



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



**“EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATAMBUCO EN EL PRIMER AÑO DE
GESTIÓN, 2019”**

TESIS

PRESENTADO POR:

RONY GILT LUQUEQUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios que es el forjador de mi camino, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, al creador de mis padres y de las personas que más amo.

A mis amados padres Sr. Juan Gilt y Sra. Gregoria Luquequispe; ya que son mi pilar fundamental y apoyo en mi formación, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por su gran contribución en mi formación profesional y valores éticos, en aras de lograr en nosotros una formación sólida y competitiva.

Rony Gilt Luquequispe



AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater la Universidad Nacional Del Altiplano y a la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Escuela Profesional de Ciencias Contables por ser la institución que me ha brindado la instrucción académica profesional, a todos y cada uno de los catedráticos que la conforman, por compartir sus amplios conocimientos y su gran paciencia al tratar de resolver todas mis dudas en mi deber universitario.

A cada uno de los jurados revisores, por sus criticas importantes que ayudó a mejorar el contenido en la elaboración de la presente investigación. Muchas gracias y que Dios los bendiga.

R.G.L



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	17
1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	18
1.4.1. TEÓRICA	18
1.4.2. PRÁCTICA.....	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	20
2.2. MARCO TEÓRICO.....	25
2.2.1. LIDERAZGO DEL ALCALDE.....	25
2.2.2. AUTORIDAD VS LIDERAZGO	26
2.2.3. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	26
2.2.4. TIPOS DE LIDERAZGO.....	27
2.2.5. EL LIDERAZGO DEL ALCALDE SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE LAS MUNICIPALIDADES- LEY N° 27972.....	30
2.2.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	31
2.2.7. FUNCIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	32
2.2.8. APORTE.....	34
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	35

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	41
3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	42
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	42
3.3.1. POBLACIÓN	42
3.3.2. MUESTRA	43
3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.4.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.	44
3.4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.	46
3.4.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49



3.4.1. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	50
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	51
3.5. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	51
3.6. VARIABLES Y DIMENSIONES	51
3.7. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	52
3.8. PRUEBA DE NORMALIDAD	53
3.8.1. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	54
3.8.2. COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON Y EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	55
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	59
4.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1	59
4.1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2	72
4.1.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	80
4.1.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	82
4.1.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	85
4.2. DISCUSIÓN	89
V. CONCLUSIONES	100
VI. RECOMENDACIONES	103
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	113

TEMA: Liderazgo
ÁREA: Gestión Pública

FECHA DE SUSTENTACIÓN 15 DE DICIEMBRE 2021



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño de investigación.....	49
Figura 2: Estándares éticos y morales.	60
Figura 3: Flexibilidad.	61
Figura 4: Comunicación.	63
Figura 5: Seguridad de prueba y error.....	64
Figura 6: Vocación de servicio.....	65
Figura 7: Sinergia.	66
Figura 8: RIT.	67
Figura 9: Formulación y evaluación de documentos.....	68
Figura 10: Minimización de riesgos.....	70
Figura 11: Seguridad en la toma de decisiones.	71
Figura 12: Tipo de líder.....	73
Figura 13: PEI.....	74
Figura 14: TUPA	75
Figura 15: ROF.....	77
Figura 16: RAPP.....	78
Figura 17: Optimización de recursos.....	80



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	43
Tabla 2: Variables, técnicas e instrumentos	49
Tabla 3: Operacionalización de Variables	52
Tabla 4: Variables, dimensiones e indicadores sometidas a análisis	54
Tabla 5: Pruebas de normalidad para la hipótesis general	54
Tabla 6: Rangos de Correlación de Spearman	57
Tabla 7: Correlación de Spearman - Hipótesis general	57
Tabla 8: Estándares éticos y morales	59
Tabla 9: Flexibilidad	61
Tabla 10: Comunicación	62
Tabla 11: Seguridad de prueba y error	64
Tabla 12: Vocación de servicio	65
Tabla 13: Sinergia	66
Tabla 14: RIT (Reglamento Interno de Trabajo)	67
Tabla 15: Formulación y evaluación de documentos	68
Tabla 16: Minimización de riesgos	69
Tabla 17: Seguridad en la toma de decisiones	71
Tabla 18: Tipo de Líder	72
Tabla 19: PEI (Proyecto Educativo Institucional)	74
Tabla 20: TUPA (Texto Único de Procedimiento Administrativo)	75
Tabla 21: ROF (Reglamento de Organización y Funciones)	76
Tabla 22: RAPP (Rgl. de control, Asistencia, Puntualidad y Permanencia)	78
Tabla 23: Optimización de recursos	79
Tabla 24: Rangos de Correlación de Rho de Spearman	82



Tabla 25: Variables y dimensiones- Hipótesis general.....	83
Tabla 26: Pruebas de normalidad para la hipótesis general.....	83
Tabla 27: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis general.....	84
Tabla 28: Variables y dimensiones- Hipótesis específica 1	85
Tabla 29: Pruebas de normalidad para la hipótesis específica 1	85
Tabla 30: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis específica 1.....	86
Tabla 31: Variables y dimensiones- Hipótesis específica 2	87
Tabla 32: Pruebas de normalidad para la hipótesis específica 2	87
Tabla 33: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis específica 2.....	88



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(MEF)	: Ministerio de Economía y Finanzas.
(MOF)	: Manual de Organización y Funciones.
(OSCE)	: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.
(PEI)	: Plan Estratégico Institucional.
(POI)	: Plan Operativo Institucional.
(RAPP)	: Reglamento de control, asistencia, puntualidad y permanencia.
(RIT)	: Reglamento interno de trabajo.
(ROF)	: Reglamento de Organización y Funciones.
(SPSS)	: Statistical Package for Social Sciences.
(TUPA)	: Texto Único de Procesos Administrativos.
(UIT)	: Unidad Impositiva Tributaria.



RESUMEN

La presente tesis tiene como título “El liderazgo del alcalde y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019” de acuerdo a sus funciones establecidas cuya finalidad es buscar el bien y desarrollo de la , del mismo modo , se busca recomendar a los trabajadores y al alcalde en curso que adopte acciones que corrijan los errores para conseguir mejorar la gestión administrativa municipal, la cual es efecto de la manera de liderar de su alcalde, se investigó sobre los antecedentes en el desarrollo de ambas variables, también se investigaron los conceptos de liderazgo y gestión administrativa municipal; por lo que se tuvo como objetivo principal “Precisar de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. La metodología se realizó mediante un enfoque cuantitativo, bajo un nivel descriptivo, correlacional y explicativo, porque no se han manipulado las variables, se ha observado los sucesos tal como sucede en su contexto para establecer la relación de las variables y explicar las respuestas a las preguntas de investigación, las cuales fueron ordenadas y sistematizadas, tomando base una población y muestra de 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patambuco. Para el acopio de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas formuladas, utilizando el software SPSS 25.0, posteriormente interpretar los resultados, contrastarlos y posteriormente discutir con los autores.

Palabras clave: Liderazgo, Gestión administrativa, Objetivos municipales.



ABSTRACT

This thesis is entitled "The leadership of the mayor and its incidence in the administrative management of the District Municipality of Patambuco in the first year of management, 2019" according to its established functions whose purpose is to seek the good and development of the, In the same way, it seeks to recommend to the workers and the mayor in progress that they adopt actions that correct errors in order to improve municipal administrative management, which is the effect of the mayor's way of leading, it was investigated on the antecedents in the development of both variables, the concepts of leadership and municipal administrative management were also investigated; Therefore, the main objective was "To specify how the Mayor's Leadership is related to the administrative management of the District Municipality of Patambuco, in the first year of management 2019". The methodology was carried out through a quantitative approach, under a descriptive, correlational and explanatory level, because the variables have not been manipulated, the events have been observed as they happen in their context to establish the relationship of the variables and explain the responses to the research questions, which were ordered and systematized, based on a population and sample of 37 workers from the District Municipality of Patambuco. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire with formulated questions as an instrument, using the SPSS 25.0 software, subsequently interpreting the results, contrasting them and then discussing with the authors.

Keywords: Leadership, Administrative management, Municipal objectives.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis que lleva como título “El liderazgo del alcalde y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019” se buscó responder la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019? Para lo cual se planteó como objetivo principal: Precisar de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019. Bajo este contexto, se determinó la siguiente hipótesis: El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se recogieron los datos de los cuestionarios planteados para comprobar la hipótesis, con fundamento de la medición numérica y el uso de la estadística descriptiva. El tipo de investigación fue de nivel descriptivo, correlacional y explicativo porque se caracterizó por estudiar una situación con el fin de conocer el comportamiento de las variables. Es decir, la investigación estuvo dirigida a conocer la relación del Liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019.



El presente informe de tesis de investigación se desarrolló en 6 capítulos.

El capítulo I, está conformado por la introducción y por el planteamiento del problema de investigación, ahí se detalló la fundamentación y formulación del problema, así como los objetivos, justificación, delimitaciones y viabilidad de investigación.

El capítulo II, está conformado por la revisión de la literatura, en el cual se detallaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las definiciones conceptuales, así como también se expuso la hipótesis, las variables (generales y específicas), el sistema de variables y la operacionalización de las mismas.

El capítulo III, expone los materiales y métodos de investigación, donde se explicó el nivel de investigación, tipo, el enfoque y diseño. Así como se ha definido la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y presentación de datos. Del mismo modo se expuso la selección y validación de los instrumentos de recolección de datos, prueba de normalidad y también las características del área de investigación.

El capítulo IV, detalla los resultados de la investigación tanto para la variable independiente y la dependiente, así como la contrastación de la hipótesis, del mismo modo, se muestra la discusión de resultados con los diferentes autores relacionados a las variables de investigación.

El capítulo V, da a conocer las conclusiones.

El capítulo VI, detalla las recomendaciones

El capítulo VII, expone las referencias, donde se encuentra la bibliografía. Al finalizar se expone los anexos.

El autor.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, en nuestra sociedad, cualquier ciudadano puede alcanzar diversos cargos públicos, no exceptuando el cargo de alcaldía municipal, siendo tal cual, que los alcaldes en curso, en su mayoría, desconocen sobre la gestión administrativa del sector público. En cada gobierno, en el transcurso del periodo de su ejercicio como autoridad municipal, aquellos ciudadanos elegidos como alcaldes, apenas aprenden sobre la gestión que les fue encomendada.

En la sociedad del siglo-XXI es imprescindible la intervención del liderazgo como el factor importante para el desarrollo profesional e institucional de las personas y la sociedad, para alcanzar metas y objetivos en el campo laboral donde se desarrolla (Vicencio, 2018).

En la actualidad, los alcaldes de diversas localidades no poseen un conocimiento adecuado de la gestión de liderazgo con la que deben contar, por lo cual no se generaría el mayor aprovechamiento de las atribuciones en beneficio social de su localidad.

El alcalde como máximo representante legal de la municipalidad y autoridad administrativa, tiene como responsabilidad, dentro de sus funciones, de garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su jurisdicción.

La gestión del alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en su primer año de gestión, Rubén Ccansaya Fuentes, tiene 0.2% de avance financiero a la quincena de abril, según consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Esta comuna local cuenta con más de siete millones de soles (7, 399,957) para ejecutar obras en el presente año. Cabe indicar que, en su plan de gobierno, este alcalde propuso contribuir al desarrollo productivo y socio económico de la



población a través de la generación de productos alimenticios (carne) que cumplan con las normas sanitarias del país, mejorar e implementar con tecnologías innovadoras de para el cultivo y procesamiento de productos agrícolas y otros (OSCE, 2019)

Situación que lleva a afirmar que el alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en su primer año de gestión, posiblemente no desarrolla un adecuado estilo de liderazgo en relación con sus funciones. Lo que implica a una situación perjudicial para la Municipalidad que tiene a su cargo. Una adecuada gestión administrativa debe ser acompañada de un buen líder, ya que se originaría una correlación en el éxito de una gestión municipal y con ello se logrará cumplir con la razón de ser de la entidad pública. El alcalde de la municipalidad estudiada, posiblemente carece de capacidades de liderazgo, lo que sería contraproducente para contribuir en forma positiva a sus seguidores. Logrando así que los trabajadores no realicen sus actividades con empeño hacia el logro de metas para una buena gestión administrativa orientada a resultados.

El estilo de liderar, que tiene el alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco es una de las posibles causas determinantes para su deficiente gestión administrativa. Debido a que no lidera adecuadamente una institución encargada de fomentar la apropiada prestación de la asistencia pública y el desarrollo sostenible, integral y armónico de la localidad de Patambuco.

Ante lo afirmado es imperante conocer el estilo de liderazgo con el que se desenvuelve el alcalde en cuestión, así como sus características y competencias de liderazgo, del mismo modo estudiar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, así como las funciones y aportes de la misma.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL.

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?
- ¿En qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

“El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”

1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El tipo de liderazgo del alcalde tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019
- Las características y competencias de liderazgo del alcalde se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

1.4.1. TEÓRICA

La investigación actual tuvo como base los aspectos teóricos aplicados al liderazgo, así como su tipo y características, lo que nos permitió conocer la forma con la que lidera el alcalde del distrito de Patambuco, en su primer año de gestión, así como el desenvolvimiento de la gestión administrativa de sus colaboradores, tanto sus funciones como sus aportes, del mismo modo, la presente investigación tuvo como fin aportar conocimiento para plantear alternativas que mejoren la manera que lidera el alcalde de la municipalidad estudiada y así se pueda implementar acciones que tengan un efecto positivo en la gestión municipal de la localidad de Patambuco.

1.4.2. PRÁCTICA

Los resultados de la presente investigación serán de mucha utilidad para la Municipalidad Distrital de Patambuco – Puno, del mismo servirá como base para precisar los lineamientos que colaboren a la mejora de la gestión administrativa, tomando en cuenta el adecuado desenvolvimiento del liderazgo del alcalde, así como servirá como guía para tomar acciones correctivas en otras municipalidades con las características similares a la estudiada, por lo que será considerada como herramienta de gestión.

El estudio del tipo de liderazgo del alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco, servirá para que la gestión municipal ejecute las medidas correctivas propuestas para evitar que exista problemas en la misma, así como mejorar las deficiencias de gestión administrativa dentro de sus operaciones en la búsqueda del bien social. Las recomendaciones de la actual investigación



propondrán estrategias que ayuden a corregir los errores del problema planteado.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTOGACIÓN.

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Precisar de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Especificar como se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.
- Establecer en qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

En el proceso de recolección se recolectaron estudios realizados por autores Internacionales, Nacionales y Locales que hacen referencia al tema mencionado, y en ese sentido citaremos los antecedentes siguientes:

Crispín (2021) Planteó como objetivo principal: Determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por lo que llegó a las conclusiones que el liderazgo influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.461 que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa. También se concluye que las habilidades gerenciales influyen en la gestión administrativa, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,450 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, las habilidades gerenciales sí influyen en la gestión administrativa (Crispin, 2021).

Benito (2019) Tuvo como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad estudiada. Llegó a las conclusiones que existe relación positiva entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, las variables presentan un grado de correlación positiva débil. A partir de ello 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. 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. Del mismo modo se concluyó 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; se concluyó que el alcalde debe de tomar importancia al liderazgo que adopte debido a que ello se relaciona con la buena gestión administrativa (Benito, 2019).

Beraun y Palomino (2019) Plantearon como objetivo general identificar la incidencia que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad, y llegaron a las conclusiones que se ha logrado determinar que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad estudiada , esta decisión se sustenta en el valor del p valor es 0,001 es decir a un buen liderazgo corresponde una buena gestión administrativa, por otro lado si existe un deficiente liderazgo le corresponde una deficiente gestión administrativa. También, del mismo modo, se ha logrado determinar relación significativa entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa de la institución estudiada, esta decisión se sustenta en el valor p valor que es 0,007 es decir a un buen nivel de liderazgo participativo le corresponde una buena gestión administrativa (Beraun & Palomino, 2019).



Collado (2018) Presentó como objetivo conocer el modo en que se crea, mantiene y se pierde el liderazgo local de un alcalde en España y llegó a las conclusiones que se establece dentro de un proceso secuenciado con tres etapas: una socialización (de ser, de pensar y de actuar del líder); una legitimación donde se demuestra su competencia social para hacer frente a otros candidatos ; y una institucionalización donde aumenta la eficiencia en el desempeño de su cargo a través de la reinversión continuada de capitales políticos. En síntesis, los liderazgos políticos locales más largos y que experimentan las tres etapas de la secuencia temporal están relacionados con políticos con carreras eminentemente municipalistas, con una visión y una clara conceptualización del modelo de ciudad, con un carácter transformador de la realidad política, con una personalización que les dota de una autonomía considerable dentro de los ayuntamientos. Los liderazgos políticos más cortos y que sólo experimentan las etapas de socialización y legitimación están relacionados con políticos con carreras multinivel, sin una visión definida de un proyecto de ciudad, con posiciones de poder relativas dentro del municipio, con un bajo grado de personalización de la política que les confiere escasa autonomía (Collado, 2018).

