

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Lijarza Crispin, Marycielo Jhilary

ASESORA: Huerta Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72879273

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Alegría Solorzano, Mariluz	Magister en ciencias administrativas gestión pública	41533585	0000-0002-1738-2979
2	Carbajal Alvarez, Magaly Haydee	Magister en ciencias administrativas gestión pública	09872196	0000-0002-9489-3588
3	García Apac, Julian Spencer	Maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental	23164566	0000-0002-3321-5820

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 04 del mes de febrero del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Mariluz Alegría Solorzano	(Presidente)
Mtra. Magaly Haydé, Carbajal Alvarez	(Secretaria)
Mtro. Julián Spencer Garcia Apac	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° N° 600-2020-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO 2020”**, presentada por el (la) Bachiller, **LIJARZA CRISPIN, Marycielo Jhilary**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO** con el calificativo cuantitativo de **14 (CATORCE)** y cualitativo de **SUFICIENTE** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:58 horas del día 04 del mes de febrero del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Mariluz Alegría Solorzano
PRESIDENTE

Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
SECRETARIA

Mtro. Julián Spencer Garcia Apac
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, quien es el único que guía mis pasos e ilumina mi camino, a mis progenitores por sus recomendaciones y por su gran apoyo emocional, mis hermanos que alentaron con su apoyo incondicional cuando parecía rendirme, gracias por brindarme un poco de su fortaleza y enorme espíritu.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento siempre con mi familia, asesor, jurados, profesores y amigos, todos que de una u otra manera me apoyaron durante el transcurso de mi vida universitaria dentro de las aulas de la Facultad de Ciencias Empresariales, un agradecimiento a mis colegas que compartieron estos largos años entre risas, lagrimas, frustraciones y compartiendo ideas y pensamiento con un gran valor educativo y sentimental, quiero que sepan que siempre estarán presentes en mis oraciones. Dios los cuide y los bendiga a todos.

También agradecer a los representantes de la Municipalidad Provincial de Ambo ya que me permitieron realizar este estudio dentro de sus instalaciones, siendo claves para lograr ejecutar este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la Investigación.....	16
1.5 Limitaciones de la investigación	16
1.6 Viabilidad de la investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	20
2.1.3 Antecedentes Locales	22

2.2 Bases teóricas	24
2.3 Definiciones Conceptuales	39
2.4 Hipótesis	41
2.5 Variables.....	42
2.6. Operacionalización de variables	43
CAPÍTULO III	44
MEDOTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. Tipo de investigación	44
3.1.1. Enfoque	44
3.1.2. Alcance o nivel	44
3.1.3. Diseño	44
3.2. Población y Muestra	45
3.2.1. Población.....	45
3.2.1. Muestra	45
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	47
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. Procesamiento de datos	48
4.2. Procesamiento de datos por variable.....	66
4.3. Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesis.....	68
CAPÍTULO V.....	72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	78
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios?.....	48
Tabla 2 ¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor?	49
Tabla 3 ¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder?..	50
Tabla 4. ¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos?	51
Tabla 5 ¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo?	52
Tabla 6 ¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?.....	53
Tabla 7 ¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual?	54
Tabla 8 ¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder? .	55
Tabla 9 ¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?.....	56
Tabla 10 ¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada?	57
Tabla 11 ¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área?.....	58
Tabla 12 ¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?	59
Tabla 13 ¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área?	60
Tabla 14 ¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal?	61
Tabla 15 ¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?	62
Tabla 16 ¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización?.....	63
Tabla 17 ¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros?.....	64

Tabla 18 ¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?.....	65
Tabla 19 Liderazgo	66
Tabla 20 Gestión Administrativa	67
Tabla 21 Liderazgo / Gestión Administrativa.....	68
Tabla 22 Liderazgo Transformacional / Gestión Administrativa	69
Tabla 23 Liderazgo Participativo / Gestión Administrativa	70
Tabla 24 Habilidades Gerenciales / Gestión Administrativa	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios?.....	48
Gráfico 2 ¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor?	49
Gráfico 3 ¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder? 50	
Gráfico 4 ¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos?	51
Gráfico 5 ¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo?.....	52
Gráfico 6 ¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?	53
Gráfico 7 ¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual?.....	54
Gráfico 8 ¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder?.....	55
Gráfico 9 ¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?.....	56
Gráfico 10 ¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada?	57
Gráfico 11 ¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área?.....	58
Gráfico 12 ¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?	59
Gráfico 13 ¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área?	60
Gráfico 14 ¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal?	61
Gráfico 15 ¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?	62
Gráfico 16 ¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización?.....	63

Gráfico 17 ¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros?.....	64
Gráfico 18 ¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?.....	65
Gráfico 19 Liderazgo.....	66
Gráfico 20 Gestión Administrativa.....	67

RESUMEN

Esta investigación que lleva por título “EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÀNUCO 2020”, tiene como objetivo principal Determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo.

La metodología de la investigación empleada para este estudio fue de un tipo de estudio aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo y correlacional, así mismo tiene un diseño de investigación transaccional correlacional. La variable independiente de esta investigación es el Liderazgo, como variable dependiente tenemos a la Gestión Administrativa; la población está conformada por los trabajadores de las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo, con una muestra de 25 trabajadores.

La conclusión que determina la investigación es que el Liderazgo influye de forma significativa en los recursos físicos, recursos humanos y recursos financieros de la Municipalidad Provincial de Ambo, lo cual nos expresa que es necesario para una buena Gestión administrativa.

PALABRAS CLAVES: Influencia, Liderazgo, Gestión.

ABSTRACT

This research, entitled "INFLUENCE OF LEADERSHIP IN THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE AREA OF THE AMBO PROVINCIAL MUNICIPALITY, HUÀNUCO 2019", has the main objective of determining how leadership influences the administrative management of the Municipality of Ambo.

The research methodology used for this study was of a type of applied study, with a quantitative approach and descriptive research level, as well as a non-experimental cross-sectional research design. The independent variable of this research is Leadership, as a dependent variable we have Administrative Management; The population is made up of workers from the administrative area of the Municipality of Ambo, with a sample of 25 workers.

The conclusion determined by the research is that Leadership significantly influences the physical resources, human resources and financial resources of the Ambo Provincial Municipality, which tells us that it is necessary for good administrative management.

KEY WORDS: Influence, Leadership, Management.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio fue desarrollado teniendo en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad del presente estudio es describir la influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco. Para ello se logró diseñar instrumentos de investigación para poder obtener la información de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo. La metodología aplicada diseñada para la presente investigación nos permitió obtener información para poder ser contrastada con la bibliografía demandada, para lo cual la presente tesis se presenta en cuatro capítulos fundamentales:

En el Capítulo I, hace mención sobre la fundamentación del problema de investigación, determinándose precisar las razones de la investigación, así mismo se exponen los objetivos generales y específicos. En el Capítulo II, se estudia el marco teórico, de manera que se precisa los antecedentes de las investigaciones elaboradas por parte de instituciones importantes por lo cual estas investigaciones sostienen conclusiones útiles para este trabajo de investigación, además, cuenta con las bases teóricas o marco conceptual donde las teorías mostradas permiten establecer las variables consideradas en esta investigación, así mismo se precisó la operacionalización de las variables a través de sus dimensiones e indicadores. En el Capítulo III, se describe la metodología empleada donde se precisa el tipo de investigación aplicada, de igual forma un diseño de la investigación transaccional correlacional en donde se utilizó herramientas como la entrevistas, encuesta e información secundaria.

Y por último en el Capítulo IV, se expresan los resultados conseguidos de las fuentes primarias mostrados en tablas e Imágenes de manera ordenada. Además, se describe las conclusiones y recomendaciones por parte del investigador precisando los objetivos de la investigación planteada. Finalmente se presentan las fuentes bibliográficas, tales como las páginas web, revistas, libros, etc. Para los anexos incorporamos evidencias de la investigación y los anexos

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La actividad primordial de una persona líder es la de establecer las circunstancias perfectas para que los miembros que conforman su equipo saquen a relucir sus principales virtudes. Permitir que se abran las puertas a este nuevo mundo laboral consecuente a esta última generación, los denominados Millennials, modifican los parámetros establecidos en el sentido del desarrollo. Por lo general, las personas que llegaron a este nuevo mundo de competencia y desarrollo laboral después de 1980 son los que dan su aprobación y entienden a menor escala la jerarquía de generaciones pasadas que a continuación vienen desarrollando en paralelo la necesidad de estar más cerca de los potenciales clientes, las grandes y pequeñas sociedades o compañías adoptan en su gran mayoría un tipo de estructura más horizontal. Ser un líder para esta generación no simboliza precisamente ser un CEO (Chief Executive Officer), se define bajo un concepto más complejo, y de menos representación jerárquica, desean tomar el liderazgo transformando los desafíos y a su vez inspiran a sus seguidores. Para todos aquellos, los soft skills (habilidades o competencias blandas) que en la actualidad son de vital importancia para llegar a alcanzar el éxito. Las descendencias pasadas que hoy en día irrumpen lugares de liderazgo deberán de adaptarse a estas nuevas expectativas. El liderazgo debe de variar de piel para lograr llegar a mejores conclusiones, renunciar a la dureza orgánica de la estructura jerárquica, direccionándose hacia el dominio que influye en la capacidad para poder generar confianza. Se influye de una manera moralmente imparcial (usada de manera positiva o negativa), esta generalmente se envuelve tanto desde los procesos hasta llegar a las conclusiones. Una persona puede influir sin ser un líder o también existe un líder que no influya, pero es imprescindible que un líder influya. El ser un líder tiene como nacimiento mediante la autoridad, influye y surge de esa conexión.

Cuando todo individuo se siente conectado, se dan por la apertura de la influencia para otros. (Raya, 2019)

En el Perú De acuerdo con Gonzalo Aguirre, presidente de la CADE Ejecutivos 2018, dice “En toda sociedad ya establecida y requerida de establecimientos que las personas sean capaces de respetar y asegurarse un adecuado funcionamiento para que la nación tenga una correcta estructura”, afirma Aguirre, opinión válida si queremos ingresar a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que agrupa a 36 países miembros, y cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Los buenos fundamentos económicos logrados por el país, recaen hoy por hoy en las manos de nuestro presidente Sr. Martin Vizcarra, que muestra dotes de liderazgo no solo por llevar a una nación entre sus manos, si no por las decisiones que tiene que tomar buscando la manera de cómo solucionar problemáticas, en este caso sanitarias ya que nos atravesamos por un momento en que nuestro país se ve azotado por el paso del COVID-19, enfermedad contagiosa que está dejando desempleo, crisis económica, hambre, crisis en nuestro sistema de salud, crecimiento de la delincuencia, todas estas dificultades que se tienen abordar bajo una adecuada gestión administrativa de recursos propios del gobierno y de la ayuda internacional que ven en el Perú una fuente inagotable de recursos, que propiamente deben de ser explotados de una manera sostenible; el presidente debe organizar un conjunto de actividades que sirva para dirigir el futuro del país en estos momentos de crisis.

Por ello la presente investigación lo que busca es identificar la influencia del liderazgo dentro de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, ya que hoy en día el liderazgo es importante para conocer y guiar a una buena dirección a la empresa es decir que logre un cambio de actitud o de conducta dentro de sus trabajadores, ya que por lo general las individuos tienden a seguir a quienes, desde su punto de vista, les ofrecen los recursos para satisfacer sus necesidades personales y hasta económicas, cuanto más comprendan los administradores cual es la razón que motiva a sus

trabajadores, como las ejecutan, cuales son estas motivaciones, y cuanto más reflejen esta comprensión en el cumplimiento del desarrollo de actividades y acciones administrativas, mayores son las probabilidades que se forme y sean líderes eficaces, que no solo vean el desarrollo personal y sea enfocado de manera individual sino que también se enfoque en el crecimiento del grupo como un objetivo primordial. Por ello se formula el problema de investigación siguiente: ¿Cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?
- b) ¿Cómo influye el liderazgo participativo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?
- c) ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

b) Determinar cómo influye el liderazgo participativo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

c) Describir cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

1.4 Justificación de la Investigación

- **Justificación teórica**

Al desarrollar el tema de la Influencia del liderazgo en la gestión administrativa, se estará contribuyendo a la sociedad, poniendo en conocimiento el comportamiento de las variables de estudio en esta actualidad que vienen atravesando las municipalidades, por ello es indispensable saber direccionar a determinados grupos y mejorar así la respuesta de la organización como eficiencia y eficacia.

- **Justificación práctica**

La presente investigación se desarrollará para comprender la influencia del liderazgo dentro de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020, al mismo tiempo introducir conocimientos sobre el tema.

- **Justificación metodológica**

El desarrollo de la investigación abarcará en conocer el comportamiento de la influencia del liderazgo en la gestión administrativa, donde se emplearán métodos científicos para dar respuesta a esta investigación, una vez que validada y comprobándose la confiabilidad, se utilizará como medio de apoyo para futuros estudios académicos y a instituciones que la pueden requerir.

