinó que existe una relación significativa de coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un $p = 0.000$,

entre el liderazgo directivo y gestión administrativa. Por otra parte, León Torres (2018), en la investigación sobre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016, revelaron que existe una correlación positiva alta de 0.600 sobre el liderazgo asertivo.

Mis resultados son corroborados por: Bautista & Vega (2018), con una correlación positiva media de 0.605 y 0.548 entre el liderazgo del Alcalde y la planificación y organización respectivamente. Así como también por Chipana Huamanyauri (2015), con una correlación positiva de 0.982 entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí. Y León Torres (2018), con una correlación positiva de 0.600 entre la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. Estas investigaciones se orientan a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio.

Determinar la correlación entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara con un valor de 0.290 y 0.250 respectivamente, en consecuencia, existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control.

Bautista & Vega (2018), en la investigación sobre liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sancos, Ayacucho – 2018, encontró la existencia de una correlación positiva media de 0.590 y 0.618 entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control respectivamente. Además, Chipana Huamanyauri (2015), en la investigación sobre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 - Huarochirí, 2015, determinó que existe una relación significativa de coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un $p = 0.000$, entre el liderazgo directivo y gestión administrativa. Por otra parte, León Torres (2018), en la investigación sobre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016, revelaron que existe una correlación positiva alta de 0.600 sobre el liderazgo asertivo.

Mis resultados son corroborados por: Bautista & Vega (2018), con una correlación positiva media de 0.605 y 0.548 entre el liderazgo del Alcalde y la planificación y

organización respectivamente. Así como también por Chipana Huamanyauri (2015), con una correlación positiva de 0.982 entre el liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 – Huarochirí. Y León Torres (2018), con una correlación positiva de 0.600 entre la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. Estas investigaciones se orientan a la presente en cuanto a su enfoque pues muestra características similares a nuestro estudio.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los objetivos planteados, se han arribado a las siguientes conclusiones:

Primero, según la primera conclusión el Alcalde posee un estilo de liderazgo autoritario y este no contribuye a una buena gestión administrativa, por lo tanto, se recomienda que el Alcalde debe emplear un estilo de liderazgo más adecuado de acuerdo a la situación para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Segundo, según la segunda conclusión 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, Así que se recomienda al Alcalde a mejorar la planeación y organización en la gestión administrativa, por lo tanto, debe utilizar los instrumentos de gestión municipal de planeación y organización como son: el PEI, POI, MOF, ROF entre otros instrumentos de gestión y con todo ello se estará mejorando en grandes proporciones la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Tercero, según la tercera conclusión existe relación positiva débil entre el liderazgo del Alcalde y la dirección y control, así mismo la dirección y control es considerada como media, Así que se recomienda al Alcalde a mejorar la dirección y control en la gestión administrativa, por lo tanto, debe utilizar correctamente los instrumentos de gestión municipal de la dirección y control y con todo ello se estará mejorando en grandes proporciones la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Cuarto, se recomienda para una excelente gestión administrativa un buen estilo de liderazgo adecuado a la realidad e implantar lineamientos que coadyuven a la mejora del gobierno local por lo tanto se recomienda a los Alcaldes capacitarse en temas de gestión municipal antes de llegar al cargo de autoridad y así mismo siendo autoridad el Alcalde

debe tener la obligación de conocer y dominar los 11 sistemas administrativos y los instrumentos de gestión municipal.

REFERENCIAS

- Acuña, P. (2010). *El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Álvarez, M., & Balaguer, I. (2009). *Coach autonomy support and quality*. New York: the Spanish Journal of Psychology.
- Archenti, R. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista, J., & Vega, N. (2018). *Liderazgo del Alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Bums, J. (1995). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Cabrera, M. D. (2014). *Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura*. Colombia: ELSEVIER DOYMA.
- Cadena, D. (2016). *Estilos de liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón*. Colombia: Cuadernos CLACSO-CONACYT.
- Cahuas, J. (2011). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Campos, E., & Loza, C. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Ecuador: Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Castillo Maza, J. V. (2004). *Reingeniería y Gestión Municipal*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/179025666/LIDERAZGO-Chiavenato>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chimal, J. C. (2013). *Gestiopolis*.
- Chipana Huamanyauri, I. L. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí, 2015*. Huarochirí.
- Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas, Introducción a las Pruebas y a la Medición*. México: McGraw Hill.

- Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los Alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 - 2011)*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- Congreso de la República. (2012). *Liderazgo y democracia*. Lima, Perú.
- Farias, S. (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Chile: Temuco.
- Fischman, D. (2000). *El camino del Lider*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Goleman, D. (2010). *Leadership that gets results*. Massachusetts: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Guadamuz Lopez, J., & Ortiz Velasquez, J. (2015). *Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015*. Nicaragua.
- Haslam, S., Reicher, S., & Platow, M. (2011). *Liderazgo como gestión de la identidad social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo infagon.
- Jiménez, J. J. (2008). *Gestión Pública Municipal*. La Paz Bolivia: CEBEM.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Companies, Inc.
- León Torres, J. V. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales -2016*.
- Ley N° 27658. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del estado*. Lima - Perú: El Peruano.
- Ley N° 27972. (26 de Mayo de 2003). *Ley orgánica de las Municipalidades*. Lima, Perú.
- Ley N° 28411. (2004). *Ley general del sistema nacional de presupuesto*. Perú: Diario el Peruano.
- López, M., & Jurado, P. (2018). *Mirando hacia el futuro: la competencia transversal del liderazgo. Liderar. Madrid: UNED- Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid.
- Los tipos. (07 de Marzo de 2019). *Estilos de lidrazgo*. Obtenido de Los Tipos: <http://www.lostipos.net>
- Magnusson, D. (1978). *Teoría de los Test*. México: Editorial Trillas.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos.

- Mendoza, W. (2014). *Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ojeda, L. (10 de Setiembre de 2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. México.
- Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Paniagua, L. (1996). *Reunion anual internacional*. México.
- Pérez, M. (1982). *Diccionario de Administración*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, S. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Rodriguez, N. (2012). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas Bogotá: Editorial el Manual Moderno*.
- Rosales, M. (1994). *Los secretos del buen Alcalde*. Chile: IULA/SACDEL.
- Rouquaud, I. (2010). *Estilos de liderazgo y gestión a nivel local. Análisis comparativo de los casos de España y Argentina*. España: Universidad de San Luis.
- Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
- Yuki, G., & Van Fleet, D. (1992). *Theory and research in organizations*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. Inc.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima;*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.