Santamarina (2018) en su tesis titulada “Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018” tuvo como objetivo principal determinar los niveles de liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la municipalidad estudiada. Por lo cual llegó a las conclusiones que los trabajadores de la municipalidad encuestada, el 1.2% indica que presenta un nivel adecuado de liderazgo, el 33.7% indica un nivel inadecuado y el 65.1% presenta un nivel poco adecuado. Sobre determinar la dimensión carisma, el 1.8% indica que presenta un nivel adecuado, el 28,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 69.8%



presenta un nivel poco adecuado. En la dimensión inspiración, el 11.2% indica que presenta un nivel adecuado, el 31.4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 57,4% presenta un nivel poco adecuado. Sobre la dimensión tolerancia, el 31.4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 48.5% presenta un nivel poco adecuado (Santamarina, 2018).

Acero y Huaraya (2017) en su investigación titulada “Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016” tuvo como objetivo: Conocer la influencia del liderazgo organizacional y la participación política de los actores políticos, institucionales y sociales en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno. Llegaron a las conclusiones que los actores políticos, institucionales y sociales de la ciudad de Puno intervienen en distintos ámbitos del proceso de las políticas públicas locales de forma diferenciada en función al status y rol que juegan cada uno, intervienen en el proceso legislativo, en el concejo municipal, aprobando o desaprobando las políticas públicas locales, intervienen más en la dimensión técnica del proceso de las políticas públicas locales, expresado en proyectos, programas y propuestas de ordenanzas, intervienen en la fase de identificación y definición de las demandas y problemáticas de la ciudadanía, llevando propuestas de acuerdo a las necesidades que tienen como organización o de acuerdo a las necesidades que presenta la ciudad de Puno participando en el presupuesto participativo que convoca la Municipalidad Provincial de Puno, por otro lado haciendo la fiscalización de la gestión municipal (Acero & Huaraya, 2017).

Coronel (2015) en su investigación titulada “Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada” tuvo como objetivo estudiar los estilos de liderazgo y sus características predominantes efectivamente



ejercidos por los presidentes de gobierno de la Argentina y de España durante los primeros veinticinco años de restauración democrática. Llegó a las conclusiones que el análisis comparado de los estilos de liderazgos ejercidos por los presidentes democráticos (líderes políticos) de España y Argentina cobra especial valor. Sus rasgos comunes: haber reinstaurado a la democracia luego de severas dictaduras militares, haber transcurrido por un período casi idéntico de vida democrática, poseer raíces culturales comunes. Para el caso de la dimensión “Influencia Idealizada/ Carisma” se apreció que la utilización de la misma difirió según los países casi de manera inversa. La dimensión “motivación inspiracional” tuvo a lo largo de toda la serie temporal mayor intensidad que la primera. Esto podría asociarse a una de las características que definen al líder desde la perspectiva de la escuela del Nuevo Liderazgo: su capacidad de compartir una visión. La dimensión “manifestación de deseo de realizar acciones”, también mostraron comportamientos diferenciados entre Argentina y España. En términos generales fue la Argentina quien ha hecho mayor uso relativo de esta dimensión. La dimensión acciones, fue una dimensión que en términos generales tuvo una participación global marginal (menor del 5%) en ambos países, pero con picos destacables. Lo que tuvieron en común fue que se manifestaron en los primeros discursos disponibles de ambas presidencias, pero no se pudo por ello trasladar esta lógica a toda la serie puesto que los valores se encontraron siempre por debajo de 0.05 (5%) del total (Coronel, 2015).



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. LIDERAZGO DEL ALCALDE

Manes (2011), quien acota que el liderazgo “es un proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos, citado por (Panta, 2018).

El liderazgo es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder. Un líder es aquel que está al mando de un grupo y tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía. Líder también es aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o que impone respeto, se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan superioridad para desempeñar un papel. El líder sobresale en algún aspecto (título, experiencia, conocimientos, desempeño) y suele ser un modelo a seguir para el resto de sus pares (Raffino, 2021).

El liderazgo podríamos definirlo como el conjunto de habilidades que una persona posee, para influir en la forma de ser o actuar de las personas o también de un grupo de trabajo determinado, haciendo que este trabaje con entusiasmo en beneficio de lograr unas metas u objetivos (Giménez, 2018).

Los líderes nacen y se hacen, se supone que existen características personales inherentes y otras que se pueden adquirir por aprendizaje a lo largo del tiempo, por tanto, hay una fuerza potencial inherente al nacer sobre la que se construye durante la infancia. Pero también existe una fuerza, quizá más importante, que es el conjunto de influencias externas, mediante el conocimiento y la experiencia que cada individuo consiga (Castro, 2015).



Un buen alcalde debe “tomar decisiones meditadas para resolver conflictos y luego saber comunicar esas decisiones”. Porque los conflictos se acumulan encima de su mesa sin parar: “En su empeño deberá trabajar 24 horas, 7 días a la semana, con dedicación y ahínco, pero deberá al mismo tiempo invertir muchas horas relacionándose: con sus compañeros de partido, con sus colegas alcaldes y concejales, con los trabajadores del ayuntamiento, con sus sindicatos y con la ciudadanía y además tendrá que reservar tiempo para sus amigos y familia” (Ruiz de Azua, 2015).

2.2.2. AUTORIDAD VS LIDERAZGO

“En líneas generales, la autoridad y el liderazgo se relacionan en la medida que la autoridad es un recurso para el liderazgo, se diferencian en que éste último es, fundamentalmente, igualitario; en tanto que la autoridad es piramidal” (Castro, 2015)

Gioya y Rivera (2008) la autoridad “muchas veces, de hecho, es un papel claramente insuficiente en la práctica del liderazgo. El liderazgo es la autoridad concedida que radica en los otros, y ellos nos la dan temporalmente” (Gioya & Rivera, 2008)

2.2.3. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

Tomando en cuenta un estudio ejecutado por Harvard Business Review, en la que se tomó como muestra 195 líderes de 15 países, se les interrogó , sobre cuáles eran las competencias y características de liderazgo más importantes en el mundo , se obtuvieron las siguientes respuestas: Tener estándares éticos y morales, tener flexibilidad para cambiar



de opinión, comunicarse frecuente y abiertamente, proporcionar seguridad para la prueba y el error, tener vocación para servir y ser sinérgico (Giménez, 2018).

El líder convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión (Castillo & Osio, 2017).

Los líderes se convierten en símbolos del bien y el mal, del amor y el odio; por ello es fácil identificarlos como agentes de injerencia positiva y negativa, y transmitirles nuestro apoyo o declararles nuestro enfrentamiento u odio, según su accionar (Tuesta, 2003)

2.2.4. TIPOS DE LIDERAZGO

En su libro *Leadership that gets results*, Daniel Goleman describió seis tipos de liderazgo diferentes. Cada uno de ellos está basado en un componente de la inteligencia emocional. Sin embargo, todos tienen en común que las personas que los desarrollan consiguen resultados. Los diferentes liderazgos, según el autor son: Coercitivo o autoritario, democrático, afiliativo, visionario u orientativo, timonel, coach (Goleman, s.f)

Algunos estudiosos, plantean múltiples categorías en la definición de liderazgo, pero en el caso particular de esta investigación, se tomará como calificación, el liderazgo según la relación con sus seguidores, como se observa a continuación:



A) Líder dictador. Impone su autoridad y sus decisiones sin dejar espacio para el diálogo; fuerza sus ideas y puntos de vista al grupo (Raffino, Liderazgo, 2021).

Es el perfil que se sustenta en las propias ideas. El grupo con el que trabaja, en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables de su tarea, permitiéndoles ser independientes, bloquea cualquier tipo de iniciativa. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás (Ferrer, 2020).

B) Líder autocrático. Tiene el poder de decisión sobre el grupo y guía el camino a seguir sin permitir la participación del resto de los miembros del equipo (Raffino, 2021).

Es el único miembro en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional, es decir, del líder al subordinado permite a los jefes controlar y tomar decisiones sobre muchos aspectos de la estrategia y las dinámicas de trabajo habituales. El líder autocrático tiene mucho poder y nadie puede ni debe desafiar sus decisiones. Por tanto, no es un liderazgo abierto ni democrático, sino que es unidireccional (Ferrer, 2020)

C) Líder democrático. Alienta la participación de los miembros del grupo o equipo para tomar decisiones en conjunto, respeta las opiniones ajenas y delega tareas (Raffino, 2021).

El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las



normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir. Su función es promover la participación, el entusiasmo y la implicación de los empleados. Se promueve el diálogo entre todo el grupo para tener en cuenta todas las opiniones y visiones sobre la realidad, aunque la decisión final suele recaer en el líder (Ferrer, 2020)

D) Líder onomatopéyico. Guía al grupo y lo motiva a través de onomatopeyas para generar entusiasmo y fidelizar a los miembros (Raffino, 2021).

El líder, a la vez que reflexiona sobre la visión y el proyecto que debe de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo (Ferrer, 2020).

E) Líder paternalista. Toma las decisiones y establece el camino a seguir, trabaja en base a resultados e impone un sistema de premios y castigos para incentivar a los miembros (Raffino, 2021).

El líder tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo (Ferrer, 2020).

F) Líder liberal. Deja el poder de decisión y el cumplimiento de las funciones en manos de los miembros, ya que confía en el equipo y da su apoyo (Raffino, 2021).

El liderazgo laissez-faire se basa en la máxima: «deja hacer a tus empleados, ellos saben lo que deben hacer». Por tanto, el líder laissez-faire no es muy propenso a dirigir a su grupo ni a dar demasiadas instrucciones sobre



cómo deben hacerse las cosas. Adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan. Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha (Ferrer, 2020).

En concreto, propone la siguiente definición de liderazgo político: “la combinación particular de los modos empleados por los líderes en la adopción de decisiones políticas, en la concepción y realización del trabajo político y en las relaciones entabladas con otros actores políticos y sociales” (Natera, 2006).

2.2.5. EL LIDERAZGO DEL ALCALDE SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE LAS MUNICIPALIDADES- LEY N° 27972

La Ley Orgánica de las Municipalidades define al gobierno local, como la entidad básica de la organización territorial del estado peruano y órgano político inmediato de participación vecinal en los asuntos públicos; son los órganos de gobierno, promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. La alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa.

El alcalde ejerce las funciones ejecutivas de gobierno señaladas en la Ley Orgánica de Municipalidades mediante decretos de alcaldía y resuelve los asuntos administrativos a su cargo mediante resoluciones de alcaldía.



Según la presente ley en sus artículos 20 y 21 , las atribuciones del son las de 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; entre otras. (Ley orgánica de Municipalidades, 2003).

El alcalde provincial o distrital, según sea el caso, desempeña su cargo a tiempo completo, y es rentado mediante una remuneración mensual fijada por acuerdo del concejo municipal dentro del primer trimestre del primer año de gestión. El monto mensual de la remuneración del alcalde es fijado discrecionalmente de acuerdo a la real y tangible capacidad económica del gobierno local, previas las constataciones presupuestales del caso; la misma que anualmente podrá ser incrementada con arreglo a ley, siempre y cuando se observe estrictamente las exigencias presupuestales y económicas propias de su remuneración (Ley orgánica de Municipalidades, 2003)

2.2.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización (Raffino, 2021).

La gestión administrativa es el conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa,



a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Se basa en cuatro principios fundamentales; el orden es el primero, según cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado (Corvo, 2021)

2.2.7. FUNCIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Fayol considera que la administración es una actividad común de todos los seres humanos, ya que se lleva a cabo en cualquiera de los ámbitos en el que éste se encuentre, en empresas, gobiernos e incluso el hogar. Además, considera que la administración es un conjunto universal de funciones donde se incluye la planeación, organización, dirección, coordinación y control (proceso administrativo) por lo que concibe a la organización como un todo (Martínez, 2013).

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

A) Planificación. Según Gonzáles et al. (2020) La planificación “es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado”. (Gonzáles, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020).

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. El proceso de planificación municipal se establece mediante documentos de gestión, el más relevante es el llamado Plan estratégico institucional con su sigla PEI.

B) Organización. Según Gonzáles et al. (2020) afirma que el proceso de organización “consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar



su trabajo, y poder alcanzar los objetivos” (Gonzáles, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020).

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. El proceso de organización municipal se establece mediante documentos de gestión, los más importantes para su desarrollo son el Texto único de procedimientos administrativos con su sigla TUPA, y el Reglamento interno de trabajo, identificado con su sigla RIT.

D) Dirección. Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.

Según Jiménez (2008), la dirección se refiere al acto de direccionar las tareas diarias de la empresa, 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, Según la Ley N° 27658 (2002) para el proceso de dirección municipal se establece mediante documentos de gestión, el que engloba las actividades más importantes es el Reglamento de organización y funciones, son su sigla ROF (Jiménez, 2008)

E) Control. Según Gonzáles et al. (2020) señala que la función de control “Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados,



para un mejor proceso de toma de decisiones” (González, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto, 2020).

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. El proceso de control municipal se establece en diversos documentos de gestión, los más importante es el Reglamento de control, asistencia, puntualidad y permanencia, con su sigla RAPP.

2.2.8. APORTE

Los beneficios de realizar una administración rigurosa y eficaz de una forma metódica y prolongada en el tiempo, produce una serie de beneficios que, para la empresa, serán muy importantes, los principales factores son la optimización de recursos, la minimización de riesgos, la certeza a la hora trabajar datos y la seguridad en la toma de decisiones (Aranda, s.f).

La Municipalidad: De conformidad al artículo 194 y 195 de nuestra Constitución Política vigente la municipalidad es el órgano del gobierno local, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, siendo su finalidad esencial promover la mejora de la calidad de vida de los habitantes de su jurisdicción. Este rol promotor del desarrollo, se expresa en las siguientes áreas de acción: - La prestación de servicios públicos que aseguren la convivencia sana de la colectividad. - La promoción social a favor de los más necesitados. - La orientación del desarrollo urbano y el uso de suelo - La ejecución de sus propios proyectos de inversión.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

APORTE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa en una empresa es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de la misma (Universidad Latina de Costa Rica, s.f.)

CERTEZA

La certeza es el conocimiento claro y seguro de algo. Quien tiene una certeza está convencido de que sabe algo sin posibilidad de equivocarse, aunque la certeza no implica veracidad o exactitud (Pérez & Merino, Definición de certeza, 2010).

CONTROLAR

Se aplica sobre aquellos individuos que ocupan un cargo o realizan determinada actividad, que reviste importancia y responsabilidad, porque por ejemplo tienen a su cargo personal al cual deberán atender en todas las necesidades que éstos demanden y también deberán seguir con suma atención cómo despliegan sus tareas (Florencia, 2012).

COMPETENCIAS

Capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica. Hablamos de competencias cuando se procede a evaluar, formar, desarrollar y medir el aporte de una persona al éxito desde su puesto de trabajo (Spencer, 2016).

COMUNICACIÓN

Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales



obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto (Pérez & Gardey, Definición de comunicación, 2021).

DECISIÓN

Obtención de una elección lograda a partir de un proceso de selección de oportunidades. Las decisiones programadas se toman de acuerdo con políticas, procedimientos o reglas, escritas o no escritas, que facilitan la toma de decisiones en situaciones recurrentes porque limitan o excluyen alternativas (Berthe, s.f.)

DIRIGIR

Dirigir es el acto de guiar un determinado orden de cosas hacia un fin determinado. Este tipo de actividad consiste en liderar un determinado proceso para que se alcancen determinadas metas consideradas como beneficiosas (Ramos, 2014)

DOCUMENTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Aquellos instrumentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras (Municipalidad San Ignacio, 2020)

ESTÁNDAR

Los estándares son especificaciones acerca de cómo debe desarrollarse una tarea o función determinada, están basados en acuerdos entre una o más entidades o un determinado grupo de personas (GeoIDEP, s.f.)

ÉTICA

La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común. La función de la ética como disciplina es



analizar los preceptos de moral, deber y virtud que guían el comportamiento humano hacia la libertad y la justicia (Etica, 2020).

FLEXIBILIDAD

Consiste en adaptarse a las situaciones mediante la práctica de la atención, consciencia plena y actuar de modo efectivo guiado por tus valores (Conde, Estrada, & Pérez, 2012)

JEFE

Individuo responsable de la dirección de un determinado proyecto, encargado de la consecución de objetivos determinados y de la organización de un equipo para la misma. Persona que tiene autoridad formal sobre otra (Santamarina, 2018).