1.5 Limitaciones de la investigación

Actualmente en la investigación, es la coyuntura nacional que nos encontramos atravesando ante la emergencia sanitaria, provocada por el COVID-19, más no es un limitante para lograr culminar la investigación,

para ello con todos los cuidados de prevención se logrará obtener los resultados de la investigación.

1.6 Viabilidad de la investigación

Es viable la presente investigación, ya que se pondrá todo el esmero y dedicación de buscar información y realizar el estudio de investigación.

Disponibilidad de Recursos Humanos: Este recurso es factible gracias a la existencia de profesionales en administración, tanto en la universidad, como en las distintas instituciones de la ciudad de Huánuco, que aportarán con conocimientos especializados para plasmarlo en la presente investigación.

Disponibilidad de Recursos Materiales: Existe variedad de autores nacionales e internaciones en el mundo del liderazgo, cuales darán soporte a este trabajo de investigación sobre liderazgo en la gestión administrativa.

Disponibilidad de Recursos Económicos: Este aspecto también es factible ya que se contó con los recursos económicos disponibles para la elaboración de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se eligió como antecedentes de investigación a los trabajos más relevantes y coherentes referente a las variables de estudio:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Peñarreta (2014), en su tesis para obtener la maestría en el talento del desarrollo humano de la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador: “**La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del Gad municipal de Loja**” – Ecuador. Llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a esta investigación se puede llegar a conocer las peculiaridades y compromisos de los rectores y jefes departamentales del GAD Municipalidad, se llegó a la conclusión de que corresponden a realizar funciones que ejecuta un administrador, sus compromisos son representantes bajo un principio de autoridad formal y jerarquía. Considerando los niveles organizativos es posible tomar estas peculiaridades, para que se puedan delimitar la capacidad de la sociedad al responder a las demandas tanto locales, con relación a dinámicas nuevas, y se remiten a gestionar trámites, sin una mirada de relación directa con el cliente. La importancia que va a poseer el gerente y su forma de liderazgo dentro de la empresa, en el desempeño para la consecución de las metas trazadas para la organización, esta se da de su destreza, el saber cómo, guiar, orientar, motivar y unir a la totalidad de los participantes de la empresa. Con relación al estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se halló una relación clara entre las variables propuestas de estudio; eso expone la idea en diferentes compromisos llevados a cabo en las áreas que sobrellevan un solo tipo o estilo de liderazgo siendo estimado de distintos modos, ya que los empleados dependen de la valoración que se les da y el rango de

convenio que los colaboradores puedan llegar a tener metas empresariales sean puestas con mayor importancia antes que las metas personales.

Contreras y Jiménez (2016) en su tesis para obtener el título profesional en maestría en dirección de la Universidad del Rosario-Bogotá, Titulada: **“Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”**– Colombia. Llega a las siguientes conclusiones:

Se pueden demostrar los factores efectivos en diferentes líderes son reflejo del liderazgo expresado por estas personas, conductas deseables con las cuales se empieza a potenciar el cambio y la innovación frente a esos factores de resultados negativos que son eliminadas. Existen líderes que proyectan características negativas manifiestas, se va a trabajar en mejorar de manera integral los factores para mejorar el ambiente laboral y los individuos a su responsabilidad perfeccionen como un proceso lento en el conocimiento de ellos y sobre la empresa. El conocimiento de clima laboral se va a dar por parte de los colaboradores de la institución reflejando poca atracción en la política de labores y saber cómo ejecutar su implementación, generando una incomodidad que va a ser notorio dentro del contexto educacional.

Veintimilla (2016), En su tesis para obtener el título de licenciada en secretariado ejecutivo computarizado en la Universidad Técnica de Machala- Ecuador, titulado: **“La Gestión Administrativa y su Influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. Del Cantón Pasaje”** – Ecuador. Llega a las siguientes conclusiones:

El área de secretariado que trabajan en la compañía ya mencionada, se caracteriza por no ser capaces de gestionar su tiempo de manera correcta para la ejecución de las actividades que se deben de realizar de manera diaria. Los principales recursos ejecutivos que la secretaria

debe de contar con la agenda; por ende, no hacen uso de este material de apoyo. La secretaria no labora en equipo con sus colegas de trabajo. El área de secretariado sufre de una carencia de buena atención a los usuarios. Los trámites realizados por los usuarios son considerados poco ágiles, mostrando cierta lentitud en su trabajo. No hay evidencia que exista un tipo de comunicación entre las secretarías y las demás áreas de la organización. Habiendo un mal liderazgo por parte del departamento de la empresa no enfocándose en desempeñarse y mejorar el clima organizacional para cumplir con los clientes a tiempo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Portugal (2018) en su tesis para obtener el título profesional de Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú, titulado: **“Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa. - Perú”**. Llega a las siguientes conclusiones:

La influencia del liderazgo autoritario se explica en las decisiones que toma el director en forma unilateral aún en contra de los consensos existentes entre los docentes. En el presente estudio el liderazgo autoritario tiene un puntaje del 34%, donde los directores evaluados son más flexibles, situación que estaría redundando en una baja calificación en la capacitación profesional y en la trayectoria personal del docente y desempeño pedagógico.

Orbegozo (2018) en su tesis para obtener el título profesional de maestra en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa., titulado: **“Influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de Miraflores, Arequipa 2018 “- Perú**. Llega a las siguientes conclusiones:

El estilo de liderazgo que predomina en la plana docente que fue parte de nuestra investigación es el democrático, entre los docentes, existe un tipo de comunicación interna eficaz (59,8%) existe además una presencia importante de la comunicación interna ineficaz (40,2%). Existe una influencia significativa, inversa y al 95% de confianza del estilo de liderazgo autoritario en la comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad donde se llevó a cabo dicho estudio. No existe influencia significativa del estilo de liderazgo permisivo en la comunicación interna. Existe influencia significativa, directa y al 95% de confianza del estilo de liderazgo democrático en la comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de Miraflores.

Luque (2018) en su tesis para obtener el título profesional del Grado Académico de: Doctor en Comunicación y Desarrollo, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, titulado: **“Influencia del Liderazgo en la Gobernabilidad de los centros poblados del distrito de Huancané – región Puno, año - 2017.”**- Perú. Llega a las siguientes conclusiones:

El liderazgo gubernamental interviene en un alto porcentaje en la gobernabilidad de los Centros Poblados del Distrito de Huancané – Región Puno. El nivel de conocimiento que posee el líder, sobre la influencia de la comunicación interpersonal; hace que las autoridades compartan pensamientos, ideas y emociones en común para realizar un tipo de actividad, en beneficio de la comunidad, con la experiencia de servicio, que han logrado obtener en su comunidad. El liderazgo eficaz, influye en la gobernabilidad, ya que, constantemente participan tareas y acuerdos, en esa relación interpersonal entre sí, porque tienen esa capacidad de usar la comunicación franca y honesta, sabiendo hablar y sabiendo escuchar. Otro aspecto visto en esta investigación es la solidaridad y el apoyo mutuo; que, es casi normal o natural, en los originarios de los centros poblados. Así mismo, un alto porcentaje de autoridades de los centros poblados, manifiestan, estar de acuerdo con

la influencia del poder de la inteligencia emocional, en la gobernabilidad de su comunidad. Con esta información, cabe destacar, que, para todo aquel que quiera liderar, debe ser una posición indispensable, el control emocional, para ejercer el liderazgo, de ese modo será aceptado por su comunidad, asegurando el cumplimiento de metas y objetivos planteados por el líder.

2.1.3 Antecedentes Locales

Cárdenas (2019) en su tesis para obtener el título profesional para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación mención en Docencia y Gerencia Educativa, titulado: **“Influencia del Liderazgo Directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015”**. Llegan a las siguientes conclusiones:

La capacidad técnica en los procesos pedagógicos del director siempre influye en un 61% en los docentes, en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís. El manejo emocional y situacional del director influye siempre en un 47%, con respecto a la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís. El manejo emocional y situacional del director, con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente siempre es bueno en un 84% en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.

Espinoza (2019) en su tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración de Empresas, titulado: **“El Liderazgo y su Influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Promart de la región Huánuco 2019.”**. Llegan a las siguientes conclusiones:

Se ha llegado a determinar que la dirección del equipo de la gerencia influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores

de la empresa Promart de la región Huánuco 2019. Una parte de la dirección de grupo es cuando al trabajador se le da la oportunidad de realizar funciones acordes a sus capacidades y habilidades, esto se ve reflejado en que el 55% de los trabajadores considera que en esta empresa ellos pueden cumplir con todas las funciones designadas y a su vez se sienten satisfechos con las actividades que llevan a cabo. Se llegó a establecer que la motivación influye de manera positiva que la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Promart de la región Huánuco 2019. Esto se ve reflejado, ya que un 60% de trabajadores que afirma estar totalmente de acuerdo, ya que, al recibir algún tipo de reconocimiento, se nota un cambio positivo dentro de la satisfacción laboral. Por último un 35% sigue la misma línea que la anterior y afirma de manera positiva estar totalmente de acuerdo con el sueldo que recibe ya que se siente satisfacción al laboral dentro de la empresa.

Leandro (2019) en su tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración de Empresas, titulado: **“El liderazgo y su incidencia en la satisfacción laboral en la Empresa Gaceta Comercial S.A. sede Huánuco 2018”**. Llegan a las siguientes conclusiones:

Es una empresa que ofrece textos de materias como contabilidad y derecho, tiene en la ciudad muchos clientes profesionales de la carrera. El trabajo de colocación parte por la labor que hacen los trabajadores de las diferentes áreas, administrativas y comercial, con expectativas diferentes. El administrador que es designado por los ejecutivos nacionales ha entendido que la principal motivación es el liderazgo que debe tener esta sede, para ello hace una apuesta a ello. He allí el fundamento de investigar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de esta sede. El objetivo de la investigación fue “Analizar de qué manera el liderazgo incide en la satisfacción laboral en la Empresa Gaceta Comercial S.A. Sede Huánuco 2018”, el mismo que ha sido dimensionado en comunicación efectiva, trabajo en equipo, manejo de conflictos. Se ha elaborado instrumentos de investigación como encuestas que ha sido aplicado a los 20

trabajadores que forman parte del staff de esta empresa. El nivel de la investigación ha sido descriptivo, por que ha permitido el análisis de las particularidades de cada una de las variables. La investigación concluye que existe una relación directa entre el liderazgo, y la satisfacción laboral en la empresa, el mismo que es corroborado con el indicador obtenido de Pearson 0.192. a partir de ello entendiendo que esta relación es directa y baja se ha recomendado a la empresa compartir el liderazgo con todos los colaboradores, para que ellos puedan sentirse comprometidos con el trabajo que se hace. De esta forma la investigación suma y enriquece a las teorías existentes entre las variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Liderazgo

Definición

Reyes (2012). El vocablo liderazgo es oriunda de la lengua inglesa “lead”, indica la habilidad para direccionar un conjunto de personas, al darse un tipo de conflicto bélico, originada por una causa política, dentro de una organización expone que “El liderazgo es considerado como el arte de la dirección de los seres humanos”. (p.15).

Jones y George (2015). Según este autor el liderazgo es “El procedimiento de una persona por la cual profesa su influencia sobre otras e inculca, dirige y motiva a la ejecución y desarrollo de sus diligencias para colaborar a lograr las metas de un equipo o de toda la empresa”. (p.15).

Burns (1978) Nos indica que: “El liderazgo desde tiempos inmemoriales es uno de los fenómenos existentes sobre la faz de nuestro planeta y la más observada y menos entendible”.

Siliceo, Cáseras y González (1999) manifiestan que un líder es un individuo crea, construye y organiza gran parte de la cultura organizacional que regirá dentro de la empresa, esto se entiende como

el conjunto de valores, prácticas, dogmas, costumbres, reglas, cualidades y conductas que son parte fundamental y le dan dirección a una compañía, con el objetivo de conseguir y alcanzar las metas financieras y sociales.

French y Bell (1996) ellos lo presentan: “El liderazgo es un proceso mayormente compartido y participativo, los individuos pertenecientes a cada equipo desarrollan destrezas en ese mismo proceso; involucra instituir la orientación, visión y proponer estrategias para lograr un objetivo, formando a los individuos y al mismo tiempo ser capaces de motivarlos”.

Knootz y Weinhrich (2007). Exponen “El liderazgo se llega a definir como una influencia, es para este autor el arte o proceso de influenciar sobre los individuos pertenecientes a un grupo o equipo definido de tal modo que se trabaje de manera facultativa y apasionada por alcanzar las metas del grupo a la cual pertenece”.