LÍDER

Es aquel que influye en el comportamiento de otra persona, para generar un resultado positivo. En este sentido, diríamos que la diferencia importante entre jefe y líder, radica en que un líder no necesariamente tiene autoridad, aunque, por supuesto, puede tenerla; existen jefes que son auténticos líderes (Hernandez, 2019)

MORAL

La moral es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y aceptadas en una sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal (Morales, 2021)

OPTIMIZACIÓN

Capacidad de hacer o resolver alguna cosa de la manera más eficiente posible y, en el mejor de los casos, utilizando la menor cantidad de recursos (Optimización, 2021)

ORGANIZAR



La acción de organizar se define como la parte que se deberá hacer para alcanzar un todo. Se trata de una combinación de partes, medios y objetivos que, a la hora de unirse, lograrán llegar al todo que es la organización. Podrán así alcanzar el objetivo final, del cual se partió (Cao, s.f.)

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)

Herramienta importante dentro del proceso de planificación y un instrumento para la adecuada asignación de los recursos, al vincular los objetivos de corto y mediano plazo con los escenarios de programación presupuestal (Municipalidad San Ignacio, 2020)

PLANIFICAR

Estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos. La planificación es entonces, en términos generales, la definición de los procedimientos y estrategias a seguir para alcanzar ciertas metas (Westreicher, 2020)

REGLAMENTO DE CONTROL, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA (RAPP)

El presente Reglamento permite regular los procesos y acciones para el control de asistencia, permanencia y puntualidad de los trabajadores de la Municipalidad, procediendo a su aplicación en forma coherente, oportuna y obligatoria de acuerdo a las normas contenidas en este Reglamento (Municipalidad San Ignacio, 2020).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)

Establece el marco normativo a la que deben sujetarse los empleados de confianza y servidores públicos, en adelante trabajador de la Municipalidad para el cumplimiento de las obligaciones, a fin de fomentar la armonía dentro de la relación



laboral, y lograr los objetivos de la gestión municipal (Municipalidad San Ignacio, 2020)

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF)

Es un instrumento técnico-normativo de gestión administrativa institucional que tiene como objeto establecer la naturaleza, finalidad, ámbito, estructura orgánica y las funciones básicas, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación así, cómo los requisitos de los cargos o puestos de trabajo (Municipalidad San Ignacio, 2020).

SEGURIDAD

La seguridad es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad. Es una fuente indispensable de la vida cotidiana, que permite al individuo y a la comunidad realizar sus aspiraciones (Québec, 2021).

SINERGIA

Es la unión de diferentes conocimientos y habilidades para cumplir un objetivo de manera eficiente y eficaz, esto se logra mediante la colaboración, unión de varios esfuerzos. Puede derivar del conocimiento o experiencia que pueda aportar el capital humano, es decir, los directivos. En este caso, pueden aportar un saber hacer (*know how*) diferente que puede resultar en menores costes y mayor eficiencia (Sevilla, 2014)

TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA)

Un documento de gestión que contiene toda la información relacionada a la tramitación de procedimientos que los administrados realizan ante sus distintas dependencias. El objetivo es contar con un instrumento que permita unificar, reducir



y simplificar de preferencia todos los procedimientos (trámites) que permita proporcionar óptimos servicios al usuario. Contiene los procedimientos administrativos y servicios exclusivos que brinda a la ciudadanía (Municipalidad San Ignacio, 2020).

VOCACIÓN DE SERVICIO

El arte de atender de manera especial y natural a un cliente, sea externo o interno. Ello requiere de nosotros mayor proactividad, es decir, tomar la iniciativa y no esperar, de manera reactiva. Implica tener empatía, tratar a las personas como nos gustaría que nos traten a nosotros, ponerse en el lugar del otro, requiere compromiso también con nosotros mismos, por ejemplo, para conocer bien los procesos y actividades rutinarias (Regalado, 2012)



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Localizado en el departamento de Puno, Patambuco es un distrito cuya información importante se proporciona a continuación. Sus procesos administrativos son tratados en el ayuntamiento de Patambuco en la dirección siguientes:

- Máxima Autoridad: Alcalde Distrital
- Dirección: Plaza de Armas S/N Patambuco
- Distrito: Patambuco
- Provincia: Sandía
- Región: Puno
- Teléfono: (051) 324576
- E-mail: munipatambuco@hotmail.com
- Población: 3960 habitantes
- Territorio: 474, 00 km²
- Ubigeo: 211204

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Patambuco ubicado en la plaza de armas s/n en el distrito de Patambuco, Provincia Sandía, Región Puno.

El Distrito de Patambuco de la provincia de Sandia, departamento de Puno, ubicado a una altitud de 3556 m.s.n.m. hallada en Latitud: -14.3597 Longitud: -69.6197; cuyos límites son:



- Este: Sandía y Cuyocuyo
- Oeste: Phara y Crucero
- Norte: Sandia
- Sur: Cuyocuyo

El distrito de Patambuco cuenta con una superficie 47 400 hectáreas siendo en kilómetros cuadrados 474 km².

3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tuvo una duración de un año con tres meses.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. POBLACIÓN

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Sampieri, 2003).

En el presente trabajo de investigación se realizó tomando como universo a 37 trabajadores de las áreas de los órganos siguientes de la Municipalidad Distrital de Patambuco, como son: Órgano de asesoramiento, órgano de control. Así como de la oficina de administración general y la subgerencia de infraestructura de desarrollo urbano rural como se detalla a continuación:



Tabla 1: Población

ÁREAS Y SUB ÁREAS	TRABAJADORES
ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	
Oficina de Planificación y Presupuesto	3
Asistente Administrativo	2
ÓRGANO DE CONTROL	
Oficina de control institucional	3
Oficina de supervisión y liquidación de obras	3
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	
Jefe de la Sub Gerencia de Logística	1
Encargados de almacén central	2
Encargados del control Patrimonial	2
*Patrimonio	2
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO RURAL	
Unidad de obras públicas	4
Unidad de estudios y proyectos	4
Unidad de equipo mecánico	3
Unidad de Catastro urbano y rural	4
Unidad formuladora	4
TOTAL	37

3.3.2. MUESTRA

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población.

De la misma manera Hernández Sampieri citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". Lo señalado por este autor permite inferir, que si se toma



el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestral (Hernandez Sampieri, 2003).

Por lo cual, de lo señalado por el autor Hernández (2003) nos permite asumir que para la presente investigación no fue conveniente aplicar ningún criterio muestral, eso quiere decir que se tomó para analizar a los 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patambuco.

3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dentro del desarrollo de la presente investigación se tomó como nivel, tipo, enfoque y diseño lo detallado a continuación:

3.4.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

“Se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio” (Hernández, 2012).

La presente investigación se realizó bajo un nivel descriptivo, correlacional y explicativo.

Nivel Descriptivo

“Tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas...”. Una investigación de nivel descriptivo trata de detallar aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de las variables, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás (Cerde, 1998).

La investigación a desarrollar será de nivel descriptivo porque se especificó el proceder del liderazgo del alcalde y la gestión administrativa



municipal en la Municipalidad Distrital de Patambuco – Puno, periodo 2019, situación que se estudió en la muestra previamente detallada.

Nivel Correlacional

La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación) para llegar a conclusiones relevantes (Mejia, 2019).

De lo antecedido, se puede decir que la presente investigación también es de nivel correlacional ya que es un estudio no experimental que estableció la relación de la variable independiente (Liderazgo del alcalde) y su correlación estadística con la variable dependiente (gestión administrativa) para la muestra de estudio y así llegar a conclusiones y recomendaciones adecuadas.

Nivel Explicativo

La investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Son investigaciones en que el investigador se plantea como objetivo, estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas (Cerdeña, 1998).

Del mismo modo la presente investigación es de nivel explicativo ya que tiene como fundamento la prueba de hipótesis “El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019” y obtuvo conclusiones que llevaron a la contrastación de la misma, esta investigación buscó conocer el porqué de la relación del liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad estudiada.

3.4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación también fue de tipo social, básica y transversal.

Investigación social

“Es el proceso en el que se aplica el método y las técnicas científicas al estudio de situaciones o problemas de la realidad social. Y tiene como objetivo, ampliar los conocimientos en Ciencias Sociales, a partir de las respuestas encontradas. La investigación social, involucra la creación de conocimiento sobre las instituciones, los grupos, las personas, a partir de sus relaciones sociales” (Cruz, 2012).

La tesis desarrollada es de tipo social ya que aplicó métodos y técnicas científicas al estudio del problema de investigación sobre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Patambuco, tuvo como objetivo ampliar conocimientos en ciencias sociales a partir de respuestas encontradas. En el área de contabilidad, involucrará la creación de conocimiento sobre el liderazgo y su relación con la gestión administrativa municipal a partir de las relaciones entre las variables.

Investigación básica

La Investigación básica es aquella que busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Esto significa que no está diseñada para resolver problemas. El científico se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no se le exige que explique las implicaciones prácticas de su estudio (Bardoza, 2008).

La investigación a tratar también fue básica ya que buscó poner a prueba la hipótesis sin intención de aplicar los resultados a problemas



prácticos, no está diseñada para resolver problemas, solo se orientará al desarrollo del conocimiento científico, también a su vez podría ser tratada como base de un estudio posterior.

Investigación transversal

El estudio transversal se lleva a cabo con el mismo conjunto de variables durante un cierto periodo de tiempo. El estudio se realiza en una sola instancia. (Hernández, 2012).

La investigación también fue transversal ya que se desarrolló en un año de estudio, el año 2019.

3.4.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Sampieri, 2003).

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo ya que se analizaron los datos recolectados y la prueba de hipótesis confiando en la medición numérica y el uso de la estadística descriptiva para conocer con exactitud el proceder del liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión 2019.

3.4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hace explícitos los aspectos operativos de la misma, es decir, el cómo, se abordará metodológicamente la investigación. El diseño de la investigación se define con base al procedimiento (Hernández, 2012).



La investigación que se desarrolló en el presente estudio presentó un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Diseño no experimental

En el diseño de investigación de tipo no experimental, las variables no se manipulan intencionalmente, sino que solo se observa y se analiza el fenómeno tal y como es en su contexto natural (Sampieri, 2003).

La tesis se basó en el diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio (X= Liderazgo del alcalde, Y= Gestión Administrativa) solamente se estudiaron en su contexto de desarrollo natural.

Diseño transversal

El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características (variables), en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente (Sánchez, 2014).

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo en el tiempo presente que es el año 2019 para su estudio.

Diseño correlacional

Consiste en evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas. La investigación correlacional, por tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra (Rus, 2020). El diseño de la investigación actual presentó el siguiente esquema. Dónde:

M = Muestra: 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patambuco – Puno

X = Variable 1: Liderazgo del alcalde

Y = Variable 2: Gestión administrativa

r = Grado de relación entre las variables de estudio.

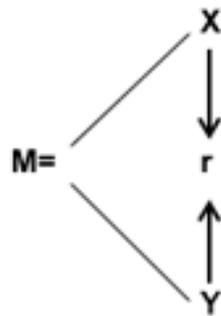


Figura 1: Esquema de diseño de investigación

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En cuanto a las técnicas que se usaron en la investigación fue la encuesta y el análisis documental. La técnica con su instrumento respectivamente fueron la encuesta con su cuestionario y el análisis documental con sus fichas bibliográficas que permitieron evaluar ambas variables de estudio y así lograr obtener la respuesta de los encuestados, por medio de una serie de interrogantes. Para la realización de la presente investigación, tomaremos como técnicas e instrumentos los detallados a continuación:

Tabla 2: Variables, técnicas e instrumentos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Independiente:	Encuesta	Cuestionario –encuesta
Liderazgo del alcalde	Análisis documental	Ficha Bibliográfica
Dependiente:	Encuesta	Cuestionario –encuesta
Gestión administrativa	Análisis documental	Ficha Bibliográfica



El instrumento cuestionario estuvo compuesto en total por 16 ítems para así determinar el grado de relación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa control de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019, el cual fue valorado con niveles de Muy Bueno, Bueno, Malo y Muy Malo. La técnica de Análisis documental fue utilizada tomando como instrumento la Ficha bibliográfica para identificar cuáles son las fuentes de información que se estudiaron en la presente investigación, la cual se compone de los siguientes ítems:

- Tipo de documento
- Autor
- Referencia según APA
- Número de páginas
- Conceptos claves
- Ideas fundamentales
- Objetivo principal
- Conclusiones

3.4.1. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

La información obtenida es presentada por medio de tablas numeradas y figuras para su mejor entendimiento e interpretación, tomando como herramienta los programas detallados a continuación:

- a. Software Ms Office:** Para el ordenamiento y presentación de información relevante en relación a la presente tesis de investigación.
- b. Software Ms Power Point:** Para la presentación del informe final de la tesis de investigación y como herramienta de exhibición de los resultados obtenidos en la presente investigación.

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos que fueron recolectados se ordenaron por medio de la estadística descriptiva tomando como herramienta los programas que a continuación se detallan:

- a. **Microsoft Excel 2019:** Para el ordenamiento generalizado de los datos y lograr tener una perspectiva general de la información recolectada.
- b. **Software SPSS:** Para el procesamiento de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad estudiada, para tratamiento de datos y la contratación de la hipótesis planteada.

3.5. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Encuesta: Fue realizada con la finalidad de obtener la información del liderazgo del alcalde y la gestión administrativa control según los indicadores, para la cual se ha establecido como escala de medición la escala de Likert.

Para verificar la confiabilidad de la encuesta, se aplicó a un grupo de 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patambuco– Puno con características similares (16 ítems detallados en el Anexo B para la variable independiente y el anexo C para la variable dependiente) y los resultados presentamos en el Anexo F.

3.6. VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Independiente: X= Liderazgo del alcalde

Dimensiones

X1= Características y Competencias de liderazgo

X2= Tipo de liderazgo

Variable Dependiente: Y= Gestión administrativa

Dimensiones



Y1= Funciones

Y2= Aporte

3.7. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

Tabla 3: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE X = Liderazgo del alcalde	X1 = Características y Competencias de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares éticos y morales. - Flexibilidad para cambiar de opinión. - Comunicación frecuente y abierta. - Seguridad para la prueba y el error. - Vocación de servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario- encuesta - Ficha Bibliográfica
	X2 = Tipo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Sinergia. - Líder dictador. - Líder autocrático. - Líder democrático. - Líder onomatopéyico. - Líder paternalista. - Líder liberal. - Planificación - Organización 	
DEPENDIENTE Y = Gestión Administrativa	Y1= Funciones Y2= Aporte	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Control - Optimización de recursos - Minimización de riesgos - Seguridad en la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario- encuesta - Ficha Bibliográfica



3.8. PRUEBA DE NORMALIDAD

Zamora (2019) En esta prueba se tiene que determinar si los datos de la presente tesis cuentan con distribución normal o no normal y en base a este resultado se determinará el uso del Coeficiente de correlación de Pearson o el coeficiente de correlación de Spearman.

Para que una muestra se considere con distribución normal, debe cumplir los siguientes criterios:

- **Variable cuantitativa:** Dato numérico, entero o decimal.
- **Simétrica:** La curva decrece de manera similar en ambas direcciones. Media, mediana y moda iguales.
- **Asintótica:** La curva se acerca cada vez más al eje X.
- Para determinar la normalidad de los datos, se va a utilizar dos pruebas estadísticas Shapiro- Wilk y Kolmogórov-Smirnov.
- **Shapiro- Wilk:** Se aplica a una muestra menor a 50.
- **Kolmogórov-Smirnov:** Se aplica a una muestra mayor a 50.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas:

H₀: La muestra cuenta con una distribución normal.

H_a: La muestra cuenta con una distribución no normal.

Criterios/Regla de decisión:

Nivel de confianza: 95.00%

- $p < 0.05$; Se rechaza la hipótesis nula, aceptando que la muestra cuenta con distribución no normal.
- $p \geq 0.05$; Se acepta la hipótesis nula, aceptando que la muestra cuenta con distribución normal.

3.8.1. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del análisis de confiabilidad de la presente investigación, fueron planteadas las hipótesis (nula y alternativa) siguientes:

H₀: “El Liderazgo del alcalde no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”

H_a: “El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”.

Tabla 4: Variables, dimensiones e indicadores sometidas a análisis

DATOS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
1	Independiente: Liderazgo del alcalde	Características y competencias de liderazgo	Comunicación frecuente y abierta
2	Dependiente: Gestión administrativa	Funciones	Organización

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Tabla 5: Pruebas de normalidad para la hipótesis general

INDICADORES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INDICADOR 1	.848	37	.001
INDICADOR 2	.866	37	.001

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS



Interpretación: Utilizando el método de Shapiro-Wilk, la tabla indica que el Sig. de ambos valores es del 0.001, en donde estos valores son menores a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, afirmando que los datos tienen una distribución no normal.

3.8.2. COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON Y EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El primero es un coeficiente paramétrico, es decir, infiere sus resultados a la población real, lo que hace necesario que la distribución de nuestra muestra se asemeje a la distribución real, es decir, que haya normalidad.

Esta es la mayor diferencia entre ambos coeficientes, que el de Pearson es paramétrico, y requiere que se cumpla el supuesto de normalidad en las variables, requiere de normalidad univariante, sólo podrá calcularse en variables cuantitativas, mientras que el de Spearman es no paramétrico, pues la distribución muestral no se ajusta a una distribución conocida, por lo que los estimadores muestrales no son representativos de los parámetros poblacionales, nuestras variables cuantitativas no cumplen con el supuesto de normalidad (no se distribuyen de acuerdo a la curva normal), o son variables de tipo cualitativo (ordinal), sólo queda usar el coeficiente de correlación de Spearman (Lizama & Bocardo, 2014, p.5).

En resumen, de lo previamente planteado, se puede asegurar lo siguiente:

- **Coefficientes de correlación de Pearson:** Datos con distribución normal.
- **Coefficientes de correlación de Spearman:** Datos con distribución no normal.



Vellis (2005) señala que la confiabilidad en el rango de 0.70 y 0.80 es lo suficientemente buena para cualquier propósito de investigación, mientras que la confiabilidad para una prueba que se utilice para tomar una decisión que influye sobre el futuro de una persona debe ser superior a 0.95. Más allá de estas recomendaciones, se plantea la siguiente escala de valoración:

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De 0.60 a 0.65 es indeseable.
- Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable.
- De 0.70 a 0.80 es respetable.
- De 0.80 a .90 es muy buena.

Mondragón Barrera (2014) sostiene que los métodos de correlación de Pearson y Spearman son técnicas bivariadas que se emplean en situaciones donde el investigador quiere observar representaciones de la información, que permitan establecer similitudes o disimilitudes entre las variables e individuos, para hacer evidente la variabilidad conjunta y por tanto tipificar lo que sucede con los datos.

En lo referido a la presente investigación, y bajo la prueba estadística de Shapiro Wilk, cuyos valores de Sig. es del 0.001 (Se rechaza la hipótesis nula) afirmando que los datos tienen una distribución no normal, por lo cual es necesario aplicar la Correlación de Spearman.

Tabla 6: Rangos de Correlación de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

FUENTE: Elaboración propia en base Hernández, Fernández y Baptista (2010),

Tabla 7: Correlación de Spearman - Hipótesis general

VARIABLES	CORRELACIÓN	VARIABLE 1	VARIABLE 2
VARIABLE 1	Correlación de Spearman	1	0.941
	Sig.(bilateral)		0.01
	N	37	37
VARIABLE 2	Correlación de Spearman	0.941	1
	Sig.(bilateral)	0.01	
	N	37	37

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS.

Interpretación: La tabla indica que valor de correlación de Spearman de 0.941. **Coefficiente de correlación de Rho - Spearman** Los resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como **Correlación positiva perfecta** (valor correlacional = 0.941) entre las variables de estudio (Liderazgo del alcalde = características y competencias de liderazgo y gestión administrativa=



funciones) esto quiere decir que el cambio en una variable repercute en el cambio de la otra variable, como por ejemplo , si cambian las características de liderazgo de alcalde , este cambio ocasionaría que las funciones de la gestión administrativa tenga modificaciones en el desempeño de sus operaciones. El resultado del **Coefficiente de correlación de Rho – Spearman**, muestra un valor correlacional de 0.941, por lo que, queda determinado que el instrumento es confiable, porque superó la valla del 0.7.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Especificar como se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Pregunta N° 1. ¿Cómo califica usted los estándares éticos y morales del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 8: Estándares éticos y morales

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	6	16.22	16.22	16.22
Bueno	15	40.54	40.54	56.76
Malo	8	21.62	21.62	78.38
Muy malo	8	21.62	21.62	100.0
Total	37	100.0	100.0	

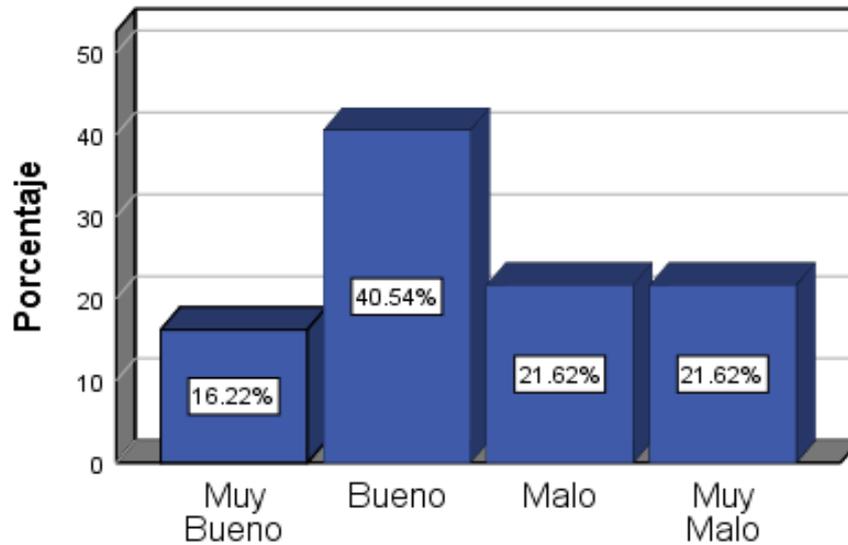


Figura 2: Estándares éticos y morales.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 8 y Figura 2 con respecto a la Pregunta N° 1 donde se respondía sobre como califican los encuestados (trabajadores de la Municipalidad de estudio) los estándares éticos y morales del alcalde de la Municipalidad para la que trabajan, se puede observar un escenario favorable ya que la gran mayoría se agrupa en la categoría de bueno , siendo este un 40.54%, a modo que si se lo agrupa con aquellos que lo califican en el nivel de muy bueno , se tiene un total de 56.76%, porcentaje que sobrepasa la mitad de encuestados. Ante este resultado se afirma que el alcalde de la municipalidad estudiada cuenta con un adecuado desarrollo ético y moral en sus acciones dentro de sus labores, situación que ocasiona mayor productividad en integración de sus empleados ya que estos mismos se desenvuelven en un entorno de confianza y respeto al trabajo.

Pregunta N° 2. ¿Cómo califica usted la flexibilidad para cambiar de opinión del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 9: Flexibilidad

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	7	18.92	18.92	18.92
Bueno	12	32.43	32.43	51.35
Malo	13	35.14	35.14	86.49
Muy malo	5	13.51	13.51	100.0
Total	37	100.0	100.0	

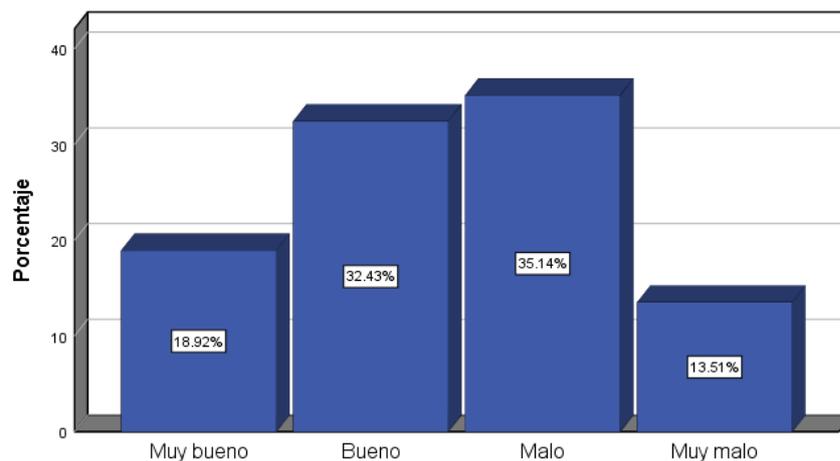


Figura 3: Flexibilidad.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 9 y Figura 3 con respecto a la pregunta N°2 del cuestionario responde sobre como califican la flexibilidad para cambiar de opinión del alcalde de la Municipalidad para la que trabajan, se puede observar un escenario desfavorable ya que la mayoría se agrupa en la categoría de malo , siendo este un 35.14%, ante este resultado se afirma que el alcalde es una persona que no cambia de opinión fácilmente , lo que lo lleva a una situación de obstinación ante las nuevas ideas que se presentan en el transcurso del



tiempo; en la actualidad se dice que la flexibilidad es una cualidad de las personas con mayor oportunidades ante el cambio ya que se aceptan nuevos aportes que orienten la labor en la búsqueda de resultados , situación que para la mayoría de encuestados, no se alcanza ya que el alcalde en curso no es flexible para cambiar su propia opinión.

Aunque, a pesar del resultado observado, es una proporción mayor de la mitad, aquellos encuestados que lo califican en los niveles de bueno y muy bueno, siendo este un 51.35%, en tal caso es posible afirmar que el alcalde es una persona medianamente flexible ante el cambio de opinión, siendo esta una situación rescatable, con puntos de salvedad en su gestión al inicio de su periodo de trabajo.

Pregunta N° 3. ¿Cómo califica usted la comunicación frecuente y abierta con sus colaboradores del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 10: Comunicación

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	9	24.32	24.32	24.32
Bueno	6	16.22	16.22	40.54
Malo	13	35.14	35.14	75.68
Muy malo	9	24.32	24.32	100.0
Total	37	100.0	100.0	

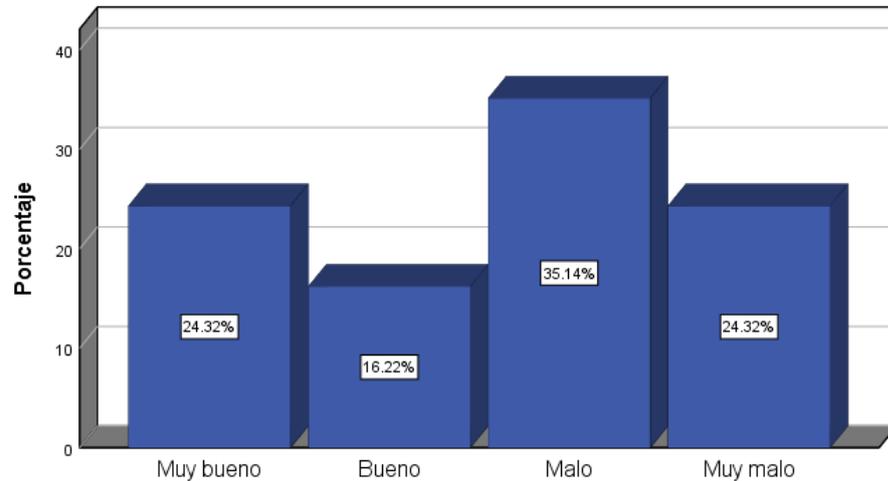


Figura 4: Comunicación.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 10 y Figura 4 con respecto a la pregunta N°3 del cuestionario realizado a los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Patambuco responde a como califican la comunicación frecuente y abierta con el alcalde, situación desfavorecedora ya que la mayoría lo califica en el nivel de malo siendo un total de 35.14%, tal situación, si es agrupada con el nivel de muy malo, mostraría una proporción de 59.46%; este resultado lleva a afirmar que la comunicación del alcalde con sus colaboradores no va por buen camino, tal situación posiblemente se vea reflejado en la orientación hacia los objetivos propuestos en su gestión, una mala comunicación es la fuente de múltiples problemas y retrasos en el cumplimiento de las metas planteadas.

Pregunta N° 4. ¿Cómo califica usted la seguridad proporcionada ante la prueba y error de actividades que brinda del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 11: Seguridad de prueba y error

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	5	13.51	13.51	13.51
Bueno	8	21.62	21.62	35.14
Malo	15	40.54	40.54	75.68
Muy malo	9	24.32	24.32	100.0
Total	37	100.0	100.0	

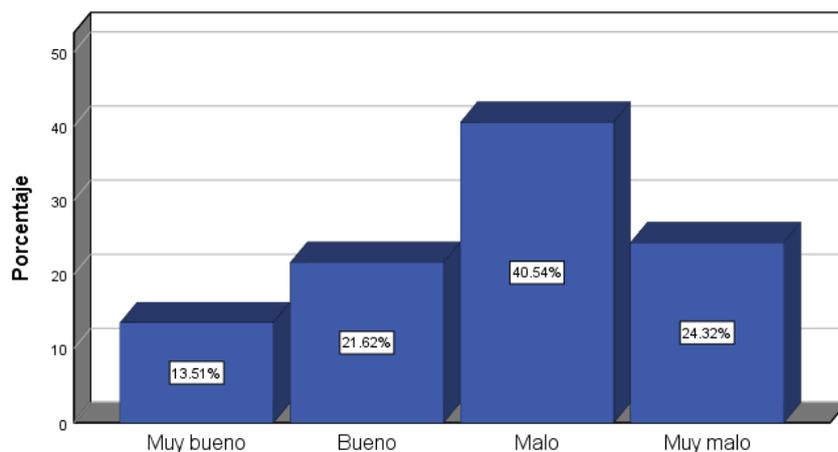


Figura 5: Seguridad de prueba y error.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 11 y Figura 5, se observa a los encuestados como califican la seguridad proporcionada ante la prueba y error de actividades que brinda el alcalde de la Municipalidad estudiada , la mayoría de los interrogados lo califican en el nivel de Malo , siendo un total de 40.54%, esta realidad es desfavorable ya que en las actividades de cualquier institución es de vital

importancia la seguridad en las acciones tomadas así como tener la certeza ante la prueba y error de actividades en relación al cumplimiento de metas, para así lograr someter a una evaluación exhaustiva los movimientos realizados y tener conocimiento acerca del beneficio obtenido por el mismo.

Pregunta N° 5. ¿Cómo califica usted la vocación de servicio que tiene el alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 12: Vocación de servicio

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	7	18.92	18.92	18.92
Bueno	8	21.62	21.62	40.54
Malo	11	29.73	29.73	70.27
Muy malo	11	29.73	29.73	100.0
Total	37	100.0	100.0	

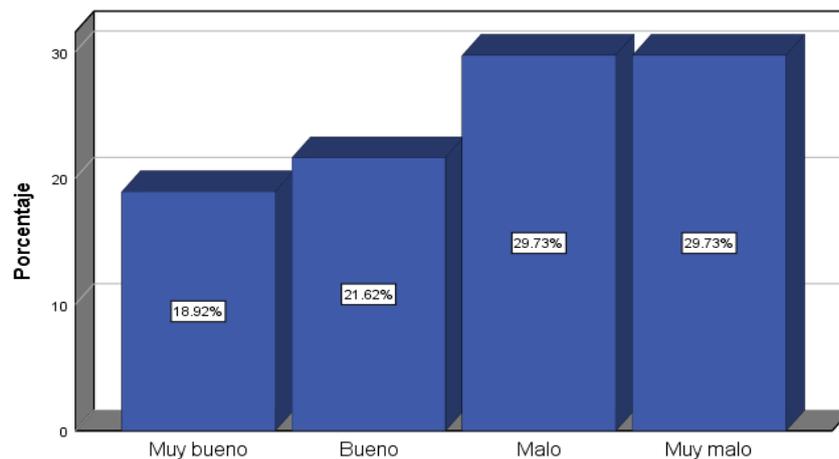


Figura 6: Vocación de servicio.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 12 y Figura 6, sobre el nivel que califican la vocación de servicio que tiene el alcalde de la Municipalidad para la que trabajan, este resultado muestra una realidad desfavorable para el alcalde, ya que la

mayoría lo consideran en la categoría de Malo y muy malo, siendo un total de 59.46%. Ante tal resultado se puede afirmar que, para la mayoría de los colaboradores de la municipalidad estudiada, el alcalde no tiene vocación de servicio, situación que se refleja en el poco compromiso y espíritu de entrega que tiene el funcionario hacia las actividades que debe desarrollar orientadas al beneficio social.