Se define bajo un concepto dinámico, viene transformándola a medida que se envuelven nuevas ideas en su explicación, restándole importancia a toda la variedad de elementos que actúen siempre se podrá recalcar la relación existente entre el líder y todos sus partidarios al ser involucrados en procedimientos con los que se llega los objetivos que posteriormente se compartirán.

El desarrollo de los caracteres que posee un líder, esto lo dirige a ejecutar una conducta determinada, que servirá para influir en el comportamiento de otros integrantes de un grupo hasta llegar a influenciar en la totalidad de ellos, o cambiarla si es necesario para alcanzar las metas propuestas por la empresa (Human and Partners, 2013).

Un sujeto denominado líder es el sujeto al que un grupo ya determinado persigue, reconociéndolo como jefe u orientador, también es reconocida

como el individuo o grupo que encabeza una justa deportiva (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).

Se concluye que todos estos conceptos son desglosados definiendo al líder cualquier sea su género como un sujeto que produce una influencia sobre un equipo o grupo, a los que se denomina partidarios, esto influye a que se entienda como liderazgo su objetivo preponderando el cual es alcanzar unas metas que al inició son en su mayoría comunes.

La principal tarea de un líder es de motivar a sus partidarios a llegar a lograr sus fines. Cuando se habla del líder de una empresa, este sujeto es el autor de la cultura organizacional y es la persona encargada de establecer los objetivos, valores y normas de una compañía.

Una de las características más importantes de un líder es el saber guiar y prevalecer a la idea de mantener al grupo junto, y que los participantes de ese grupo se encuentren satisfechos de manera, aunque sea mínima en cuanto a la consecución de objetivos querido seguir parte de esto. Se debe tener de tener en cuenta que los conceptos de líder y liderazgo tienden a ser cuestionados, el segundo se toma bajo un concepto dinámico, la cual se combina dados los elementos que son parte de ello, generalmente como pedestal de la ejecución de la influencia, con el fin de alcanzar sus metas como grupo.

10 estilos de liderazgo organizacional

1. Liderazgo natural

No se reconocido como un título ya determinado, pero se simboliza y ejecuta ese "rol" al perfecto entendimiento. Por lo tanto, nadie es capaz de cuestionarlo, sus recomendaciones son aceptadas y sirven de guías como indicaciones que se tienen que efectuar. El reconocimiento a su desarrollo pasa a ser transformado en los líderes naturales del equipo.

2. Liderazgo autoritario – autocrático

Se basa en la autoridad que el supuesto líder aplica entre los miembros de su grupo a cargo, se le considera como un supuesto ya que una figura así es comparada con un jefe autoritario que gobierna sin respeto hacia las opiniones de los miembros de su grupo. Este tipo de líder ostenta un poder ejercido bajo mano dura.

Este tipo de líder se caracteriza por la falta de independencia de expresión y comunicación. Todo lo positivo y negativo recae sobre el líder (el salir victorioso), y cargar la responsabilidad de las derrotas (este caso suele dirigirse hacia los colaboradores).

3. Liderazgo carismático

Un tipo de líder mucho más frecuente o habitual de ser hallado en las empresas de hoy en día, es reconocido fácilmente dentro de las empresas, labora enfocándose en sentimientos y sensaciones positivas centralmente del grupo.

Posee un tipo de personalidad fuerte, pero no manifiesta orden o imposiciones de manera dictadora sino la construye, toda gira en alrededor de este líder, como consecuencia negativa sobre este tipo de líder es que si llega a desaparecer (porque se marcha de la empresa), la organización puede llegar a desestabilizarse llegando incluso a desaparecer también.

4. Liderazgo participativo – democrático

Aquí todos los participantes tienen un tipo de relación muy sano porque todas las personas que conforman este grupo contribuyen y dan su opinión según sea su perspectiva, su perspectiva y median en la toma de decisiones.

Existe una ayuda activa que viene del total de los miembros y el líder es un modelo a tener en cuenta, es admirado, pero a la vez todos los participantes tienen la potestad de dar su opinión en equivalencia de circunstancias.

La condición primordial para este tipo de liderazgo, es la existencia de una plática que se da de manera continua entre

todos los miembros del grupo en beneficio y para la consecución de metas propuestas por los altos directivos de la empresa.

5. Liderazgo liberal - “laissez-faire”

Este liderazgo se caracteriza por dejar de realizar o permitir que transcurran los hechos, la interpretación verídica de este enunciado proveniente de Francia. Este liderazgo tiene como razón principal la capacidad total de libertad de cada uno de los “seguidores” en cuanto a las decisiones que van a ser tomadas. Cada miembro del grupo desarrolla actividades y decide en caso lo considere pertinente, la función principal del líder es la búsqueda y empleabilidad de recursos y herramientas. Esto se da porque el líder lo considera oportuno ya que conoce las habilidades y destrezas de sus participantes con los que cuenta (personas íntegras y emancipadas, perfectamente capacitadas para la toma de decisiones). El inconveniente mayor es que el líder tiene que tener la convicción que todos los integrantes que conforman su equipo sean poseedores de conocimientos y destrezas que colmen sus expectativas.

6. Liderazgo transformacional – el más completo

Considerado un tipo de liderazgo mucho más complejo, los guías proceden bajo este título son denominados “auténticos líderes”, colaboran y desarrollan con su genuino poder de motivación dirigido al grupo que permanece.

El objetivo de este tipo de liderazgo y sus proposiciones son convertir, renovar y motivar a su equipo, para poder crecer. Son valorados y buscados para poder llegar a los puestos más altos donde demuestren su liderazgo, su responsabilidad y el uso de sus destrezas en las empresas.

7. Liderazgo burocrático

Se cumplen de manera tajante las normas que la organización propone por delante, se considera primordial para el grupo o lo que cada integrante requiere alcanzar a llegar a cumplir los objetivos propuestos.

Las normas de esta organización es una pauta más exacta y determinada, lo que sobrelleva a un cumplimiento absoluto del modelo de gestión. Las decisiones financieras o gerenciales, por ejemplo, con materia prima peligrosa, hay que tener un cuidado especial con este tipo de liderazgo y sus resultados.

8. Liderazgo “pro las personas” – orientado a ellos

De manera primordial, estos líderes ejercen los individuos con la premisa, se pueden obtener de ellas, hacia dónde pueden llegar y hasta dónde pueden progresar en la sociedad con lo que son capaces de llegar a contribuir. Este identificara los caracteres personales de cada integrante de su grupo, poder congregaras según sean sus carencias y ejecutar progresar lo más rápida posible.

9. Liderazgo orientado a la tarea

Este líder se caracteriza de manera importante son las personas que se desarrollan en el cumplimiento a la realización de actividades, lo primordial es aquello que se tiene que realizar, la actividad que se tiene que llevar a cabo, y realizarla de una forma más práctica, económica y eficiente posible, se dé o no el crecimiento década uno de los integrantes del equipo, menos buscar el desarrollo conjunto del equipo.

10. Liderazgo “de la curva”

Se centra en la denominada “curva de la felicidad”, el equipo siente motivado, la productividad es incrementada y todo lo que nos rodea es grato es lo más semejante a la felicidad se halla en la manera que labores dentro de tu área, desempeñando el cargo que te agrada, la felicidad siempre se relaciona con una curva.

Son liderazgos centrados en la construcción de lo positivo, todo lo que puede perturbar al grupo concerniente a su desempeño en el trabajo y al cumplimiento de sus actividades son desechados por el líder.

Objetivo del Liderazgo

Su primordial objetivo es la motivación a los otros para la toma de las mejores decisiones y elaborar acciones orientadas a la perspectiva de la empresa, los objetivos y las estrategias. Esta destreza es la que debe de dominar y en comparación a las técnicas, es la más imperceptible, y en la actualidad es de la que más carecen las empresas.

El líder necesita orientar, direccionar y elaborar, pero su objetivo primordial debe ser el de capacitar a todos los miembros de su grupo para ser capaces de tomar decisiones y emprender. Los resultados evidentes nunca habitan en las habilidades de un solo individuo, están asociados a la finalidad de un equipo y cómo fueron sus resultados. Para lograr esto es requerido un esfuerzo total para poder incrementar las recompensas al equipo de un amanaera frecuente brindando reconocimientos.

El compromiso y la tarea principal de todo líder es la de escuchar más que la de hablar, todo esto para que los integrantes del grupo se sientan escuchados y puedan obtener inestimable información. Los líderes continúan con su aprendizaje de manera frecuente.

Acciones que distinguen el liderazgo:

- Los líderes son espejos y son tomados como ejemplos para todos los que conforman la empresa. Si el líder se encuentra taciturno, la compañía seguirá sus pasos e implantará una sensación de inferioridad. Si los líderes muestran confianza y seguridad, la empresa mostrará la misma potencia y carácter. Los líderes deben tener la capacidad de generar con cada diálogo que los equipos se sientan mejor, más capaces y dispuestos a “empujar” en su trabajo.

- El liderazgo debe de ayudar a otros a elaborar sus actividades. Un líder no debe expresar a los equipos a su cargo qué corresponden pensar o forjar, sino que deben orientarlos hacia su desarrollo. Tomar un cargo significa instituir las estrategias y hacerse cargo además de la agenda, y afirmar su cumplimiento satisfactorio a las necesidades de la empresa. Recordar la responsabilidad de tomar y guiar un equipo la realización de tareas; si se trata de hacer sin el apoyo de todos pronto el líder se hallará sin ningún tipo de apoyo.
- El liderazgo es tomar conocimiento de la carencia de la escucha, siendo un hecho en la vida de todo líder. Las personas no le dirán lo que realmente necesita, el líder debe percatarse de todo, sólo lo que las personas piensen que desea escuchar. Para evadir estar solitarios, el líder tiene que mantenerse ahí y estar comprometido, se debe de mantener cerca de los clientes y colaboradores, haciendo consultas e interrogantes con una mente indagadora que ayude a tener una perspectiva cercana a la realidad y que ayude a la toma de decisiones.
- El liderazgo implica ser humilde y tener la capacidad del autoconocimiento. La primera representa saber que se sabe, quién se es, y la segunda significa cuales son las habilidades, fortalezas, debilidades con las que se cuenta y lo que se ha logrado. Con esto se puede llegar a dirigir con mayor confianza y centrarse en formar las herramientas para administrar, infundir y guiar a todo los que conforman la empresa.
- Los líderes poseen un punto final, las compañías sobrevivientes existentes. Estos líderes deben mostrarse de acuerdo con la idea que el final de su liderazgo no significa el final de la empresa. La función como líder es ser fuente de energía y cambio para el crecimiento de la empresa durante el lapso de tiempo que se labore y ser capaz de pasarla al otro líder considerado como el heredero.
- El liderazgo se relaciona con la implicancia de toda empresa en cuestión. El mayor beneficio como líder se medido por los triunfos que los demás alcanzan. Para motivar e inspirar, debe de direccionar de “lo que debe hacerse” a “por qué estamos haciendo esto”. El liderazgo

debe expresar y representar la intención a largo plazo, lograda con la comprensión e implicancia de toda empresa.

Como líder, se tiene que tener en cuenta el poder planear, desenvolver estrategias, instituir prioridades y sin lugar a dudas su responsabilidad más grande es involucrar y originar a los miembros de su equipo, inspirarles para que informen y se impliquen en la construcción futura de la organización.

Dimensiones del Liderazgo

D1: Liderazgo Transformacional

Forma de influenciar, encontrar la causa real de la motivación a los partidarios, el poder obtener los beneficios que destacan entre los que se pueden aceptar a la normalidad. Atienden un proceso mediante el cual “Un individuo se siente comprometido con el resto y origine un enlace que acelera el nivel de motivación y moralidad en ambos el líder y el seguidor” (Northouse, 2016).

Este liderazgo tiende a “transformar” a los individuos y empresas incidiendo en la práctica de los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Cree en las carencias de los partidarios y trata de atenderlos teniendo una consideración individual que les suministra empatía, apoyo y contribuye para el desarrollo de su potencial.

Crea cambios que beneficiaran a los partidarios, se preocupa por la ejecución de actividades y la salud de sus miembros. Se hace merecedor de confianza y respeto de parte de todos los que conforman el equipo.

Factores del Liderazgo Transformacional

Northouse (2016). este modelo incluye cuatro factores que son presentados a continuación:

1. Influencia Idealizada

Lo conforma el componente emocional, se le designó el nombre de “Carisma”. El liderazgo transformacional es

aprovechado al liderazgo carismático. Sin embargo, las discrepancias existentes, considera que se prefiere hablar de la influencia idealizada.

2. Motivación Inspiradora

Implica el informar de elevadas expectativas de progreso a los partidarios. Se le origina a la consecución de las metas y objetivos trazadas. Esta motivación se centra en la confianza manifiesta del líder, en las destrezas de los partidarios para el logro de objetivos ambiciosos.