Pregunta N° 6. ¿Cómo califica usted el nivel de sinergia del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 13: Sinergia

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	7	18.92	18.92	18.92
Bueno	7	18.92	18.92	37.84
Malo	15	40.54	40.54	78.38
Muy malo	8	21.62	21.62	100.0
Total	37	100.0	100.0	

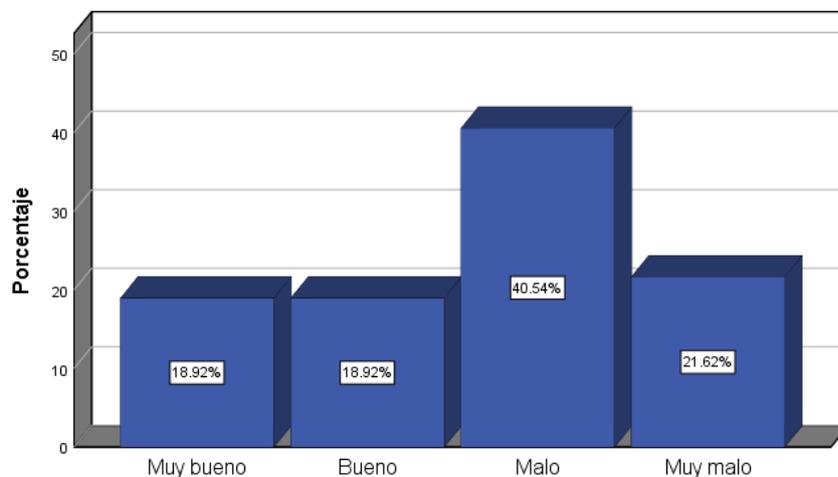


Figura 7: Sinergia.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa como califican el nivel de sinergia del alcalde de la Municipalidad para la que trabajan, y los resultados muestran una realidad desmerecedora, ya que la mayoría lo califica en el nivel de Malo, siendo un total de 40.54%, ante este resultado se afirma que, a consideración de los trabajadores, el alcalde no muestra una adecuada cooperación con su equipo de trabajo para el logro de objetivos planteados en el desarrollo del inicio de su gestión.

Pregunta N° 10. ¿Cómo califica usted el RIT en la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 14: RIT (Reglamento Interno de Trabajo)

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	6	16.22	16.22	16.22
Bueno	8	21.62	21.62	37.84
Malo	16	43.24	43.24	81.08
Muy malo	7	18.92	18.92	100.0
Total	37	100.0	100.0	

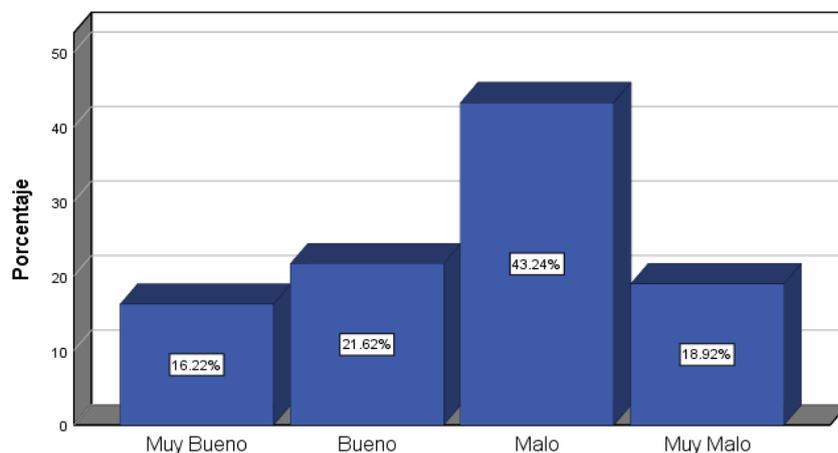


Figura 8: RIT.

Interpretación y análisis:

Tabla 14 y Figura 8, respecto a la pregunta N° 10 , sobre cómo califican el RIT (Reglamento interno de trabajo) en la Municipalidad para la que trabajan, las respuestas muestran una realidad contraproducente para el desarrollo de sus actividades, ya que la mayoría se agrupa en el nivel de Malo, siendo un 43.24%, por lo que ante este resultado se afirma que el instrumento, a consideración de los encuestados, no tiene los lineamientos necesarios que estipulen las normas y sanciones adecuadas a las que deben estar sujetos los trabajadores dentro de cada área en la institución estudiada.

Pregunta N° 13. ¿Cómo califica usted los procedimientos para la formulación y evaluación de documentos de gestión municipal de su Distrito?

Tabla 15: Formulación y evaluación de documentos

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	5	13.51	13.51	13.51
Bueno	9	24.32	24.32	37.84
Malo	17	45.95	45.95	83.78
Muy malo	6	16.22	16.22	100.0
Total	37	100.0	100.0	

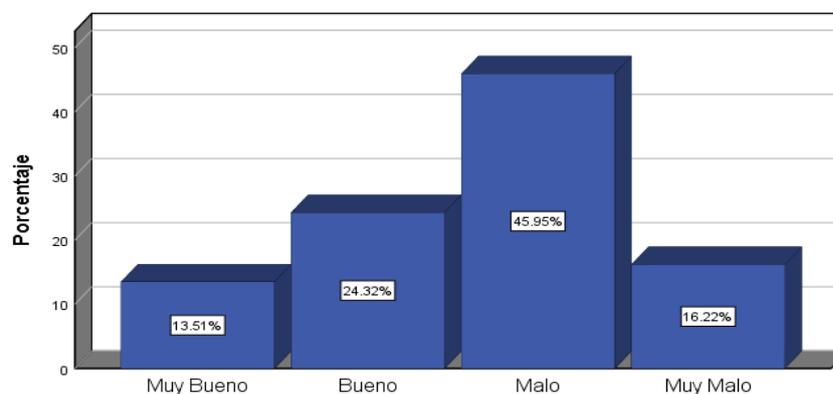


Figura 9: Formulación y evaluación de documentos.



Interpretación y análisis:

Se les interrogó a los encuestados , en la interrogante N° 13 sobre cómo califica los procedimientos para la formulación y evaluación de documentos de gestión municipal para la institución en la que trabajan, situación sumamente perjudicial , ya que la mayoría de los encuestados lo califican en el nivel de Malo , siendo un 45.95%, ante este resultado se afirma que los encuestados consideran que la formulación y evaluación de documentos no cuenta con las herramientas adecuadas correspondientes a su labor necesaria para el cumplimiento de los objetivos y metas de cada área, así como de la institución, por lo que se señala que no verifica la viabilidad de las acciones estratégicas planeadas con antelación.

Pregunta N° 15. ¿Cómo califica usted la minimización de riesgos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?

Tabla 16: Minimización de riesgos

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	7	18.92	18.92	18.92
Bueno	5	13.51	13.51	32.43
Malo	13	35.14	35.14	67.57
Muy malo	12	32.43	32.43	100.0
Total	37	100.0	100.0	

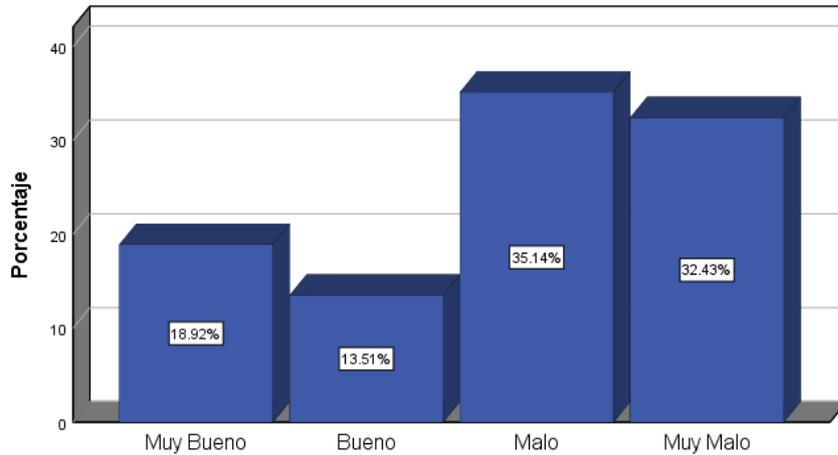


Figura 10: Minimización de riesgos.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 16 y Figura 10, respecto a la pregunta N° 15, como califican la minimización de riesgos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal, las respuestas engloban un escenario negativo para la gestión municipal, ya que la mayoría están en los niveles de malo como el 35.14% y muy malo en un 32.43%. Ante este resultado se afirma que, en las actividades orientadas a la búsqueda de objetivos institucionales, no se evalúan el nivel de riesgos ni el impacto de estos sobre los procesos asignados para cada actividad, ocasionando posiblemente que las metas institucionales sean erróneas y no tengan un resultado positivo en la población.

Pregunta N° 16. ¿Cómo califica usted la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?

Tabla 17: Seguridad en la toma de decisiones

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	8	21.62	21.62	21.62
Bueno	6	16.22	16.22	37.84
Malo	16	43.24	43.24	81.08
Muy malo	7	18.92	18.92	100.0
Total	37	100.0	100.0	

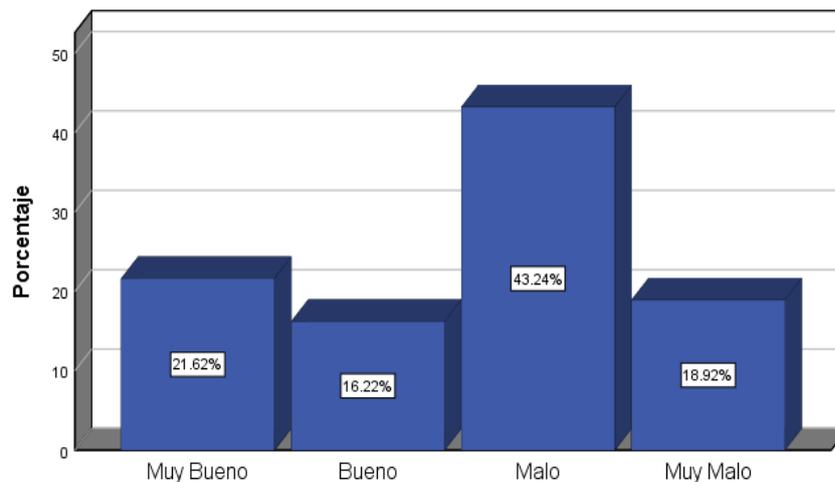


Figura 11: Seguridad en la toma de decisiones.

Interpretación y análisis:

La Tabla 17 y Figura 11, se observa respecto a la pregunta N° 16, sobre cómo califican la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal para la que trabaja, situación desfavorable ya que la mayoría de los trabajadores lo califican en la escala de malo, siendo una proporción del 43.24%, ante este resultado se afirma que, para la mayoría

de encuestados, no existe seguridad en la toma de decisiones en las actividades planificadas en la institución para la que trabajan , por lo que se estaría trabajando con un nivel de riesgo excesivo en las operaciones orientadas a los objetivos , lo que perjudica en gran medida a la población del Distrito de Patambuco.

4.1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer en qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Pregunta N° 7. Según la relación con sus colaboradores, ¿En qué categoría califica usted el liderazgo del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 18: Tipo de Líder

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dictador	14	37.84	37.84	37.84
Autocrático	11	29.73	29.73	67.57
Democrático	3	8.11	8.11	75.68
Onomatopéyico	2	5.41	5.41	81.08
Paternalista	4	10.81	10.81	91.89
Liberal	3	8.11	8.11	100.0
Total	37	100.0	100.0	

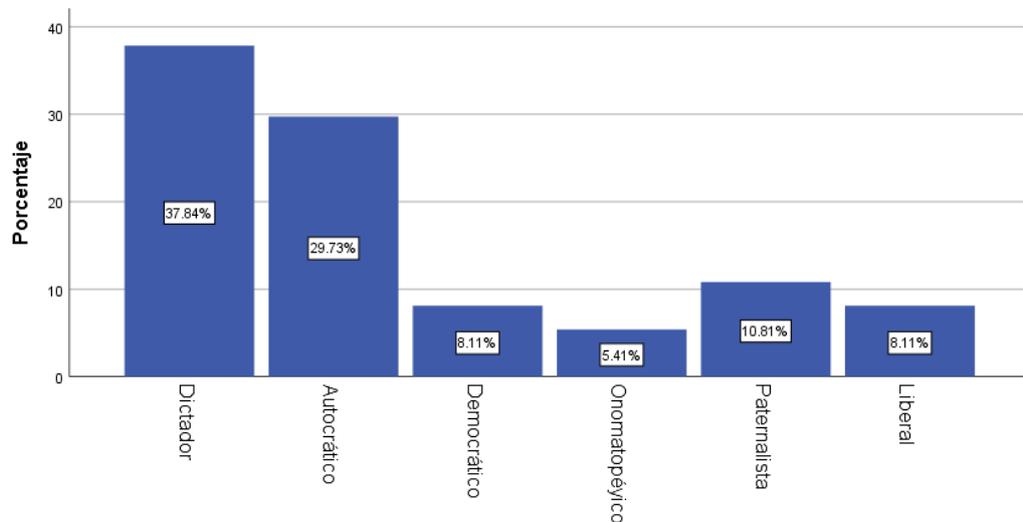


Figura 12: Tipo de líder.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 18 y Figura 12 se detalla la pregunta N°7 , sobre en qué categoría califica usted el liderazgo del alcalde de la Municipalidad de su Distrito, el 37.84% respondieron que dictador , el 29.73% señalaron que es un líder autocrático, el 8.11% dijeron que es democrático, el 5.41% precisaron que es un líder onomatopéyico, el 10.81% respondieron que es paternalista y el 8.11% señalaron que se trata de un líder liberal; por lo señalado se afirma que el alcalde municipal es una persona con características de líder señaladas, bajo la teoría como dictador y autocrático , lo que quiere decir que impone su autoridad y sus decisiones sin dejar espacio para el diálogo; fuerza sus ideas y puntos de vista al grupo; así como tiene el poder de decisión sobre el grupo y guía el camino a seguir sin permitir la participación del resto de los miembros del equipo de colaboradores conformados en la municipalidad para la que trabajan.

Pregunta N° 8. ¿Cómo califica usted la elaboración del PEI en la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 19: PEI (Proyecto Educativo Institucional)

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	5	13.51	13.51	13.51
Bueno	8	21.62	21.62	35.13
Malo	13	35.14	35.14	70.27
Muy malo	11	29.73	29.73	100.0
Total	37	100.0	100.0	

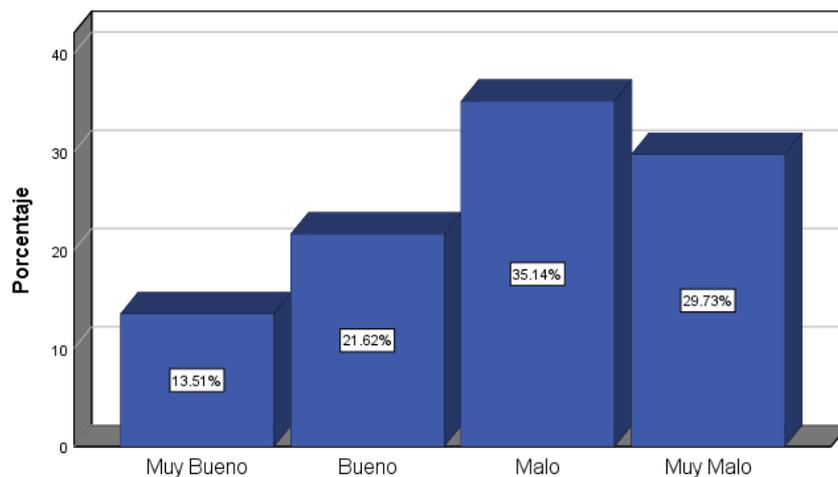


Figura 13: PEI

Interpretación y análisis:

La Tabla 19 y Figura 13 sobre cómo califican el PEI elaborado en la Municipalidad para la que trabajan, situación deficiente ya que la mayoría lo califica en el nivel de Malo, siendo un total de 35.14% y en el nivel de muy malo es el 29.73%, por lo que se afirma que, los procedimientos que la

municipalidad ha decidido utilizar, no cumplen con la función de orientación en la gestión institucional, los recursos no están orientados hacia el cumplimiento de metas y objetivos, por lo que el proceso de planificación está mal elaborado y no satisface los requerimientos para el desarrollo poblacional.

Pregunta N° 9. ¿Cómo califica usted el TUPA en la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 20: TUPA (Texto Único de Procedimiento Administrativo)

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	7	18.92	18.92	18.92
Bueno	8	21.62	21.62	40.54
Malo	12	32.43	32.43	72.97
Muy malo	10	27.03	27.03	100.0
Total	37	100.0	100.0	

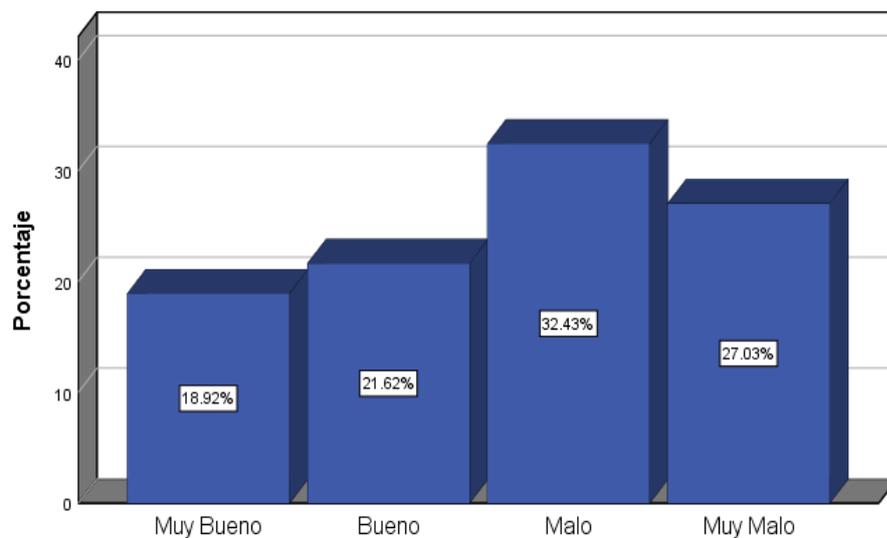


Figura 14: TUPA

Interpretación y análisis:

En la Tabla 20 y Figura 14, respecto a la pregunta N° 9, sobre como califican el TUPA en la instrucción en la que trabajan, la mayoría lo calificó como Malo, siendo un 32.43%, seguido por el nivel de muy malo, un 27.03%. Ante lo expuesto se afirma que para la gran mayoría, la elaboración y contenido del Texto único de procedimientos administrativos no enfoca los lineamientos adecuados en relación a las funciones que realizan, se puede deducir que las operaciones dentro de la institución se realizan de manera desordenada y sin un preciso enfoque de trabajo, por lo que eso repercutiría en el desperdicio de tiempo y recursos, así como la desorientación hacia los objetivos que debe cumplir cada área que conforma la Municipalidad sometida a análisis.

Pregunta N° 11. ¿Cómo califica usted el ROF en la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 21: ROF (Reglamento de Organización y Funciones)

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	4	10.81	10.81	10.81
Bueno	6	16.22	16.22	27.02
Malo	18	48.65	48.65	75.68
Muy malo	9	24.32	24.32	100.0
Total	37	100.0	100.0	

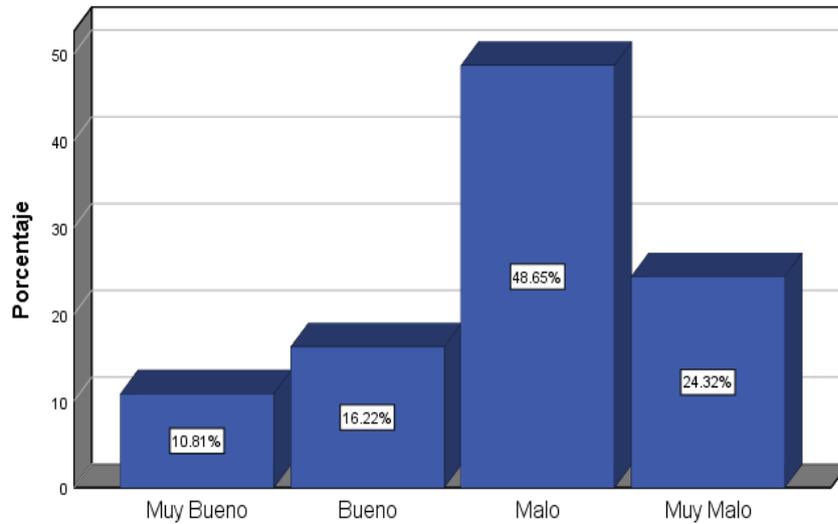


Figura 15: ROF

Interpretación y análisis:

En la pregunta N°11, acerca de cómo califican el ROF en la Municipalidad para la que trabajan, se observa en la Tabla 21 y Figura 15 que la mayoría lo calificó en el nivel de Malo, siendo una proporción del 48.65%; en relación a la respuesta obtenida, se puede señalar que para la mayoría de colaboradores de la institución bajo análisis, el Reglamento de organización y funciones no cumple su rol básico, que es el de servir como soporte técnico normativo de la gestión municipal; la estructura orgánica detallada en el documento, no refleja la real división institucional por áreas, así como tampoco, al cumplimiento de la misión, visión y objetivos.

Pregunta N° 12. ¿Cómo califica usted el RAPP en la Municipalidad de su Distrito?

Tabla 22: RAPP (Rgl. de control, Asistencia, Puntualidad y Permanencia)

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	3	8.11	8.11	8.11
Bueno	11	29.73	29.73	37.8
Malo	15	40.54	40.54	78.38
Muy malo	8	21.62	21.62	100.0
Total	37	100.0	100.0	

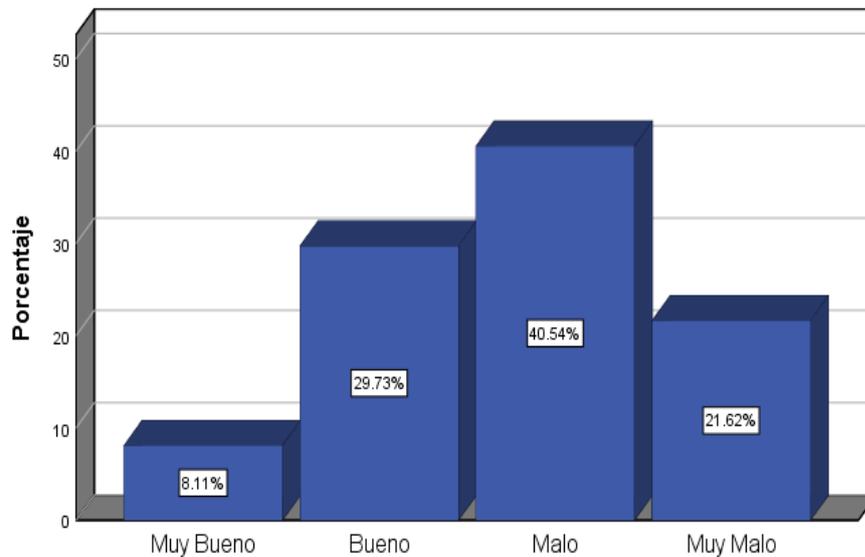


Figura 16: RAPP

Interpretación y análisis:

En la Tabla 22 y Figura 16 respecto a la pregunta N° 12, sobre como califican el RAPP en la Municipalidad para la que trabajan, la mayoría lo calificó como malo, siendo una proporción del 40.54%, es una situación



desmerecedora para la gestión municipal ya que el Reglamento de control, asistencia, puntualidad y permanencia no regula adecuadamente la asistencia de los servidores en cada área de trabajo, en relación a los horarios establecidos y la jornada laboral, el contenido del documento no proporciona al área de recursos humanos, un instrumento que contiene los lineamientos y procedimientos de control de asistencia adecuado por lo que se deduce que la institución no tiene un ordenamiento orientado al alcance de sus fines institucionales.

Pregunta N° 14. ¿Cómo califica usted la optimización de recursos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?

Tabla 23: Optimización de recursos

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	6	16.22	16.22	16.22
Bueno	8	21.62	21.62	37.84
Malo	18	48.65	48.65	86.49
Muy malo	5	13.51	13.51	100.0
Total	37	100.0	100.0	

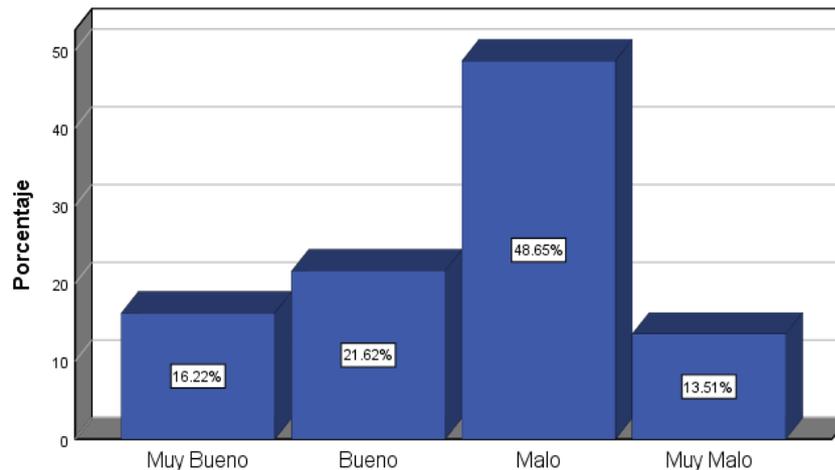


Figura 17: Optimización de recursos.

Interpretación y análisis:

En la Tabla 23 y Figura 17, respecto a la pregunta N° 14 sobre como califican la optimización de recursos para la municipalidad en la que trabajan , la mayoría lo califica en la categoría de Malo , siendo una proporción del 48.65%; por lo que se afirma que en las operaciones hay una falla importante en la manera de impulsar y mantener resultados de manera eficiente ya que la manera que se utilizan los bienes disponibles no es la más rentable posible, siendo este in grave problema en la gestión institucional , ya que no se garantiza el nivel adecuado de servicios municipales que se brinda a la población del distrito de Patambuco.

4.1.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Análisis de los porcentajes obtenidos por medio del instrumento para liderazgo del alcalde y gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, periodo 2019, las mismas que han permitido contrastar las hipótesis de investigación.



Parada (2019) Asegura que: “Cuando la muestra es como máximo de tamaño 50 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk. Se rechazará la hipótesis nula de normalidad si el estadístico W es menor que el valor crítico proporcionado por la tabla elaborada por los autores para el tamaño muestral y el nivel de significación dado” (p.1).

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

- H_0 : La variable presenta una distribución normal.
- H_1 : La variable presenta una distribución no normal.

Toma de decisión:

- Sig (p valor) > alfa: No rechazar H_0 (normal).
- Sig (p valor) < alfa: Rechazar H_0 (no normal)

Donde alfa representa la significancia, que en este caso es igual al 5% (0,05).

Como se desarrolló en el punto 3.8 de la presente investigación, utilizando el método de Shapiro-Wilk, la tabla indica que la Sig. de ambos valores es del 0.001, en donde estos valores son menores a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, afirmando que los datos tienen una distribución no normal, por lo que se realizó la correlación de Spearman, ρ para pruebas no paramétrica (pruebas de distribución no normal).

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es

decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999), donde:

Tabla 24: Rangos de Correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

FUENTE: Elaboración propia en base Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Para la prueba de hipótesis, se analizó las hipótesis generales y específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman aplicando el software SPSS (VS. 25.0), ingresando y procesando los datos de la variable independiente: Liderazgo del alcalde y la variable dependiente: gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco.

De lo precedente, se analizó las hipótesis generales y específicas como se detalla a continuación.

4.1.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

HG: El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

HG₀: El Liderazgo del alcalde no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Tabla 25: Variables y dimensiones- Hipótesis general

Datos	Variable	Dimensión	Indicador
1	Independiente: Liderazgo del alcalde	Características y competencias de liderazgo	Comunicación frecuente y abierta
2	Dependiente: Gestión administrativa	Funciones	Organización

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Tabla 26: Pruebas de normalidad para la hipótesis general

Datos	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INDICADOR 1	.848	37	.001
INDICADOR 2	.866	37	.001

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Los resultados de la prueba estadística en la Tabla: 26 se puede observar que el nivel de significancia para Prueba de normalidad Shapiro- Wilk, entre las variables de estudio el Características y competencias de liderazgo y Funciones de la gestión administrativa municipal , es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alternativa en donde se refleja que el liderazgo del alcalde si se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.



Tabla 27: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis general

Variables	Correlación	Variable 1	Variable 2
Variable 1	Correlación de Spearman	1	0.941
	Sig.(bilateral)		0.01
	N	37	37
Variable 2	Correlación de Spearman	0.941	1
	Sig.(bilateral)	0.01	
	N	37	37

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Los resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como **Correlación positiva perfecta** (valor correlacional = 0.941) entre las variables de estudio: Características y competencias de liderazgo; y Funciones de la gestión administrativa municipal , en donde se refleja que comunicación frecuente y abierta del alcalde se relaciona de manera perfecta con organización en la gestión administrativa municipal a manera que algún cambio en el comportamiento de una de las variables , repercutirá de manera perfecta con el comportamiento de la segunda variable.

De esta manera se acepta la hipótesis general.

4.1.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Las características y competencias de liderazgo del alcalde se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

H10: Las características y competencias de liderazgo del alcalde no se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Tabla 28: Variables y dimensiones- Hipótesis específica 1

Datos	Variable	Dimensión	Indicador
1	Independiente: Liderazgo del alcalde	Características y competencias	Sinergia
2	Dependiente: Gestión administrativa	Aporte	Seguridad en la toma de decisiones

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Tabla 29: Pruebas de normalidad para la hipótesis específica 1

Datos	Shapiro -Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INDICADOR 1	.860	37	.001
INDICADOR 2	.849	37	.001

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Los resultados de la prueba estadística en la Tabla 29 se puede observar que el nivel de significancia para Prueba de normalidad Shapiro- Wilk, entre las variables de estudio: Liderazgo del alcalde y gestión administrativa, es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula 1 y se acepta la hipótesis específica 1 alternativa en donde se refleja que las características y competencias de liderazgo del alcalde si se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

Tabla 30: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis específica 1

Variables	Correlación	Variable 1	Variable 2
Variable 1	Correlación de Spearman	1	0.977
	Sig.(bilateral)		0.01
	N	37	37
Variable 2	Correlación de Spearman	0.977	1
	Sig.(bilateral)	0.01	
	N	37	37

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Los resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como **Correlación positiva perfecta** (valor correlacional = 0.977) entre las variables de estudio: Liderazgo del alcalde y gestión administrativa, en donde se reflejó que la sinergia del alcalde se relaciona de manera perfecta con la seguridad en la toma de decisiones de la gestión administrativa municipal en la Municipalidad Distrital de Patambuco,

a manera que algún cambio en el comportamiento de una de las variables , repercutirá de manera perfecta con el comportamiento de la segunda variable.

De esta manera se acepta la Hipótesis Específica 1.

H2: El tipo de liderazgo del alcalde tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019

H2o: El tipo de liderazgo del alcalde no tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019

Tabla 31: Variables y dimensiones- Hipótesis específica 2

Datos	Variable	Dimensión	Indicador
1	Independiente: Liderazgo del alcalde	Tipo de liderazgo	Categoría del tipo de liderazgo
2	Dependiente: Gestión administrativa	Funciones	Dirección

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Tabla 32: Pruebas de normalidad para la hipótesis específica 2

Datos	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Indicador 1	.797	37	.001
Indicador 2	.843	37	.001

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Los resultados de la prueba estadística en la Tabla 32 se puede observar que el nivel de significancia para Prueba de normalidad Shapiro- Wilk, entre las variables de estudio: El liderazgo del alcalde y la gestión administrativa gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis específica nula 2 y se acepta la hipótesis específica 2 alternativa en donde se refleja que el tipo de liderazgo del alcalde si tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019

Tabla 33: Correlación de Rho de Spearman - Hipótesis específica 2

Variables	Correlación	Variable 1	Variable 1
Variable 1	Correlación de Spearman	1	0.881
	Sig.(bilateral)		0.01
	N	37	37
Variable 2	Correlación de Spearman	0.881	1
	Sig.(bilateral)	0.01	
	N	37	37

FUENTE: Encuesta procesada en el SPSS

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Los resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como **Correlación positiva muy fuerte** (valor correlacional = 0.881) entre las variables de estudio el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en donde se reflejó que el tipo de liderazgo del alcalde se relaciona de manera muy fuerte con la dirección en la gestión administrativa



de la Municipalidad Distrital de Patambuco, a manera que algún cambio en el comportamiento de una de las variables, repercutirá de manera perfecta con el comportamiento de la segunda variable.

De esta manera se acepta la Hipótesis Específica 2.

4.2. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general se precisó de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019, aplicando la prueba de hipótesis Prueba de normalidad Shapiro- Wilk que mostró un nivel de significancia $p < 0.05$ y el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyos resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.941) entre las variables de estudio: Liderazgo del alcalde y Gestión administrativa, resultados que demuestran que las características y competencias de liderazgo se relacionan de manera perfecta con las funciones de la gestión administrativa municipal, de esta manera se acepta la hipótesis general.

Con respecto a la pregunta N°3 del cuestionario, Tabla 10 , donde se respondía sobre como califican los encuestados la comunicación frecuente y abierta con el alcalde, y como se puede apreciar en la Figura 4 un escenario contraproducente ya que la mayoría lo califica en el nivel de malo siendo un total de 35.14%, entre los niveles de malo y muy malo, se encuentra una proporción del 59.46%, lo que lleva a asegurar que la comunicación entre el alcalde y sus colaboradores no va por buena vía ni tiene un adecuado alcance, por lo que el camino para alcanzar los objetivos



planteados, tiene una gran brecha, tal cual sería la causa de diversos inconvenientes y problemas, tal como el desperdicio de tiempo en la consecución de objetivos planteados.