Este tipo de comunicación de expectativas superiores sirve para dirigir los esfuerzos hacia un punto determinado, el líder es capaz de utilizar reclamos emocionales y simbólicos, los retratos son de importancia en este tipo de comunicación.

3. Estímulo intelectual

Contiene la colaboración en la resolución de dificultades. La inserción de los miembros del grupo en el procedimiento de la toma de decisiones afecta positivamente a su motivación y compromiso con la consecución de metas.

4. Consideración individualizada

Proporcionada por la empatía y el apoyo a los partidarios, escuchando y atendiendo a sus carencias únicas, llegando a alcanzar la satisfacción con el cumplimiento de ellas. El líder actúa como instructor e instructor, ayuda al desarrollo de sus destrezas, capacidades y su máximo potencial. El líder mantiene una comunicación abierta y a su vez propone desafíos.

D2: Liderazgo Participativo

Este modelo que propone Vroom y Yetton (1973), la personalidad del líder y la colaboración para una correcta toma de decisión se relacionan entre sí. Esta se da a partir de la aseveración de que la

organización de la tarea presenta demandas diferentes en tareas del día a día y en actividades no rutinarias, la conducta del líder debe acomodarse al tipo de estructura de la actividad a realizar.

Se caracteriza como un tipo de carácter normativo y suministra un conjunto de pasos para el cumplimiento de reglas que intentan determinar la forma y cantidad de participación en la toma de decisión, en función de los diferentes tipos de situación.

D3: Habilidades Gerenciales

El Diccionario de la Real Academia Española (2014), expone el concepto como la habilidad procedente del vocablo latino *habilitas* (talento), la cual se considera como la aptitud o la habilidad que se da para ejecutar algún tipo de actividad ya establecida, la gerencia es designar a un grupo de colaboradores de mejor rendimiento que se faculta de gobernar y negociar las gestiones de una compañía, se encarga de coordinar los recursos internos, representar a la empresa y hacerle frente a terceros, controlando las metas y objetivos propuestos y alcanzados por la empresa.

Es necesario precisar a las habilidades gerenciales o directivas como un grupo de conocimientos y capacidades propias que posee un individuo para ejecutar actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.

Abarcan, lo que a continuación será expuesto:

- **Habilidades técnicas:** Sirven para desarrollar una función específica, se refiere a la información propia que se maneja y a las destrezas sacadas a relucir en determinadas áreas, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.
- **Habilidades humanas:** Habilidad de interrelacionarse de manera efectiva con los otros miembros de su grupo. Un alto

directivo, gerente o director, interactúa y da auxilio de manera específica a los colaboradores que están dentro de su responsabilidad, su función va más allá y se relaciona además con clientes proveedores, aliados, etc.

- **Habilidades conceptuales:** Formula ideas capaces de solucionar problemas, está orientada a la capacidad del pensamiento, permitiendo concebir las relaciones abstractas y poder crear nuevos conceptos.

La Importancia de las Habilidades Gerenciales

Reside especialmente en saber de buena fuente a que se dedican los directivos y qué actividades deberían de realizar, los tipos de recursos que se requieren para poder desarrollarlos y para finalizar saber que los resultados que se espera de ellos sean a los que se había de proyectado.

2.2.3 Variable 2: Gestión Administrativa

Definición de Gestión

Según Pérez y Merino (2008). El concepto de encargo de implicar la causa y el efecto de administrar o tramitar algún tipo de recurso. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo actividades que hacen posible la ejecución y el desarrollo de cualquier tipo de actividad ya sea esta una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar es centrada en ideas y pensamientos de regir, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinado elemento o situación.

“El Diccionario Enciclopédico Plaza y Janes (2007). la expone como “Gestión es la causa y efecto de administrar, la búsqueda de apoderarse siempre, realizar actividades que nos conduzcan a alcanzar a emprender un negocio o de un deseo de beneficio personal”.

El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado expone a la gestión como “la acción y el efecto de gestionar o administrar, es llegar a alcanzar el éxito, es realizar actividades que son orientada a alcanzar una meta o algún tipo de emprendimiento o llevado a través de un deseo”.

Objetivo de la Gestión

Lo primordial es conseguir un incremento en los resultados inmejorables de una manufactura o empresa, refiriéndonos a la rentabilidad de ganancias dentro de una sociedad, esta se ve sujeta principalmente a los cuatro pilares básicos, donde está enmarcada el conseguir que se cumplan la consecución de objetivos y las metas trazadas.

Considerando lo anterior, el primer pilar se reconoce como estrategia. Es decir, el conjunto de líneas, objetivos y metas trazadas, y pautas que se deben de realizar, se debe de tener en cuenta los factores como la pasa de venta o mercado, tanto como al consumidor para fortalecer las acciones concretarlas.

El segundo es la cultura, originar los valores de la compañía se puede fortalecer a si misma, galardonar los lucros obtenidos y poder ejecutar las mejores decisiones.

El tercero es la estructura. Se esconde con el actuar de suscitar la colaboración, para delinear las formas para compartir el conocimiento y para situar al frente de las decisiones, ser considerado una persona proactiva, se une a las personas mejores calificadas colocadas en puestos idóneos para alcanzar un óptimo resultado.

El cuarto y último pilar es el de la ejecución, reside en la toma de decisiones adecuadas y oportunas estando al frente de una empresa o un grupo determinado, avivar la mejora de la producción y satisfacer las carencias de los consumidores.

Gestión Administrativa

Es la ejecución, de los procesos de la Administración; se dan mediante la planeación de las actividades y estructuras, la organización, la dirección la coordinación o interrelación y para finalizar el control de tareas de la empresa; considerando que la toma de decisiones y acciones que se tomen de manera oportuna para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la compañía se basan en los procesos que toma la organización.

Es forzoso tener presente; el comienzo de toda empresa o el inicio de la formación de sociedades; los procesos que la organización establece de manera teórica, dan su inicio en la formación, se debe contar con una planificación; y, como acto seguido la empresa.

Organizada y estructurada, la compañía toma las acciones de la dirección; con la finalidad, de tomar acuerdos y establecer interrelaciones, las tareas para lograr las metas trazadas en la planificación, sin tener una mínima pizca de descuido esta se tiene que dar mediante un control.

Durante estos contextos, la organización y estructura en cuanto a las actividades en la compañía, permite a la Gerencia, que se tomen las mejores decisiones de manera ordenada. En cada uno de los grados dentro de una compañía, las intenciones que persigue la compañía; sea comercial, industrial o preste servicios.

En conclusión, de manera individual cada institución empresarial, se ve sometida junto con la organización de la fabricación y terminación de los productos y su salida al mercado mediante las ventas, indispensable para cualquier emprendimiento o negocio, debe de considerar también los tiempos y la fecha de la entrega.

Si colocamos dentro de un contexto real, la venta de una cantidad mínima de productos dentro de un lapso de tiempo determinado; éstos se interrelacionan con la producción, con el fin de crear una mayor rentabilidad; se considera el talento o recurso humano, las herramientas, servicios y bienes en general. La Gerencia, distribuye compromisos según el orden jerárquico de la estructura de la compañía; el orden

administrativo; y operativo, se da a través de la coordinación de actividades entre sí.

(George Terry) la administración se da mediante un proceso que se da a través del planear, organizar, ejecutar y controlar, se desempeña para establecer y conseguir los objetivos revelados mediante el uso del trabajo del talento humano y de otros recursos”.

Teniendo en consideración los conceptos ya señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de plantear y conservar un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

La Gestión Administrativa se toma como un conjunto de acciones a través de las cuales el gerente ejecuta sus actividades mediante el cumplimiento y los períodos del proceso administrativo; todo esto con el fin de lograr las metas trazadas por la compañía.

Importancia de la Gestión Administrativa

Reside, en la comprensión plena de la Administración de emprendimientos o emprendimientos, que con el tiempo se convertirán en negocios que generaran ganancias a sus propietarios; que conlleva, a ser eficientes, efectivos y económicos, se orienta a que la empresa sea pequeña, mediana o grande pueda lograr los objetivos trazados, es necesario practicar la ejecución y desarrollo de actividades, que llevan consigo a la mejora continua de la gestión administrativa perteneciente a la empresa, con el manejo de información o contexto donde se desarrolla la acción; para para llegar a alcanzar es necesario, contar con un Plan de Negocios tener la obligación de cumplir con todo lo establecido, este tiene que ser elaborado de forma periódica y permanente cada año,

La elaboración de un plan determinado, útil para establecer los precios de sus productos, la creación de requerimientos para una inversión, mano de obra, el uso de maquinarias y equipos, todo esto con el fin de alcanzar y sostener una mejor rentabilidad.

Dimensiones de Gestión Administrativa

D1: Gestión de Recursos Físicos

Los recursos físicos de una organización empresarial, son de vital importancia para el cumplimiento de su objeto social, estos recursos deben ser debidamente gestionados y administrados.

Comprende la adquisición de todos los recursos disponibles, manejo y administración de elementos, equipos e inmuebles propios o ajenos de la empresa y los procesos para su almacenamiento, custodia, inventarios, stock, distribución y mantenimiento, servicios generales, archivo y correspondencia.

D2: Gestión de Recursos Humanos

Es el área que está encargada de la construcción de aptitudes por medio de un proceso integrado que trata de cuidar el capital y talento humano dentro de las empresas dado que es el elemento primordial de su capital intelectual y cimiento de su éxito.

D3: Gestión de Recursos Financieros

Los Recursos Financieros son esenciales para el logro de los objetivos del estado porque además de permitir su normal funcionamiento permitiendo dirigir recursos hacia aquellos sectores que más lo necesitan, para satisfacer necesidades y fortalecer mucho más la infraestructura.

2.3 Definiciones Conceptuales

1. Comunicación

Se define como un proceso por el cual un individuo establece un tipo de interrelación con otra a través de un mensaje entendido por el emisor y el receptor, y espera que esta última de una contestación, sea una opinión, actividad o conducta. (Martínez, 1998).

2. Control

Proceso para determinar una actividad en ejecución, valorización si es necesario, se aplican medidas correctivas de manera que la realización se desarrolle de acuerdo con lo planeado. (Silvia, 2015).

3. Ejecutar

Procedimiento en el cual se hace lo determinado en la planificación partiendo de los resultados logrados en la exploración, se pretende alcanzar los objetivos propuestos. (Diccionario de la Real Academia Española ,2014).

4. Estrategias

Proceso a través del cual una sociedad traza sus metas, y está orientado al logro de los objetivos ya trazados. Esta será la vía mediante la cual se van a conseguir nuestros propósitos, su uso es dispuesto para lograr las metas trazadas de una compañía. Es la habilidad de relacionar el análisis interno y el manejo de la información utilizada por la gerencia para la creación de valores, de recursos y habilidades que son controladas por ellos. (Diccionario de la Real Academia Española ,2014).

5. Gestión

Conocimientos actuales, alturados y ordenados en relación con los procesos de análisis, diseño, planeación, realización y control de los ejercicios teológicas de empresas interactuando con un contexto social direccionada a la lógica social y técnica. (Diccionario de Administración y Finanzas, 2003).

6. Gestión Administrativa

Son las búsquedas y utilización de equipos, herramientas, enfoques, teorías, técnicas y estrategias, con las que se labore de una manera eficaz los procedimientos de la administración en diferentes períodos y el empleo apropiado de los recursos propios o fijados, anteriormente a

la consecución de resultados positivos que propicien un adecuado posicionamiento de mercado. (Certo y Peter, 2010)

7. Liderazgo

Simboliza la facultad de mejora de los individuos de un departamento específico, mediante la guía, dirección y ubicación de un dirigente, que se precisa como aquel que tiene esa habilidad de influir en sus partidarios para ver una mejora en sus aptitudes y capacidades. (Maxwell, 2008)

8. Motivación

Potencia que se maneja dentro o fuera de un sujeto y que estimula su aclamación y constancia para continuar un curso de acción definitivo. (Daft, 2006)

9. Organización

Sistema de estructuras donde las reglas y las relaciones funcionales están diseñadas para realizar y desarrollar las políticas de programas que tales políticas inspiran para la estructuración de una gran cantidad de empresas. (Diccionario de Administración y Finanzas, 2003)

10. Toma de Decisiones

La escogencia de la mejor elección de alternativas presentadas con el propósito del logro de unos objetivos, centrándose en la probabilidad en la búsqueda de opciones y en escogencia de solo una de ellas, esperando que sea la que menos consecuencias negativas traiga a la empresa. (Chiavenato, 2010)

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El Liderazgo influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

H.1. El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

H.2. El liderazgo participativo influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

H.3. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

2.5 Variables

2.5.1 Variable Independiente

Liderazgo

French y Bell (1996) proponen como concepto: El liderazgo es un proceso con un grado elevado tanto como participativo y compartido, la totalidad de integrantes que conforman el equipo desarrollan destrezas en un mismo proceso; implica determinar una orientación, visión y el planeamiento de estrategias para llegar a alcanzar una meta, formando a las personas y durante el transcurso de ese proceso motivándolas.