En lo detallado para la pregunta N°10, Tabla 14, a los encuestados se les interrogó sobre cómo califican el RIT (Reglamento interno de trabajo) en la Municipalidad para la que trabajan, situación desfavorable la gestión municipal, ya que, para la gran mayoría, este documento se encuentra en los niveles de Malo, como se aprecia en la Figura 8, siendo el 43.24%. Ante lo expuesto, se considera que el instrumento en cuestión, no tiene las estipulaciones requeridas y necesarias que agrupen las normas y sanciones adecuadas para los trabajadores de la municipalidad.

Contrastación de resultados del objetivo general con las Bases Teóricas

Un buen alcalde debe “tomar decisiones meditadas para resolver conflictos y luego saber comunicar esas decisiones”. Porque los conflictos se acumulan encima de su mesa sin parar: “En tu empeño deberás trabajar 24 horas y 7 días a la semana, con dedicación y ahínco, pero deberás al mismo tiempo invertir muchas horas relacionándote: con tus compañeros de partido, con tus colegas alcaldes y concejales, con los trabajadores del ayuntamiento, con sus sindicatos y con la ciudadanía y además tendrás que reservar tiempo para tus amigos y familia” (Ruiz de Azua, 2015).

En referencia a lo señalado por el autor Ruiz de Azua (2015), y como se detalla en la Figura 4 , donde se observa que la mayoría de los encuestados, califican el nivel de comunicación del alcalde en la categoría de Malo, siendo un total de 35.14% y entre los niveles de malo y muy malo, se encuentra una proporción del 59.46%; el alcalde no tiene una comunicación adecuada y frecuente con sus colaboradores, como se sabe, la comunicación es el elemento base ante la solución



de conflictos, por lo que el alcalde tiene una limitante importante si se trata de tomar decisiones para la solución de problemas: del mismo modo, no tiene una relación adecuada con sus compañeros del partido, colegas alcaldes y concejales, con sus trabajadores de su ayuntamiento, con sus sindicatos y con la ciudadanía.

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. El proceso de organización municipal se establece mediante documentos de gestión, los más importantes para su desarrollo son el Texto único de procedimientos administrativos con su sigla TUPA, y el Reglamento interno de trabajo, identificado con su sigla RIT.

Como se señala en la Ley N°27658, y en observancia a lo señalado en la Figura 8, los encuestados califican en su gran mayoría a en el nivel de malo (43.24%) el RIT, por lo que se afirma que el proceso de organización municipal, en concordancia con el Reglamento interno de trabajo, no contiene normas que son necesarias por cada área de trabajo, por lo que, el documento de gestión no estaría cumpliendo su fin primordial para que sirva como instrumento que promueva el adecuado funcionamiento de cada área municipal.

Contrastación de resultados del objetivo general con los antecedentes

Beraun y Palomino (2019) en su investigación titulada “El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ticslacayan – Pasco - 2018” plantearon como objetivo general identificar la incidencia que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad, y llegaron a las conclusiones que se ha logrado determinar que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad estudiada, esta decisión se sustenta en el valor del p valor es 0,001 es decir a un buen liderazgo corresponde una



buena gestión administrativa, por otro lado si existe un deficiente liderazgo le corresponde una deficiente gestión administrativa. También, del mismo modo, se ha logrado determinar relación significativa entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa de la institución estudiada, esta decisión se sustenta en el valor p valor que es 0,007 es decir a un buen nivel de liderazgo participativo le corresponde una buena gestión administrativa.

En concordancia con las conclusiones de Beraun y Palomino (2019), también ha sido posible encontrar relación significativa entre el Liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, del mismo modo que se sustenta en el valor del p valor es 0,001, se puede coincidir con los autores que un buen liderazgo corresponde a una buena gestión administrativa, del mismo modo que un deficiente liderazgo le corresponde una deficiente gestión administrativa, se ha logrado determinar también la relación significativa entre la comunicación frecuente y abierta (liderazgo participativo) y la organización municipal (la gestión administrativa), en este caso el p valor es 0,001, es decir que una comunicación frecuente y abierta, corresponde a una buena organización municipal.

CON RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1: “Especificar como se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. Mediante la Prueba de normalidad Shapiro- Wilk que mostró un nivel de significancia $p < 0.05$ y el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyos resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.977) entre las variables de estudio para la hipótesis específica



N°1, en donde se refleja que el tipo de liderazgo del alcalde si tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

En la pregunta N°6, Figura 6, muestra a los encuestados sobre que califica el nivel de sinergia del alcalde en los niveles de Malo, siendo este un 40.5%, lo que permite señalar que el alcalde no manifiesta un sentido de colaboración con su equipo de trabajo, que oriente al cumplimiento de metas y objetivos previamente planteados en el progreso de su gestión.

Del mismo modo se les ha interrogado en la pregunta N°16, Figura 11, sobre el nivel que califican la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal, la gran mayoría lo califican en los niveles de Malo (43.2%), por lo que se señala que, ante tal situación, la seguridad en la toma de decisiones es algo inexistente para la mayoría de los encuestados, situación que lleva a deducir que las operaciones municipales se estarían suscitando con un nivel de riesgo desmedido, por lo que las el trabajo orientado a los objetivos, se está realizando de manera perjudicial en la Municipalidad del Distrito de Patambuco.

Contrastación de resultados del objetivo específico 1 con las Bases Teóricas

El liderazgo podríamos definirlo como el conjunto de habilidades que una persona posee, para influir en la forma de ser o actuar de las personas o también de un grupo de trabajo determinado, haciendo que este trabaje con entusiasmo en beneficio de lograr unas metas u objetivos (Giménez, 2018).

Como afirma Giménez (2018) y como se rescata en la pregunta N°6, la calificación del nivel de sinergia que tiene el alcalde es Malo, según la mayoría de los encuestados (40.5%) por lo que se afirma que el alcalde no posee la habilidad



adecuada para influir en la forma de actuar de las personas o de su grupo de colaboradores municipales, por lo que no logra hacer que aquellos trabajadores no realicen sus labores con entusiasmo en la orientación hacia sus objetivos institucionales.

Según la presente ley en sus artículos 20 y 21 , las atribuciones del son las de 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; entre otras. (Ley orgánica de Municipalidades, 2003)

En contrapartida con la Ley Orgánica de Municipalidades (2003) y como se observa en la Figura 11, la mayoría de los encuestados, calificaron la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal, en el nivel de Malo (43.2%), por lo que se afirma que las atribuciones de defender , cautelar los derechos e intereses de la Municipalidad de Patambuco, así como de ejecutar acuerdos , bajo responsabilidad , así como proponer proyectos , ordenanzas , etc.; no se está realizando de forma adecuada en la seguridad sobre la toma de decisiones en la gestión municipal estudiada.

Contrastación de resultados del objetivo específico 1 con los antecedentes

Crispín (2021) en su investigación titulada “El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020” planteó como objetivo principal: Determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por lo que llegó a las conclusiones que el liderazgo influye en la gestión administrativa de la



Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.461 que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa. También se concluye que las habilidades gerenciales influyen en la gestión administrativa, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.450 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, las habilidades gerenciales sí influyen en la gestión administrativa.

Como concluye Crispin (2021), y en comparación a los resultados obtenidos en la presente investigación, el liderazgo influye en la gestión administrativa de la Municipalidad de Patambuco, ya que el coeficiente de correlación de Spearman muestra una Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.941), del mismo modo se observa que la Sinergia (habilidades gerenciales) influyen en la seguridad en la toma de decisiones, el coeficiente de correlación de ambas variables tiene un valor de 0.997; se encuentra en una valoración positiva perfecta, por lo que se afirma que el nivel de Sinergia sí influye, de manera perfecta, en la seguridad en la toma de decisiones.

CON RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2: “Establecer en qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. Mediante la Prueba de normalidad Shapiro- Wilk que mostró un nivel de significancia $p < 0.05$ y el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyos resultados de la prueba estadística indican que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva muy fuerte (valor correlacional = 0.881) entre las variables de estudio entre para la hipótesis específica N°2, en donde



se refleja que las características y competencias de liderazgo del alcalde si se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

En la pregunta N°7, Figura 12, se observa la proporción de los encuestados que calificaron en qué categoría se encuentra el liderazgo del alcalde de la Municipalidad de su Patambuco , como se puede observar, la mayoría lo calificaron como un Líder dictador, siendo una proporción del 37.8% , seguido de aquellos que lo calificaron como un líder autocrático, siendo un 29.7% ; ante tal observación, se señala que el alcalde impone su autoridad sin dejar espacio al dialogo , implanta sus ideas al grupo y tiene poder de decisión en el mismo , los guía sin permitir la participación de sus colaboradores sin permitir que aquellos intervengan con aportes o implicaciones propias en la municipalidad para la que trabajan.

En la pregunta N°11, Figura 15, como parte del cuestionario, los trabajadores calificaron en el nivel de Malo al documento de gestión ROF (Reglamento de organización y funciones), como se muestra en la tabla 21, es del 48.6%. Esta situación es impropia para la consecución de objetivos de cada área en relación a sus funciones, las áreas encuestadas formulan de manera inadecuada su reglamento de organización y funciones, el cual no cumple su rol básico, que es el de servir como soporte técnico normativo de la gestión municipal; la estructura orgánica detallada en el documento, no refleja la real división institucional por áreas, así como tampoco, al cumplimiento de la misión, visión y objetivos.

Contrastación de resultados del objetivo específico 2 con las Bases Teóricas

Un líder dictador impone su autoridad y sus decisiones sin dejar espacio para el diálogo; fuerza sus ideas y puntos de vista al grupo. Un líder autocrático tiene el



poder de decisión sobre el grupo y guía el camino a seguir sin permitir la participación del resto de los miembros del equipo (Raffino, 2021).

En relación a lo que afirma Raffino (2021) y como se observa en la Figura 12, según los encuestados, el tipo de líder que es el alcalde para la mayoría de los colaboradores (37.8%) viene siendo un líder dictador, por lo que se afirma que impone su autoridad sin dar espacio para el diálogo, fuerza sus ideas y puntos de vista a su grupo de colaboradores; también en la Figura 12 se señala que seguidamente, para un porcentaje elevado de encuestados (29.7%) el tipo de líder que es el alcalde es el líder autocrático, por lo que, de acuerdo al autor, este alcalde tiene el poder de decisión sobre el grupo e impone su camino sin permitir la intervención de los trabajadores institucionales.

Según Jiménez (2008), la dirección se refiere al acto de direccionar las tareas diarias de la empresa, 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, Según la Ley N° 27658 (2002) para el proceso de dirección municipal se establece mediante documentos de gestión, el que engloba las actividades más importantes es el Reglamento de organización y funciones, con su sigla ROF.

Como señala Jiménez (2008) y como se puede apreciar en la Figura 15, la mayoría de los trabajadores encuestados, califican al ROF (Reglamento de organización y funciones) en la categoría de Malo, siendo este un 48.65%; de acuerdo a lo planteado por el autor en el acto de direccionar las actividades de las áreas de trabajo municipal, no se estructura mediante grupos de sincronización,



unificación y coordinación de las funciones , por lo que las políticas no se encuentran armonizadas , así como la estructura, la comunicación , instrucciones y descripción del trabajo.

Contrastación de resultados del objetivo específico 2 con los antecedentes

Benito (2019) en su investigación titulada “El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018” tuvo como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad estudiada. Llegó a las conclusiones que existe relación positiva entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa en la municipalidad estudiada, las variables presentan un grado de correlación positiva débil. A partir de ello 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. 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. Del mismo modo se concluyó 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; se concluyó que el alcalde debe de tomar importancia al liderazgo que adopte debido a que ello se relaciona con la buena gestión administrativa.



En relación a lo concluido por Benito (2019) , se concluyó también en la actual investigación , que existe una relación positiva entre las variables liderazgo del alcalde y gestión administrativa municipal , aquella que , contradiciendo al presente autor, obtuvo una correlación de Spearman muestra una Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.941); del mismo modo, en concordancia con este autor , el alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco posee un estilo dictador , seguido por el estilo Autocrático; del mismo modo , en la presente investigación se establece una relación positiva entre el Tipo de liderazgo del alcalde y la dirección de la gestión administrativa municipal, siendo calificada en el grado de relación positiva muy fuerte (valor correlacional = 0.881) , por lo que, en este caso se afirma que el estilo de liderazgo del alcalde debería ser desarrollado de una manera diferente, para así lograr una adecuada gestión administrativa.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general “Precisar de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.941). Se ha logrado determinar también la relación significativa entre la comunicación frecuente y abierta (liderazgo participativo) y la organización municipal (la gestión administrativa), en este caso el p valor es 0,001, es decir que una comunicación frecuente y abierta, corresponde a una buena organización municipal. En el caso de la Comunicación entre el alcalde y sus colaboradores no va por buena vía ni tiene un adecuado alcance, por lo que el camino para alcanzar los objetivos planteados, tiene una gran brecha, tal cual es la causa de diversos inconvenientes, tal como el desperdicio de tiempo en la realización de actividades. Con respecto al RIT (Reglamento interno de trabajo) se considera que el instrumento en cuestión, no tiene las estipulaciones requeridas y necesarias que engloben las normas y sanciones para los trabajadores de la municipalidad. Por lo que se aceptó la hipótesis general en donde se refleja que el liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

SEGUNDA: Con respecto al objetivo específico 1 “Especificar como se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación



positiva perfecta (valor correlacional = 0.977). El alcalde no manifiesta un sentido de colaboración con su equipo de trabajo, por lo que se afirma que el alcalde no posee la habilidad adecuada para influir en la forma de actuar de las personas o de su grupo de colaboradores municipales, lo cual es causa de que no logre hacer que aquellos trabajadores realicen sus labores con entusiasmo. La seguridad en la toma de decisiones es algo inexistente para la mayoría de los encuestados, situación que lleva a deducir, que las operaciones municipales se estarían suscitando con un nivel de riesgo desmedido, por lo que el trabajo orientado a los objetivos, se está realizando de manera perjudicial en la Municipalidad del Distrito de Patambuco. Del mismo modo se observa que la Sinergia (habilidades gerenciales) influyen en la seguridad en la toma de decisiones, el coeficiente de correlación de ambas variables tiene un valor de 0,997; se encuentra en una valoración positiva perfecta, por lo que se afirma que el nivel de Sinergia si influye, de manera perfecta, en la seguridad en la toma de decisiones. Ante esto se acepta la hipótesis específica 1, la cual expone que las características y competencias de liderazgo del alcalde se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.

TERCERA: Con respecto al objetivo específico 2 “Establecer en qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”. El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva muy fuerte (valor correlacional = 0.881). El estilo de liderazgo del alcalde es la del Líder dictador y autocrático, se señala que el alcalde impone su autoridad sin dejar espacio al dialogo, implanta sus ideas al grupo, los guía sin permitir la participación de sus



colaboradores, fuerza sus ideas y puntos de vista a su grupo de trabajo . En lo que respecta al documento de gestión ROF (Reglamento de organización y funciones), este no cuenta con los lineamientos para lograr cumplir su rol básico, que es el de servir como soporte técnico normativo de la gestión municipal; no se estructura mediante grupos de sincronización, unificación y coordinación de las funciones, por lo que las políticas no se encuentran armonizadas. Por lo que se acepta la segunda hipótesis específica que dicta que las características y competencias de liderazgo del alcalde si se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que el alcalde de la Municipalidad Distrital de Patambuco desarrolle características de competencias adecuadas para el desarrollo de su gestión, como el tener mayor flexibilidad para cambiar de opinión, que mejore el nivel de comunicación con sus colaboradores, del mismo modo cambiar el estilo de liderazgo en el cual se desenvuelve, esto con el fin de que mejore la gestión administrativa municipal en su primer año de servicio. Se sugiere la permite capacitación y asesoría en gestión de personal hacia el alcalde, para que su gestión sea llevada de manera efectiva y así lograr que tenga el mejor desempeño de sus funciones, a fin de lograr bases para la mejora del liderazgo del alcalde en la gestión administrativa municipal hacia el cumplimiento de objetivos que beneficien a la población del Distrito de Patambuco.

SEGUNDA: Se recomienda que el alcalde cuente con asesoría y capacitación que le permita mejorar las características de liderazgo, que en tal educación se considere la mejora del trabajo en equipo e influir en la forma de accionar de sus trabajadores , esto ocasionaría que se pueda desarrollar la seguridad en la toma de decisiones municipales y así disminuir el riesgo en las actividades de la Municipalidad de Patambuco; se recomienda que los trabajadores colaboren en la capacitación del alcalde para que esto sea desarrollado a cabalidad, del mismo modo que la tarea de supervisión al accionar del alcalde se tome como responsabilidad de cada trabajador; del mismo modo es recomendable la inversión en capacitación de los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones, en lo que refiere a planificación, organización, dirección y control en las actividades administrativas de la Municipalidad de Patambuco.



TERCERA: Se recomienda al alcalde que estilo de liderazgo deba ser desarrollado de una manera diferente, para así lograr una adecuada gestión administrativa. También se recomienda la evaluación y formulación de documentos de gestión con mejores lineamientos, aquellos que contengan un conjunto de políticas para mejorar la gestión administrativa municipal (tanto operaciones, presupuesto y logística) se recomienda a las áreas operativas capacitarse para lograr direccionar las actividades hacia las metas institucionales con el fin de proveer seguridad y transparencia con que brinden sus cuentas a la población del Distrito de Patambuco.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero , V., & Huaraya, Y. (2017). *Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016*. [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de ciencias sociales], Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6705/Auma_Acero_Virginia_Nina_Huaraya_Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda. (s.f). Obtenido de <https://arandaformacion.com/blog/gestion-administrativa-curso/>
- Bardoza, L. (2008). *Investigación Básica , aplicada y evaluativa*. Obtenido de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/paginasdeeducacion/article/download/711/701/2743>
- Benito, L. (2019). *El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018*. [Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de ciencias contables y administrativas], Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beraun, J., & Palomino, M. (2019). *El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ticlacayan – Pasco - 2018*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Facultad de ciencias empresariales], Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1705/1/T026_46681652_T.pdf
- Berthe, P. (s.f.). *Ejemplos de toma de decisiones*. Obtenido de <https://ejemplosde.co/toma-de-decisiones/>



- Cao, C. (s.f.). *Organizar*. Obtenido de <https://ldefinicion.com/organizar/>
- Castillo, N., & Osio, M. (2017). *Liderazgos y vínculos municipales de las organizaciones de la sociedad civil*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162017000200006
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución educativa privada Federico Villareal de la provincia de Talara*. [Tesis de grado. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la educación], Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf;sequence=3#:~:text=Las%20dimensiones%20que%20debe%20tener,que%20posee%20la%20actual%20directora.
- Cerda. (1998). *Niveles de investigación*. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-altiplano-de-puno/metodologia-de-la-investigacion/practica/niveles-de-investigacion-clasificacion-segun-autores/5314010/view>
- Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979-2011)*. [Tesis de grado. Universidad Pablo de Olavide. Facultad de derecho], Sevilla, España. Obtenido de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5702/collado-campa%C3%B1a-tesis-17-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conde, M., Estrada, J., & Pérez, M. (2012). *Flexibilidad psicológica. Herramientas para una vida plena*. Obtenido de <https://canal.uned.es/video/5a6f270ab1111f0f4e8b4b46>



- Coronel, A. (2015). *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada*. [Tesis de grado. Universidad Complutense De Madrid. Facultad De Ciencias Políticas Y Sociología], Madrid, España. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/34479/>
- Corvo, H. (2021). *Gestión administrativa. Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Crispin, M. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020*. [Tesis de grado. Universidad de Huánuco. Facultad de ciencias empresariales], Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2774/LIJARZA%20CRISPIN%2c%20MARYCIELO%20JHILARY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, Y. (2012). *Las investigaciones sociales. Rasgos esenciales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/20/ycb.html#:~:text=La%20autora%20Clara%20In%C3%A9sGarc%C3%ADa%20Quintero,partir%20de%20las%20respuestas%20encontradas.>
- Etica*. (2020). Obtenido de <https://www.significados.com/etica/>
- Ferrer, C. (2020). *Líderes según la relación con sus seguidores*. Obtenido de <https://www.salusplay.com/blog/lideres-segun-relacion-seguidores/>
- Florencia, U. (2012). *Controlar*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/controlar.php>
- GeoIDEP. (s.f.). *¿Qué son los estándares?* Obtenido de <https://www.geoidep.gob.pe/conoce-las-ides/estandares/que-son-los-estandares>
- Giménez, J. (2018). *Las cinco dimensiones del liderazgo*. Obtenido de <http://www.blogcoachjgd.com/2018/03/27/las-cinco-dimensiones-del-liderazgo/>



- Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes, más liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books/publisher/content?id=RVhxAwAAQBAJ&printsec=frontcover&img=1&zoom=1&imgtk=AFLRE707U0jaaI50ydXf0BERqHUPoasH1onDq9MfPIxMnF3eIB-UxNW6ch-pMKA46VbzhQnbpg5a3GITiD5O61YrrVAw0bZ2EYilC3WUGcCef3CJkHwyEyyNpKp-p7G2MQVKddBf3U0R>
- Goleman, D. (s.f). *Tipos de liderazgo según Daniel Goleman*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barrios en la ciudad de Quevedo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2003). *Población y Muestra*. Obtenido de <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html>
- Hernandez, C. (2019). *¿Cuáles son las diferencias entre ser jefe y líder?* Obtenido de <https://incp.org.co/cuales-las-diferencias-jefe-lider/>
- Hernández, M. (2012). *Tipos y niveles de investigación*. Obtenido de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html#:~:text=Nivel%20de%20investigaci%C3%B3n%3A%20se%20refiere,o%20un%20evento%20de%20estudio.>
- Jiménez, L. (2008). *Liderazgo - Ecoe Ediciones*. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/09/Liderazgo-ebook.pdf>



- Ley orgánica de Municipalidades. (2003). *Ley N°27972*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255705/Ley%20N%C2%BA%2027972%20.pdf.pdf>
- Martínez, A. (2013). *Principales exponentes de la administración y sus aportes*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/principales-exponentes-de-la-administracion-y-sus-aportes/>
- Mejía, T. (2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Morales, A. (2021). *Significado de moral*. Obtenido de <https://www.significados.com/moral/>
- Municipalidad San Ignacio. (2020). *Documentos de Gestión Municipal*. Obtenido de <https://munisanignacio.gob.pe/documentos-de-gestion/>
- Natera, A. (2006). *El liderazgo político social*. Obtenido de <http://ri.iberomex.mx/handle/iberomex/1231?locale-attribute=en>
- Optimización. (2021). *Significado de Optimización*. Obtenido de <https://www.significados.com/optimizacion/>
- OSCE. (2019). *Alcalde de Patambuco apenas tiene con 0.2% de avance financiero en abril de 2021*. Obtenido de <https://comprasestatales.org/alcalde-de-patambuco- apenas-tiene-con-0-2-de-avance-financiero-en-abril-de-2021/>
- Panta, G. (2018). *Factores determinantes del estilo de liderazgo de la directora de la institución educativa La Inmaculada Del Distrito Pariñas*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3685/MAE_EDUC_GE_1803.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de comunicación*. Obtenido de <https://definicion.de/comunicacion/>



- Pérez, J., & Merino, M. (2010). *Definición de certeza*. Obtenido de <https://definicion.de/certeza/>
- Québec. (2021). *Definición del concepto de seguridad*. Obtenido de <https://www.inspq.qc.ca/es/centro-collaborador-oms-de-quebec-para-la-promocion-de-la-seguridad-y-prevencion-de-traumatismos/definicion-del-concepto-de-seguridad>
- Raffino, M. (2021). *Liderazgo*. Obtenido de <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Ramos, G. (2014). *Definición de Dirigir*. Obtenido de <https://definicion.mx/dirigir/>
- Regalado, O. (2012). *Vocación de servicio*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/gestiondeservicios/2012/05/vocacion-de-servicio.html/>
- Ruiz de Azua, A. (2015). *Las enseñanzas de liderazgo de un alcalde*. Obtenido de <https://editorialdieresis.com/las-ensenanzas-de-liderazgo-de-un-alcalde-en-alcaldeando/>
- Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/03/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Sánchez, j. (2020). *Jefe*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/jefe.html>
- Sánchez, V. (2014). *Capítulo 9: Diseño de estudios transversales*. Obtenido de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=15929954>
- Santamarina, J. (2018). *Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado], Lima, Perú. Obtenido de



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%
C3%ADa_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%C3%ADa_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sevilla, A. (2014). *Sinergia*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/sinergia.html>

Spencer, L. (2016). *¿Qué son competencias?* Obtenido de

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/>

Tuesta, F. (2003). *El liderazgo político en el Perú*. Obtenido de

<https://www.iidh.ed.cr/multic/WebServices/Files.ashx?fileID=2689>

Universidad Latina de Costa Rica. (s.f.). *¿Qué es una empresa?* Obtenido de

[https://www.ulatina.ac.cr/blog/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-
empresa](https://www.ulatina.ac.cr/blog/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa)

Vicencio, E. (2018). *Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la*. [Tesis de

grado. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado], Lima. Perú. Obtenido de
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio_ch
e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio_ch
e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Westreicher, G. (2020). *Planificación*. Obtenido de

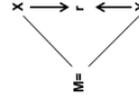
<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

“El liderazgo del alcalde y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Precisar de qué manera se relaciona el liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>“El Liderazgo del alcalde se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019”</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>X= Liderazgo del alcalde</p> <p>Dimensiones</p> <p>X₁= Características y Competencias de liderazgo</p> <p>X₂= Tipo de liderazgo</p>	<p>Nivel de investigación:</p> <p>❖ Descriptivo, correlacional y explicativo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>❖ Social, básica y transversal.</p>	<p>Población:</p> <p>Se realizará tomando como universo a 37 trabajadores de todas las áreas de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>❖ ¿Cómo se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?</p> <p>❖ ¿En qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del alcalde</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>❖ Especificar como se relacionan las características y competencias de liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.</p> <p>❖ Establecer en qué nivel se relaciona el tipo de liderazgo del</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>❖ Las características y competencias de liderazgo del alcalde se relacionan de manera relevante con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Y= Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Y₁= Funciones</p> <p>Y₂= Aporte</p>	<p>Enfoque:</p> <p>❖ Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>La investigación que se desarrolla presenta el</p>	<p>Muestra:</p> <p>Está constituida por 37 trabajadores de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019</p>





con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019?	❖ El tipo de liderazgo del alcalde tiene relación en un nivel importante con la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019.	diseño no experimental, transversal y correlacional. Técnicas de recolección de datos. ❖ Encuesta Instrumentos de recolección de datos ❖ Cuestionario
---	--	---

ANEXO 2: Variable independiente- indicadores e ítems

N°	INDICADORES	ITEMS
1	Estándares éticos y morales.	¿Cómo califica usted los estándares éticos y morales del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
2	Flexibilidad para cambiar de opinión.	¿Cómo califica usted la flexibilidad para cambiar de opinión del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
3	Comunicación frecuente y abierta.	¿Cómo califica usted la comunicación frecuente y abierta con sus colaboradores del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
4	Seguridad para la prueba y el error.	¿Cómo califica usted la seguridad proporcionada ante la prueba y error de actividades que brinda del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
5	Vocación de servicio	¿Cómo califica usted la vocación de servicio que tiene el alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
6	Sinergia.	¿Cómo califica usted el nivel de sinergia del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?
7	<ul style="list-style-type: none">• Líder dictador.• Líder autocrático.• Líder democrático.• Líder onomatopéyico.• Líder paternalista.• Líder liberal.	Según la relación con sus colaboradores, ¿En qué categoría califica usted el liderazgo del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?



ANEXO 3: Variable dependiente - indicadores e ítems

N°	INDICADORES	ITEMS
8	Planificación	¿Cómo califica usted la elaboración del PEI en la Municipalidad de su Distrito?
9	Organización	¿Cómo califica usted el TUPA en la Municipalidad de su Distrito?
10	Organización	¿Cómo califica usted el RIT en la Municipalidad de su Distrito?
11	Dirección	¿Cómo califica usted el ROF en la Municipalidad de su Distrito?
12	Control	¿Cómo califica usted el RAPP en la Municipalidad de su Distrito?
13	Control	¿Cómo califica usted los procedimientos para la formulación y evaluación de documentos de gestión municipal de su Distrito?
14	Optimización de recursos	¿Cómo califica usted la optimización de recursos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?
15	Minimización de riesgos	¿Cómo califica usted la minimización de riesgos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?
16	Seguridad en la toma de decisiones	¿Cómo califica usted la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?

ANEXO 4: Niveles De Calificación

1	2	3	4
Muy Bueno	Bueno	Malo	Muy malo
MB	B	M	MM



ANEXO 5: Formato de cuestionario de encuesta

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DEL ALCALDE Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATAMBUCO EN EL PRIMER AÑO DE GESTIÓN, 2019

Instrucción: A continuación, se plantea un conjunto de preguntas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patambuco – para las cuales se propone las alternativas expuestas a continuación. Se le pide que lea cuidadosamente y marque con un aspa (x) la respuesta que se ajuste a su opinión, anticipadamente se le agradece su valioso tiempo y apoyo a la presente encuesta:

1	2	3	4
Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo
MB	B	M	MM

PREGUNTAS		1	2	3	4
VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL ALCALDE		MB	B	M	MM
1	¿Cómo califica usted los estándares éticos y morales del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				
2	¿Cómo califica usted la flexibilidad para cambiar de opinión del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				
3	¿Cómo califica usted la comunicación frecuente y abierta con sus colaboradores del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				
4	¿Cómo califica usted la seguridad proporcionada ante la prueba y error de actividades que brinda del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				
5	¿Cómo califica usted la vocación de servicio que tiene el alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				
6	¿Cómo califica usted el nivel de sinergia del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?				



7	Según la relación con sus colaboradores, ¿En qué categoría califica usted el liderazgo del alcalde de la Municipalidad de su Distrito?	Marque (x)			
a	Líder dictador (Pone su autoridad y sus decisiones sin dejar espacio para el diálogo)				
b	Líder autocrático (Tiene el poder de decisión sobre el grupo y guía el camino a seguir sin permitir la participación del resto de los miembros del equipo)				
c	Líder democrático (Alienta la participación de los miembros del grupo, respeta las opiniones ajenas y delega tareas)				
d	Líder onomatopéyico (Guía al grupo y lo motiva a través de onomatopeyas para generar entusiasmo y fidelizar a los miembros)				
e	Líder paternalista (Toma las decisiones y establece el camino a seguir, trabaja en base a resultados e impone un sistema de premios y castigos para incentivar a los miembros)				
f	Líder liberal (Deja el poder de decisión y el cumplimiento de las funciones en manos de los miembros, ya que confía en el equipo y da su apoyo)				
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		MB	B	M	MM
8	¿Cómo califica usted la elaboración del PEI en la Municipalidad de su Distrito?				
9	¿Cómo califica usted el TUPA en la Municipalidad de su Distrito?				
10	¿Cómo califica usted el RIT en la Municipalidad de su Distrito?				
11	¿Cómo califica usted el ROF en la Municipalidad de su Distrito?				
12	¿Cómo califica usted el RAPP en la Municipalidad de su Distrito?				
13	¿Cómo califica usted los procedimientos para la formulación y evaluación de documentos de gestión municipal de su Distrito?				
14	¿Cómo califica usted la optimización de recursos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?				
15	¿Cómo califica usted la minimización de riesgos en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?				
16	¿Cómo califica usted la seguridad en la toma de decisiones en el desarrollo de actividades en la gestión municipal de su Distrito?				

¡Gracias por su colaboración!



ANEXO 6: Confiabilidad de la encuesta- prueba piloto

N°	PRUEBA PILOTO															
	ITEMS															
	LIDERAZGO DEL ALCALDE						GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
	DIM 1			DIM 2			DIM 3					DIM 4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2
31	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
36	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1



ANEXO 7: Ficha de análisis documental

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL	
TIPO DE DOCUMENTO (tesis maestría, Doctorado, artículos científicos, informe de investigación)	
AUTOR	
REFERENCIA SEGÚN APA	
NÚMERO DE PÁGINAS	
CONCEPTOS CLAVES	
IDEAS FUNDAMENTALES	
OBJETIVO PRINCIPAL	
CONCLUSIONES	



ANEXO 8: Solicitud de autorización para encuesta

SOLICITO: Autorización para realizar una encuesta a los trabajadores, con fines académicos.

SEÑOR(A): ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE – PATAMBUCO



Yo, **RONY GILT LUQUEQUISPE**, identificado con DNI N° 71839629 Con domicilio legal calle Salida Juliaca s/n del Distrito de Patambuco de la ciudad de Puno, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO con el debido respeto me presento y me dirijo ante usted, para exponerle lo siguiente.

Que en vista de desarrollar mi proyecto de tesis, recurro a Ud. Señor Alcalde y la gestión actual, para solicitar que se me autorice a realizar una encuesta a los trabajadores de los órganos siguientes de la Municipalidad Distrital de Patambuco, como son Órgano de asesoramiento, órgano de control así también como de la oficina de administración general y la subgerencia de infraestructura de desarrollo urbano rural, en mi condición de hijo de Patambuco ruego a su gestión municipal acceder a mi petición.

POR LO TANTO

Agradezco anticipadamente su gentil comprensión y ruego a Ud. Acceder a mi petición por ser de necesidad.

PATAMBUCO: 04 - Agosto - 2021

RONY GILT LUQUEQUISPE

DNI: 71839629

ANEXO 9: Fotografías de la realización de la encuesta