2.5.2 Variable dependiente

Gestión Administrativa

Según Pérez y Merino (2008) La gestión hace hincapié al origen y a los resultados de gerenciar, gestionar o administrar. Teniendo en consideración que la gestión es ejecutar actividades que hacen viable la construcción de una operación comercial o de un deseo que se da en el momento. Administrar, es un concepto que toma como suyo los pensamientos e ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una situación o contexto.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: LIDERAZGO	• Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual
	• Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina • Toma decisiones • Fomenta la participación
	• Habilidades gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas • Humanas • Conceptuales
Variable Dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	• Gestión de recursos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente infraestructura • Equipo de materiales • Estrategias
	• Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Contrato de personal • Especialización de trabajo
	• Gestión de recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos ordinarios • motivación • Comunicación

CAPÍTULO III

MEDOTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio es de tipo **aplicada**, siendo un tipo de estudio científico, su propósito primordial es buscar y aplicar la solución a situaciones presentadas o problemas concretos que son identificables y prácticos. (Hernández, 2006).

3.1.1. Enfoque

El trabajo de investigación cuenta con un enfoque **cuantitativo**, ya que se analizaron las variables, propiedades y fenómenos cuantitativos. Entre las técnicas de análisis se encuentran: análisis descriptivo, inferencial univariable, inferencial multivariado, modelización y contrastación. (Hernández, 2018).

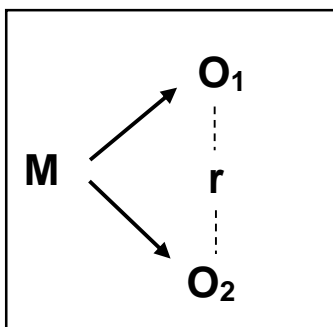
3.1.2. Alcance o nivel

El alcance o nivel fue de estudio **descriptivo**, en la cual se describió información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones con precisión; Y **correlacional**, determina si dos variables tienen correlación o no. Se analiza la existencia de un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable. (Hernández, 2018).

3.1.3. Diseño

Pertenece al diseño transaccional correlacional, donde se analizan y describen las relaciones que existen entre dos o más variables en un determinado momento. (Hernández, 2006).

Esquema:



Donde:

X= Liderazgo

Y= Gestión Administrativa

M=Muestra

r = La relación entre las variables

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Está integrada por todos los elementos, siendo personas, que participan del fenómeno que está establecido y delimitado en el análisis. (Arias, 2006).

Cuadro N°1: La población / Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2020.

GERENCIAS	Nº DE SERVIDORES PÚBLICOS
GERENCIA MUNICIPAL	2
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	4
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SEGURIDAD CIUDADANA	3
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	3
GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES	2
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	2
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	2
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	2
GERENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	2
TOTAL	25

Fuente: Municipalidad Provincial de Ambo

3.2.1. Muestra

Hernández (2014), indica que cuando la población es menor a 50 individuos la muestra es igual a población. Por tanto, la muestra de este estudio está conformada por 25 servidores públicos de las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Cuadro N° 2: Muestra / Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2020.

GERENCIAS	Nº DE SERVIDORES PÚBLICOS
GERENCIA MUNICIPAL	2
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	4
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SEGURIDAD CIUDADANA	3
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	3
GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES	2
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	2
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	2
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	2
GERENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	2
TOTAL	25

Fuente: Municipalidad Provincial de Ambo

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se manejó para poder recolectar información sobre el presente estudio de investigación fue la encuesta, que se ejecutó a la muestra seleccionada y también se empleó bibliografías para recolección de información y fortalecer el marco teórico.

Instrumentos

- **Cuestionarios:** es un instrumento que nos permitió recolectar información y datos para su tabulación de investigación que consiste en una serie de preguntas, que se ejecutó a nuestra muestra.
- **Fichas electrónicas:** Este instrumento nos ayudó a conseguir y lograr obtener información de una página de internet para la investigación.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La Tabulación:

Se empleó mediante tabulaciones de las variables de estudio el Liderazgo y Gestión Administrativa, representado por cuadros y gráficos, donde se muestran los resultados obtenidos del cuestionario.

Concentración de datos:

Una vez se obtuvo los datos se ejecutó a registrar y obtener al final de cada respuesta los porcentajes y valor de cada opción. Se plasmó en el Programa SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

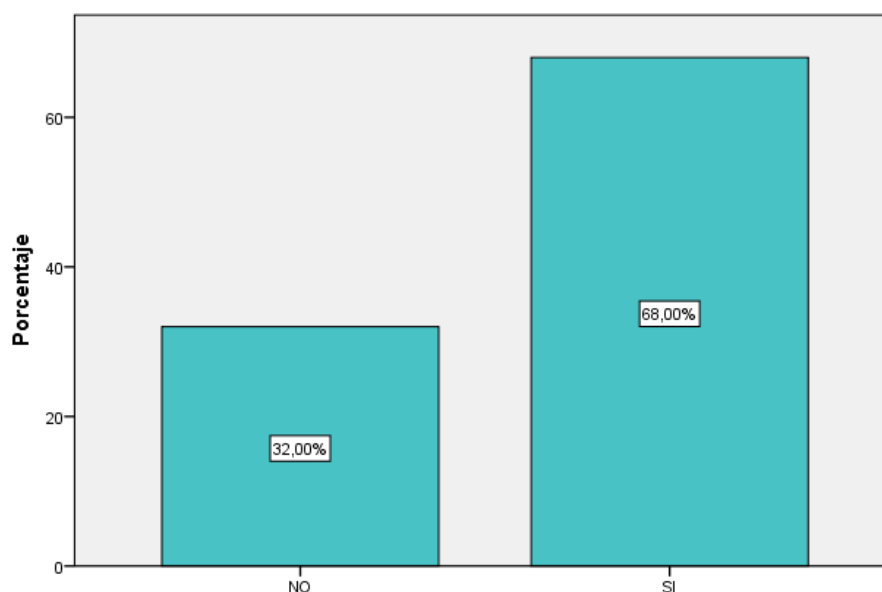
4.1. Procesamiento de datos

Tabla 1 ¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	8	32,0	32,0	32,0
Válidos SI	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



FUENTE: Tabla 1

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 1 ¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios?

INTERPRETACIÓN:

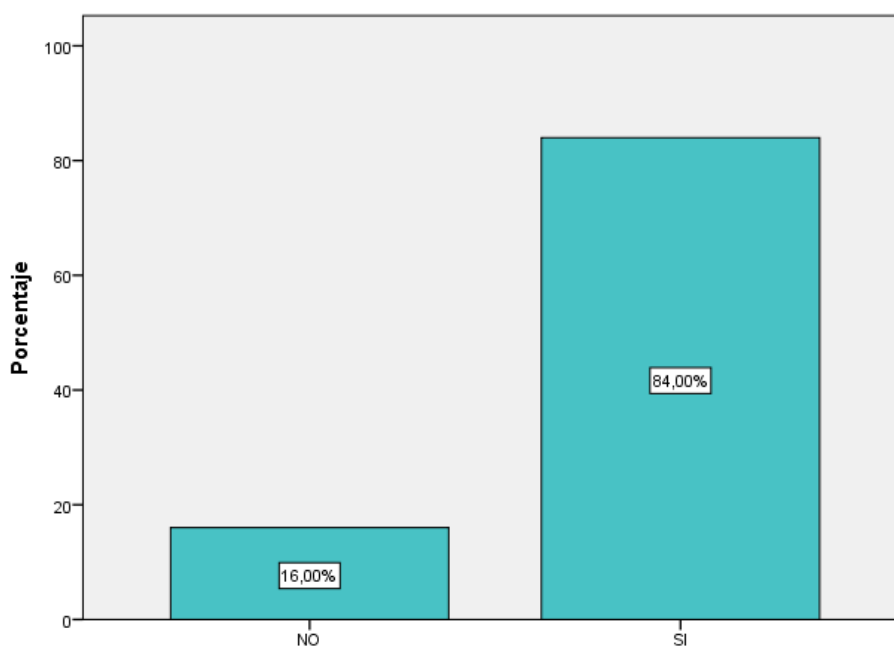
Como observamos en la tabla 1 el 68,00% de los servidores públicos consideran que el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios, mientras el 32,00% no están desacuerdo. El ambiente de labores Es un factor determinate para la mayoría d ellos trabajadores.

Tabla 2 ¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	4	16,0	16,0	16,0
Válidos SI	21	84,0	84,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: TABLA 2

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 2 ¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor?

INTERPRETACIÓN:

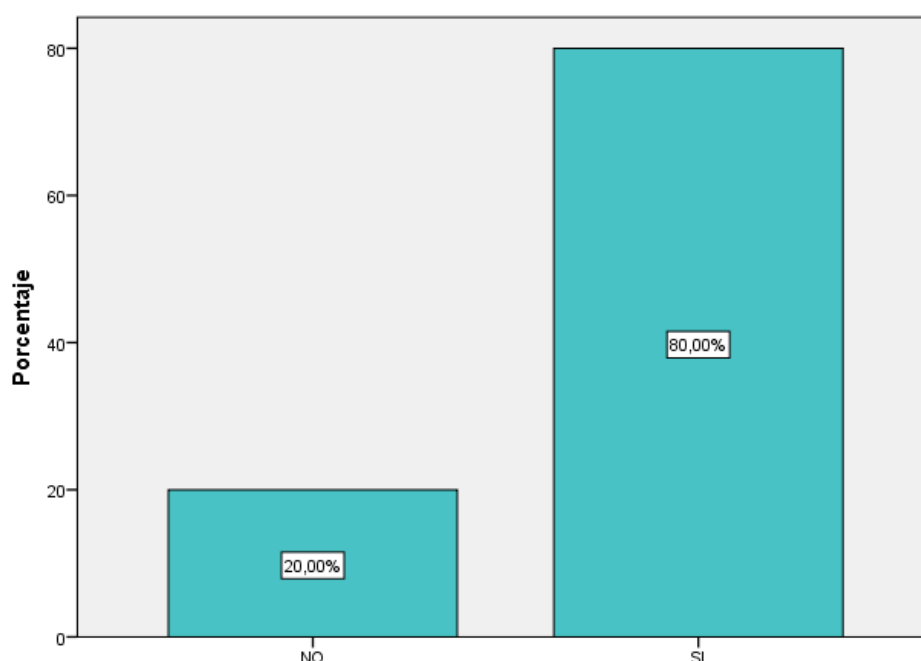
Como observamos en la tabla 2 el 84,00% de los servidores públicos consideran que un líder es capaz de inspirarte a ser mejor, mientras el 16,00% no opinan lo mismo. Con estos datos se llega a la conclusión de que un líder es capaz de inspirar a un trabajador a llegar a ser mejor.

Tabla 3 ¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	5	20,0	20,0	20,0
Válidos SI	20	80,0	80,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhiliary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 3

Elaboración: Marycielo Jhiliary, Lijarza Crispin

Gráfico 3 ¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder?

INTERPRETACIÓN:

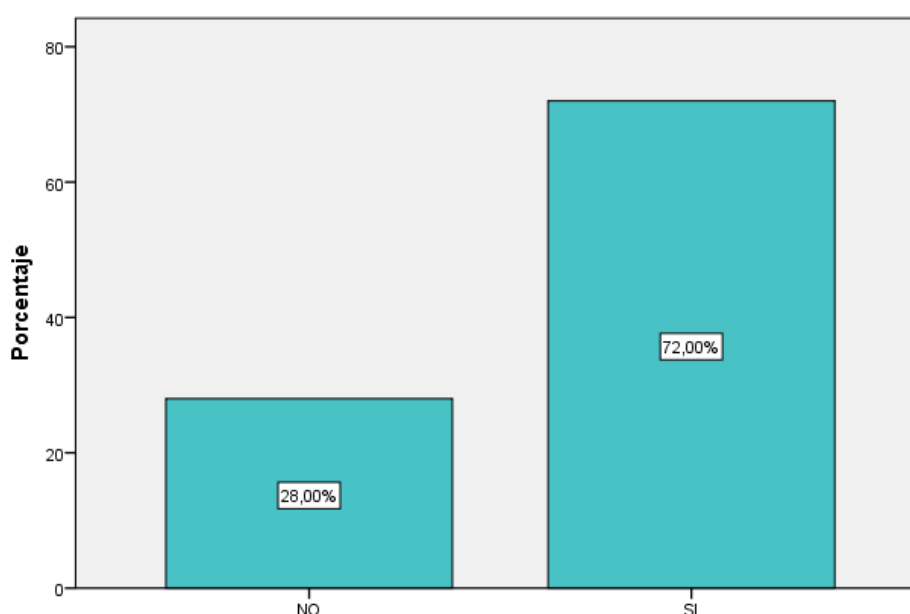
Como observamos en la tabla 3 el 80,00% de los servidores públicos consideran que existen un nivel de estimulación intelectual por parte de su líder, mientras el 20,00% están desacuerdo. Con estos resultados se llega a la conclusión de que un líder es capaz de potenciar las capacidades de los trabajadores a través de la estimulación intelectual.

Tabla 4. ¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	28,0	28,0	28,0
Válidos SI	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 4

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 4 ¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos?

INTERPRETACIÓN:

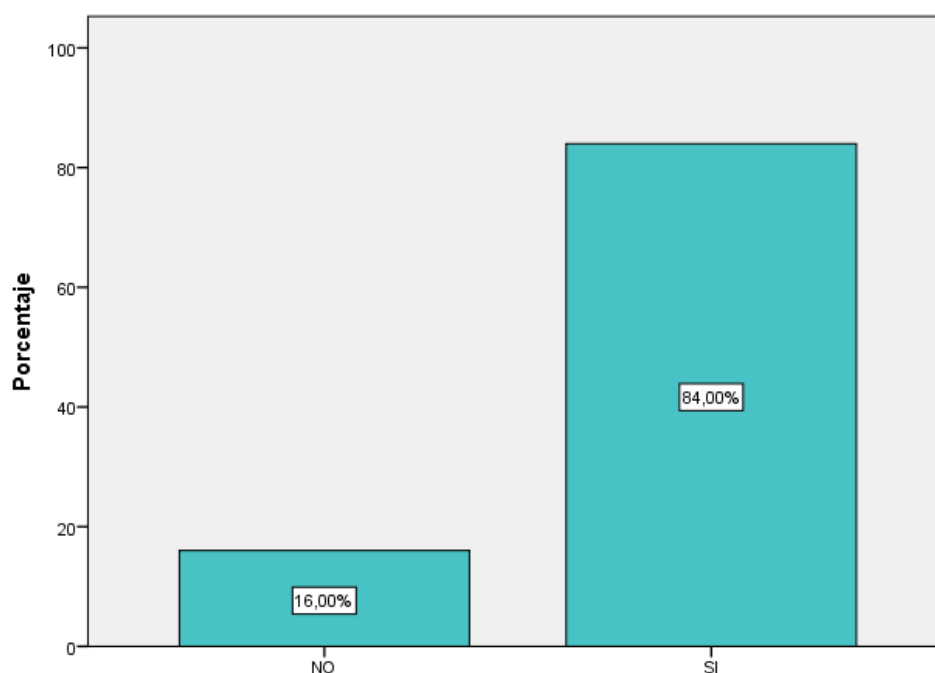
Como observamos en la tabla 4 el 72,00% de los servidores públicos consideran que los líderes también coordinan ideas en beneficio de los otros, mientras el 28,00% mencionan que no. Los líderes dentro de la institución pública donde laboran crean ideas de beneficio para la mayoría de los trabajadores.

Tabla 5 ¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	4	16,0	16,0	16,0
Válidos SI	21	84,0	84,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhiliary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 5

Elaboración: Marycielo Jhiliary, Lijarza Crispin

Gráfico 5 ¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo?

INTERPRETACIÓN:

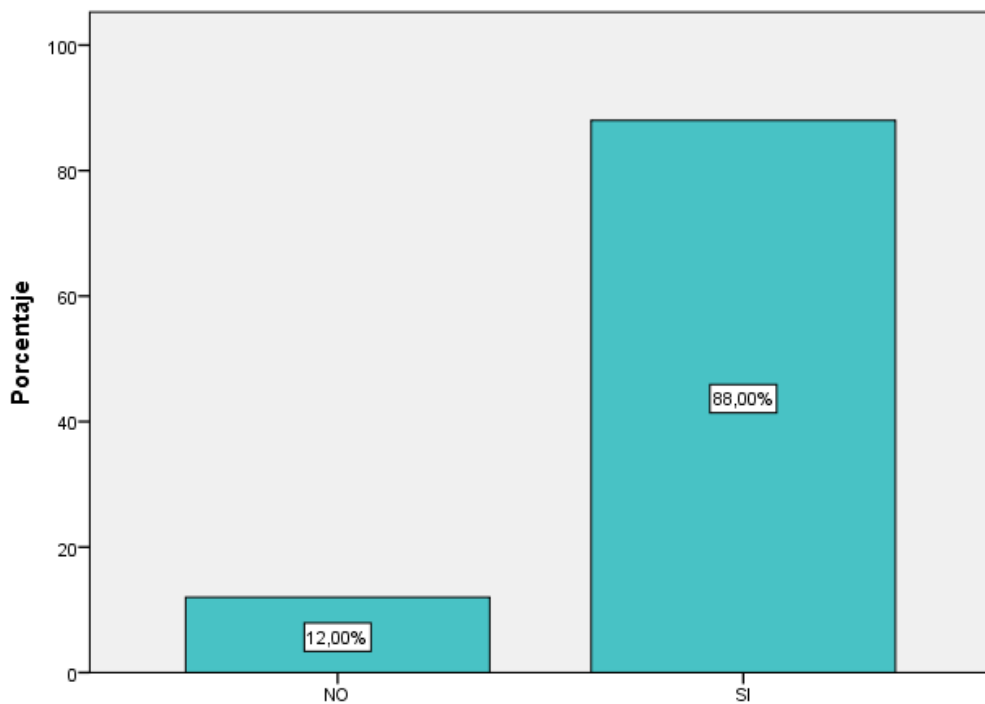
Como observamos en la tabla 5 el 84,00% de los servidores públicos consideran que la toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo, mientras el 16,00% no opinan lo mismo. La mayoría de trabajadores públicos está seguro que la toma de decisiones es parte fundamental de un buen líder.

Tabla 6 ¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	3	12,0	12,0	12,0
SI	22	88,0	88,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 6

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 6 ¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?

INTERPRETACIÓN:

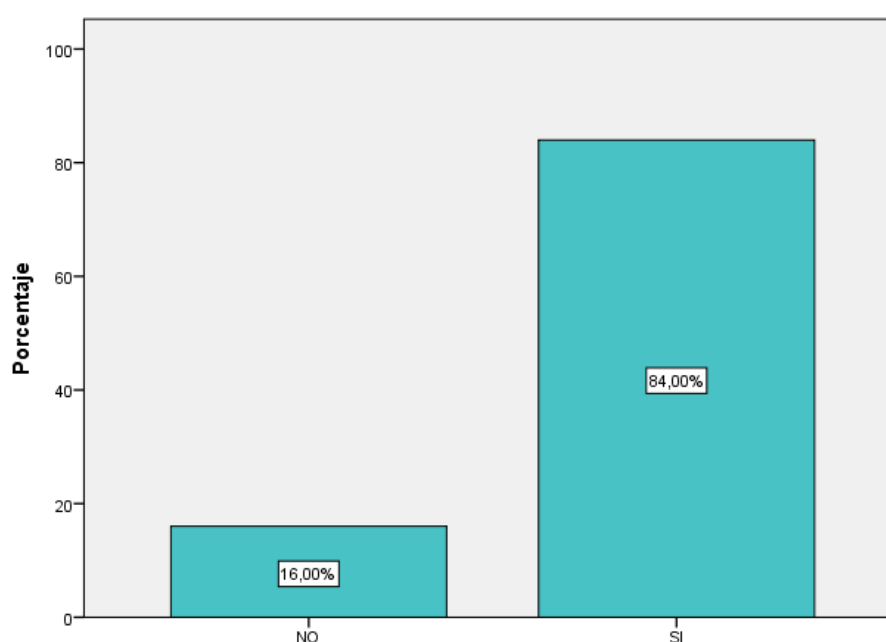
Como observamos en la tabla 6 el 88,00% de los servidores públicos consideran que un buen líder fomenta la participación de su grupo, mientras el 12,00% manifiestan que no. Con estos resultados se entiende que el líder fomenta la participación de los servidores públicos dentro de la institución.

Tabla 7 ¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	4	16,0	16,0	16,0
Válidos SI	21	84,0	84,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 7

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 7 ¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual?

INTERPRETACIÓN:

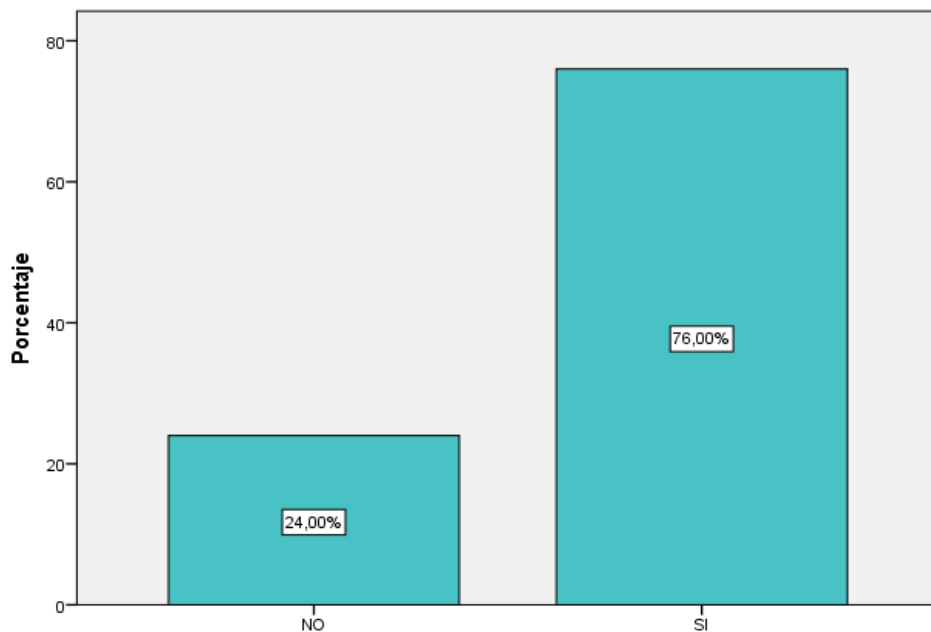
Como observamos en la tabla 7 el 84,00% de los servidores públicos consideran que las habilidades técnicas son usadas de manera casual, mientras el 16,00% están desacuerdo. Los servidores públicos usan en su mayoría de manera casual habilidades técnicas que poseen.

Tabla 8 ¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	6	24,0	24,0	24,0
SI	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 8

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 8 ¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder?

INTERPRETACIÓN:

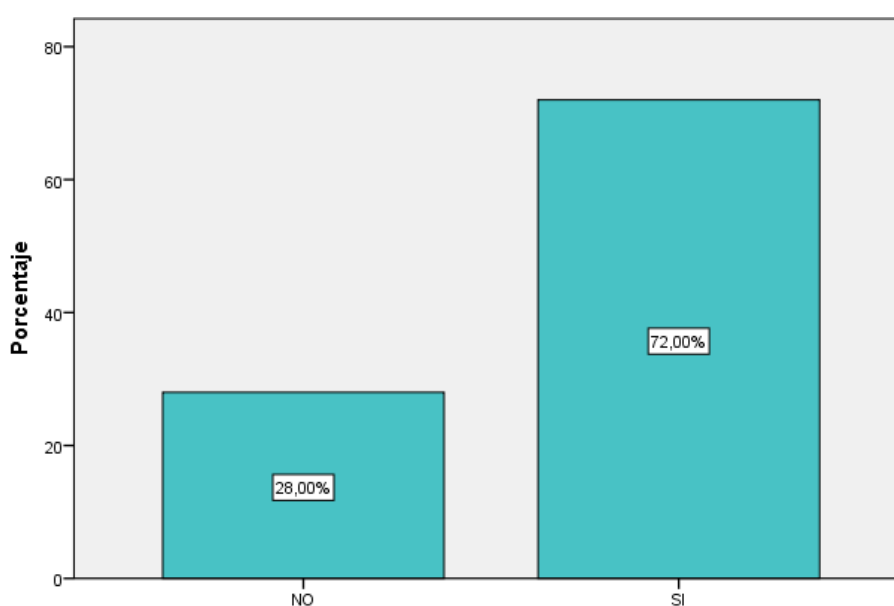
Como observamos en la tabla 8 el 76,00% de los servidores públicos consideran que las habilidades humanas son de vital importancia para un líder, mientras el 24,00% están desacuerdo. Según los resultados obtenidos el líder debe de contar con habilidades humanas para que pueda relacionarse con los demás miembros del grupo.

Tabla 9 ¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	28,0	28,0	28,0
Válidos SI	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 9

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 9 ¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?

INTERPRETACIÓN:

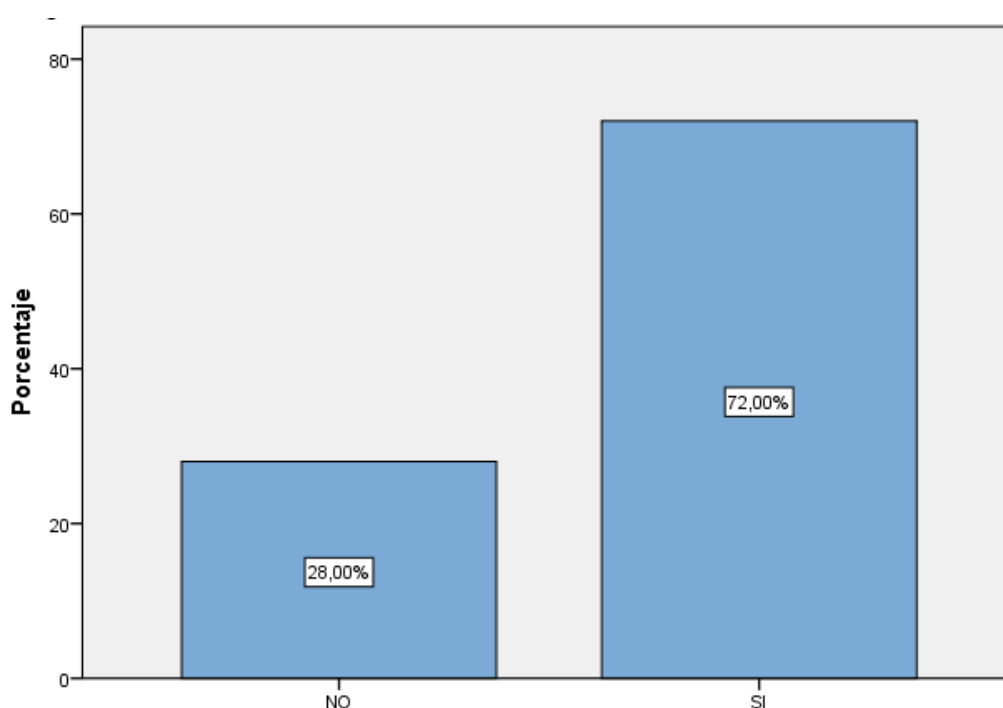
Como observamos en la tabla 9 el 72,00% de los servidores públicos consideran que las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo, mientras el 28,00% están desacuerdo. Según los resultados obtenidos las habilidades gerenciales son usadas de manera diaria por cada uno d ellos servidores públicos de la institución.

Tabla 10 ¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	28,0	28,0	28,0
Válidos SI	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 10

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 10 ¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada?

INTERPRETACIÓN:

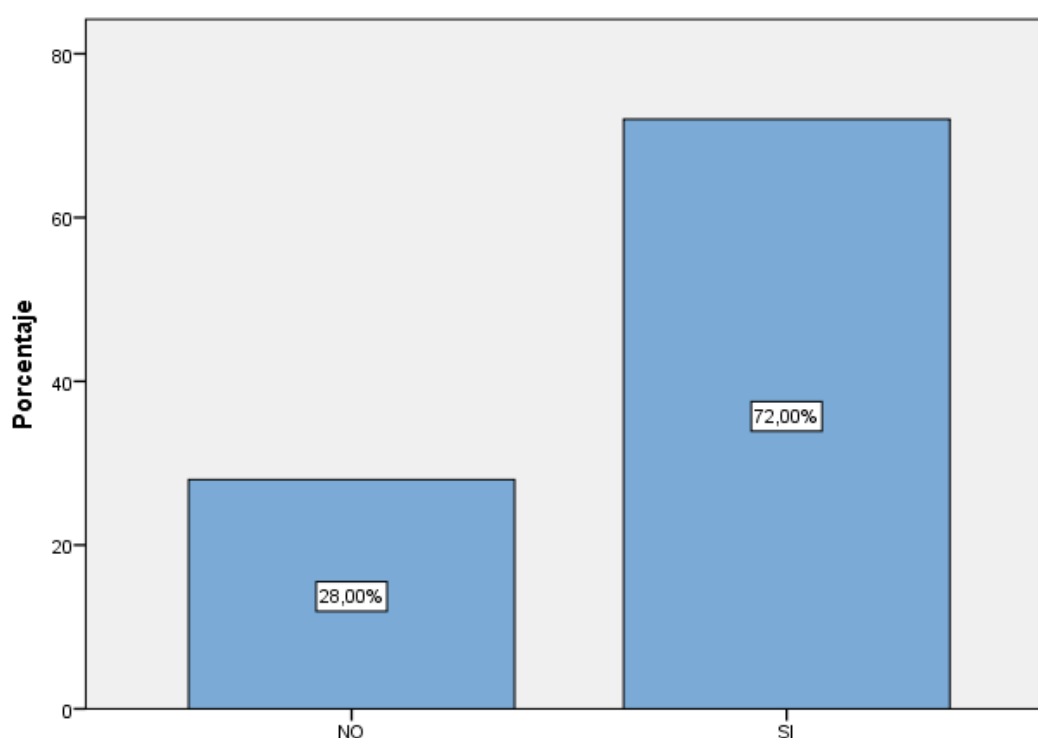
Como observamos en la tabla 10 el 72,00% de los servidores públicos consideran que el ambiente e infraestructura de su centro de labores es adecuada, mientras el 28,00% están en desacuerdo. Dentro de las instalaciones donde laboran los servidores públicos se puede percibir un grado de aceptación por parte de ellos.

Tabla 11 ¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	28,0	28,0	28,0
Válidos SI	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lizarza Crispin



Fuente: Tabla 11

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lizarza Crispin

Gráfico 11 ¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área?

INTERPRETACIÓN:

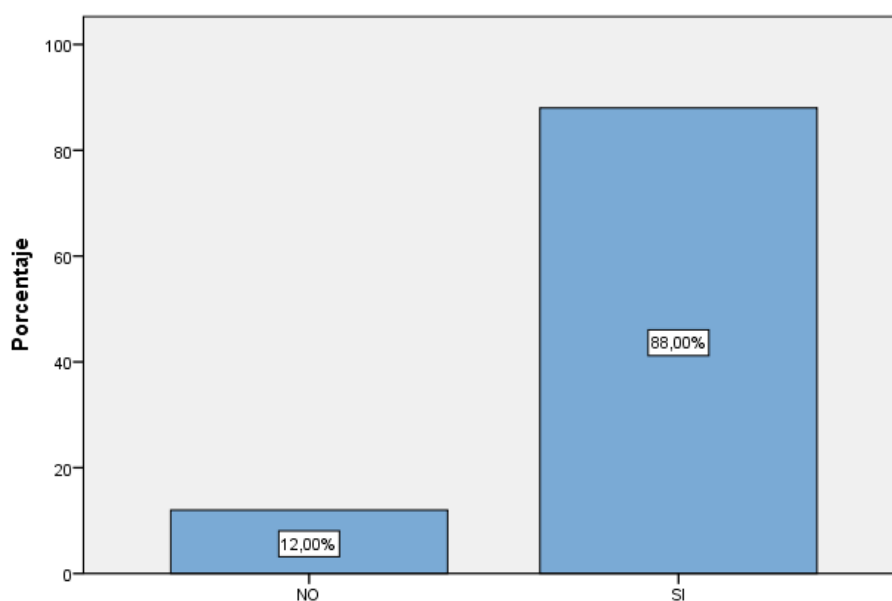
Como observamos en la tabla 11 el 72,00% de los servidores públicos consideran que les proporcionan equipos de materiales requeridos por su área, mientras el 28,00% no opinan lo mismo. Una gran parte de los servidores públicos confirman que se les brinda equipos y materiales que les facilitan ejecutar sus actividades diarias.

Tabla 12 ¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	3	12,0	12,0	12,0
Válidos SI	22	88,0	88,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 12

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 12 ¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?

INTERPRETACIÓN:

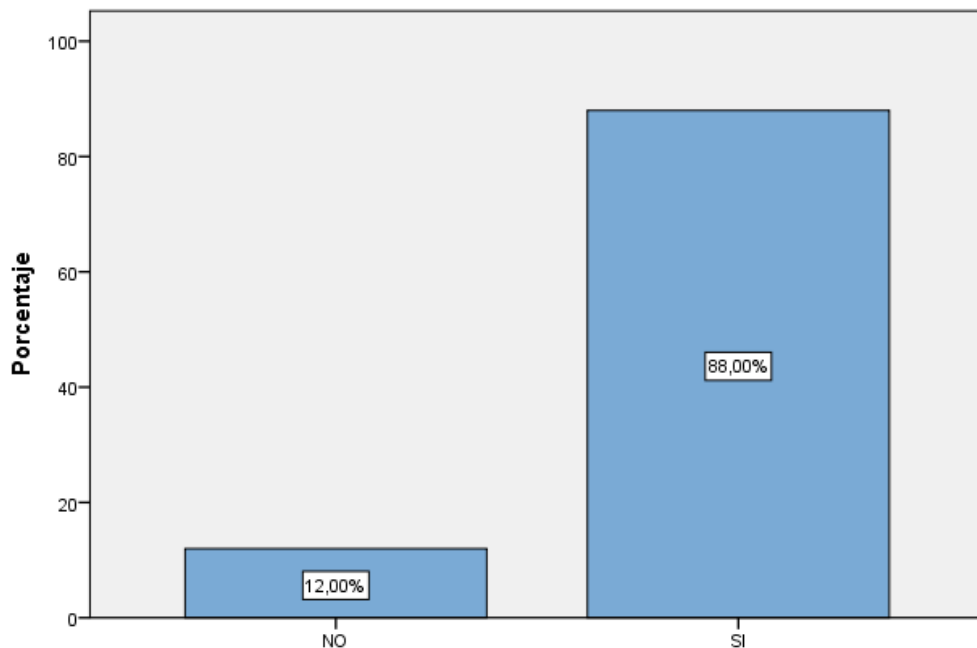
Como observamos en la tabla 12 el 88,00% de los servidores públicos consideran que por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área, mientras el 12,00% dicen que no. Según los resultados obtenidos la mayor parte de los servidores públicos considera que la gerencia les brinda estrategias que les permita potenciar, reducir tiempos y realizar de manera eficaz su trabajo dentro de su institución.

Tabla 13 ¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	3	12,0	12,0	12,0
Válidos SI	22	88,0	88,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 13

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 13 ¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área?

INTERPRETACIÓN:

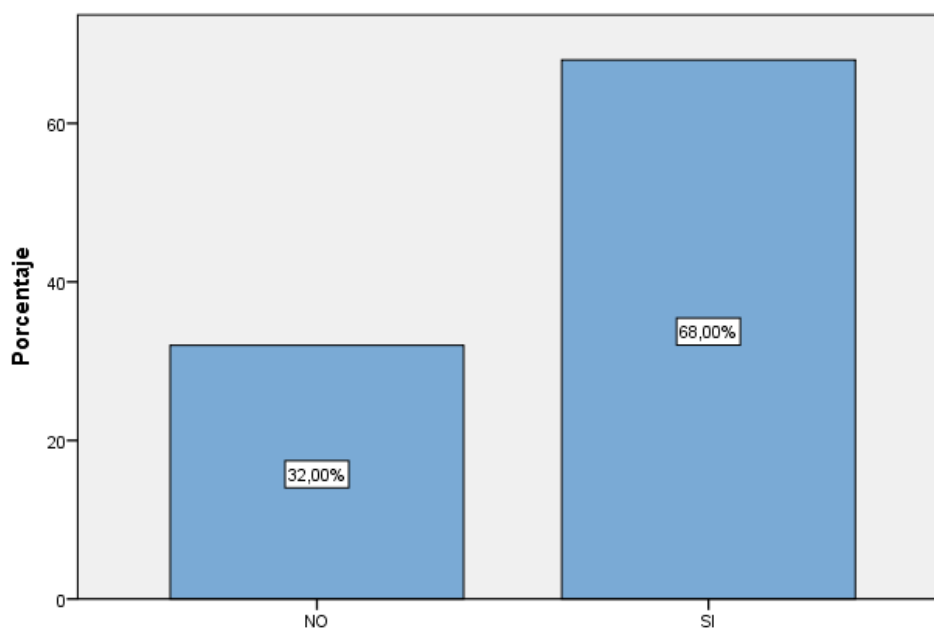
Como observamos en la tabla 13 el 88,00% de los servidores públicos consideran que un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área, mientras el 12,00% están desacuerdo. Según los resultados obtenidos una gran parte de los servidores públicos considera que el líder debe hacerse cargo de cómo se relacionan miembros de su grupo, generando mayor cohesión entre ellos.

Tabla 14 ¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	8	32,0	32,0	32,0
Válidos SI	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta 2020

ELABORACIÓN: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 14

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 14 ¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal?

INTERPRETACIÓN:

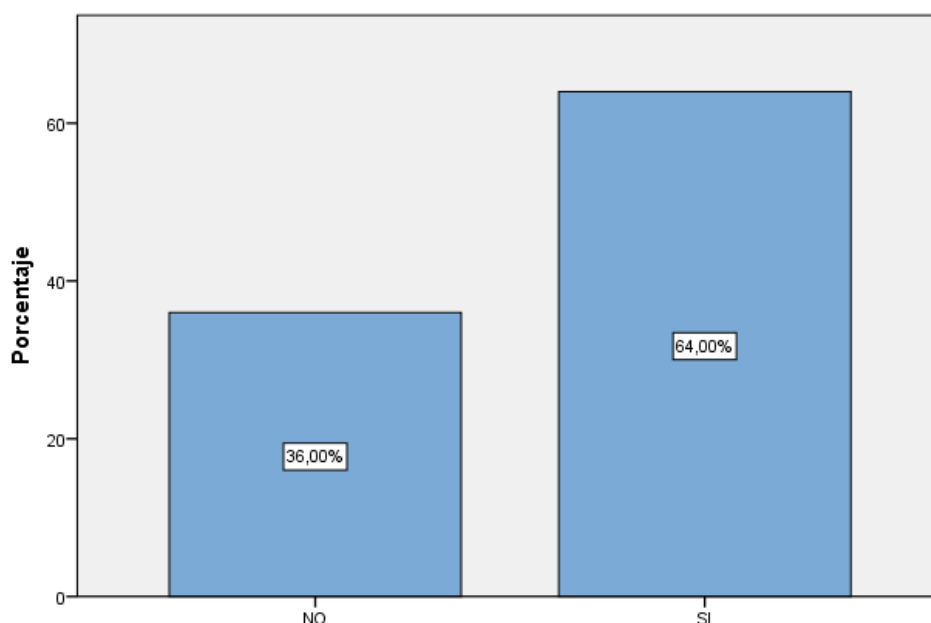
Como observamos en la tabla 14 el 68,00% de los servidores públicos consideran que la gestión de recursos humanos es eficiente en cuanto a la selección del personal, mientras el 32,00% están desacuerdo. Según lo que se puede observar hay un cierto grado de descontento por parte de algunos servidores públicos en cuanto a la contratación de nuevo personal.

Tabla 15 ¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	9	36,0	36,0	36,0
Válidos SI	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 15

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 15 ¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?

INTERPRETACIÓN:

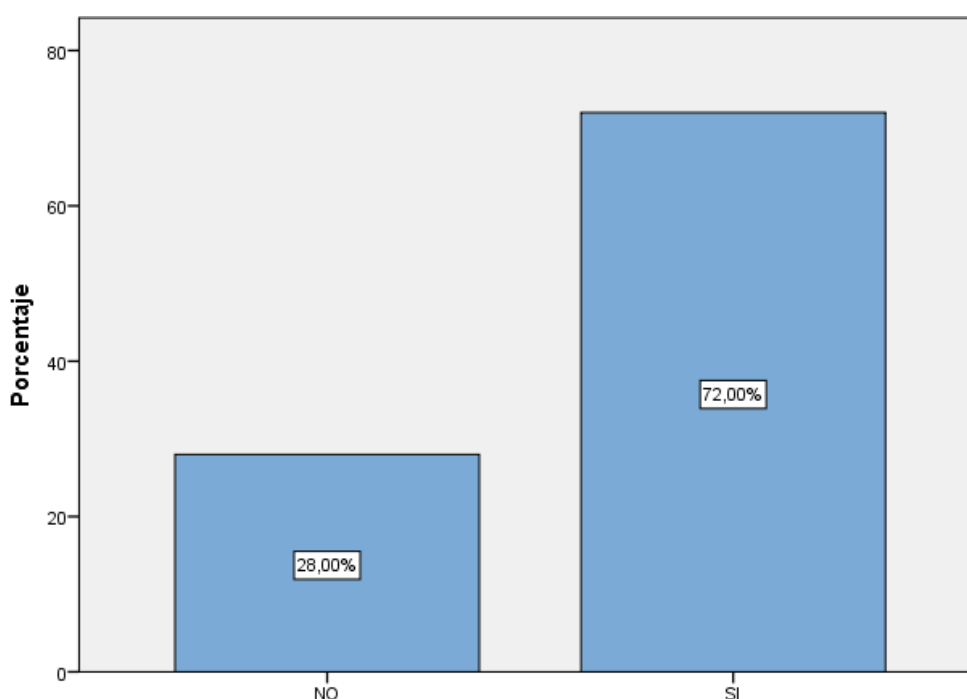
Como observamos en la tabla 15 el 64,00% de los servidores públicos mencionan que las personas que son contratadas, laboran en áreas a fin de sus profesiones, mientras el 36,00% manifiestan que no. Cierta parte de los servidores públicos tiene un descontento en cuanto a sus ocupaciones dentro de la institución por no ser el área correcta donde se desempeñaría de acuerdo a su profesión.

Tabla 16 ¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	7	28,0	28,0	28,0
Válidos SI	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 16

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 16 ¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización?

INTERPRETACIÓN:

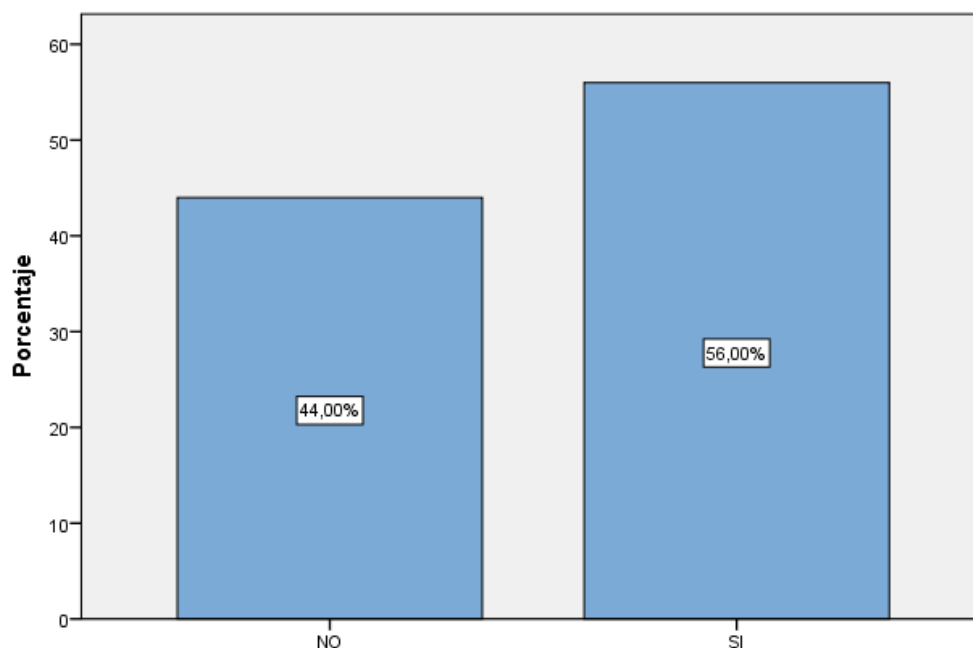
Como observamos en la tabla 16 el 72,00% de los servidores públicos afirman que los recursos ordinarios son recursos propios de la organización, mientras el 28,00% están desacuerdo. Los servidores públicos consideran que los recursos ordinarios son propios de la institución y podrían hacerse cargo de algunas actividades propias de ellas.

Tabla 17 ¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	11	44,0	44,0	44,0
SI	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lizarza Crispin



Fuente: Tabla 17

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lizarza Crispin

Gráfico 17 ¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros?

INTERPRETACIÓN:

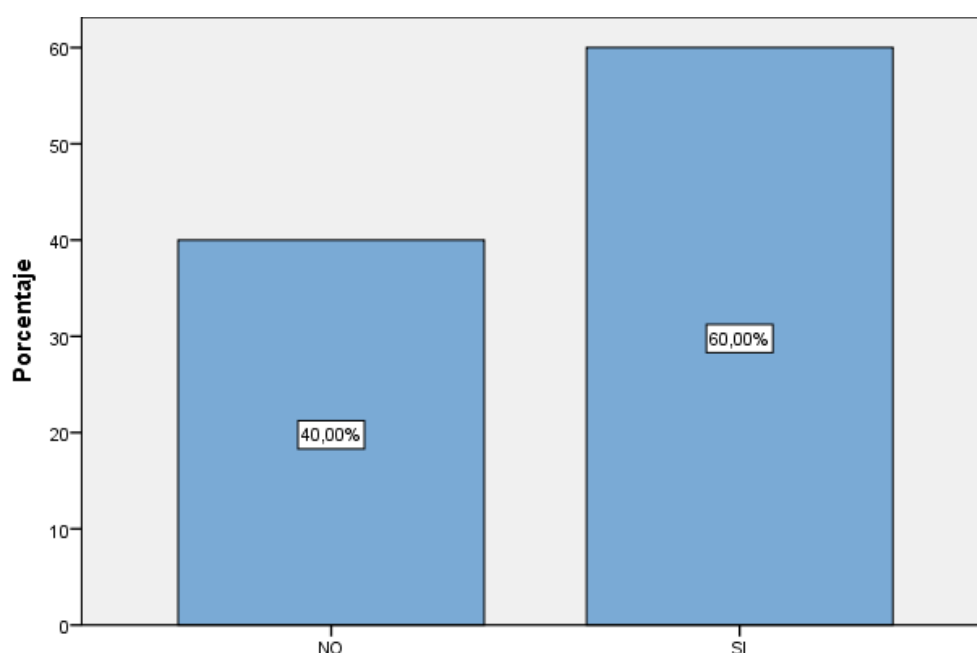
Como observamos en la tabla 17 el 56,00% de los servidores públicos consideran que los niveles de motivación en el trabajo se relacionan con los recursos financieros, mientras el 44,00% mencionan que no. Se pueden ver según los resultados obtenidos que hay opiniones parejas en cuanto a este tema ya que es una problemática que crea opiniones divididas.

Tabla 18 ¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	10	40,0	40,0	40,0
Válidos SI	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 18

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 18 ¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?

INTERPRETACIÓN:

Como observamos en la tabla 18 el 60,00% de los servidores públicos consideran que los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa, mientras el 40,00% están desacuerdo. Según los resultados obtenidos parte de los servidores públicos muestran cierta incomodidad por su respuesta ya que tienen dificultades para que sus requerimientos sean atendidos.

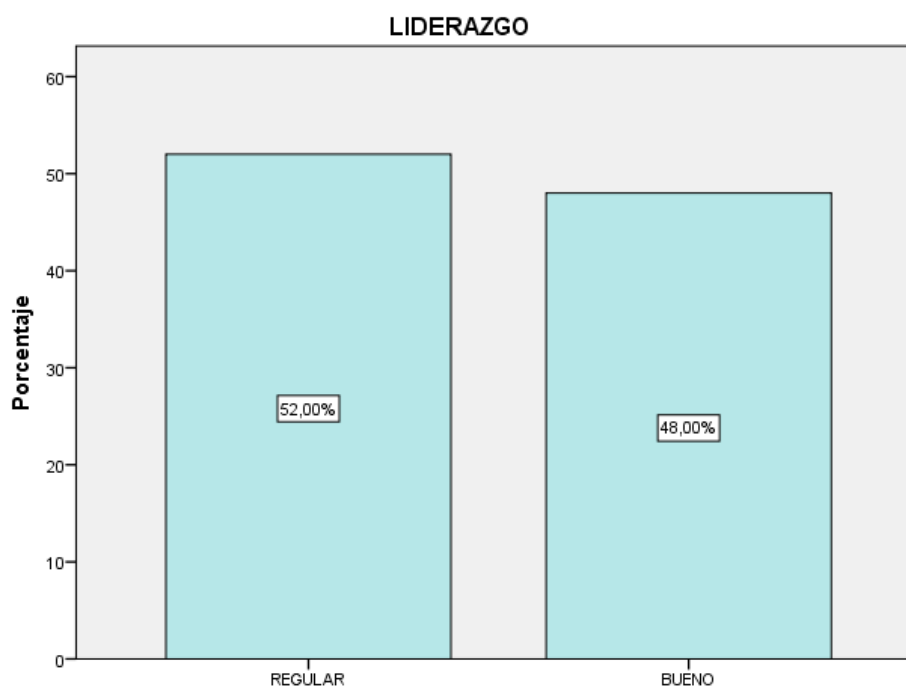
4.2. Procesamiento de datos por variable

Tabla 19 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	13	52,0	52,0	52,0
Válidos BUENO	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 19

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 19 Liderazgo

INTERPRETACIÓN:

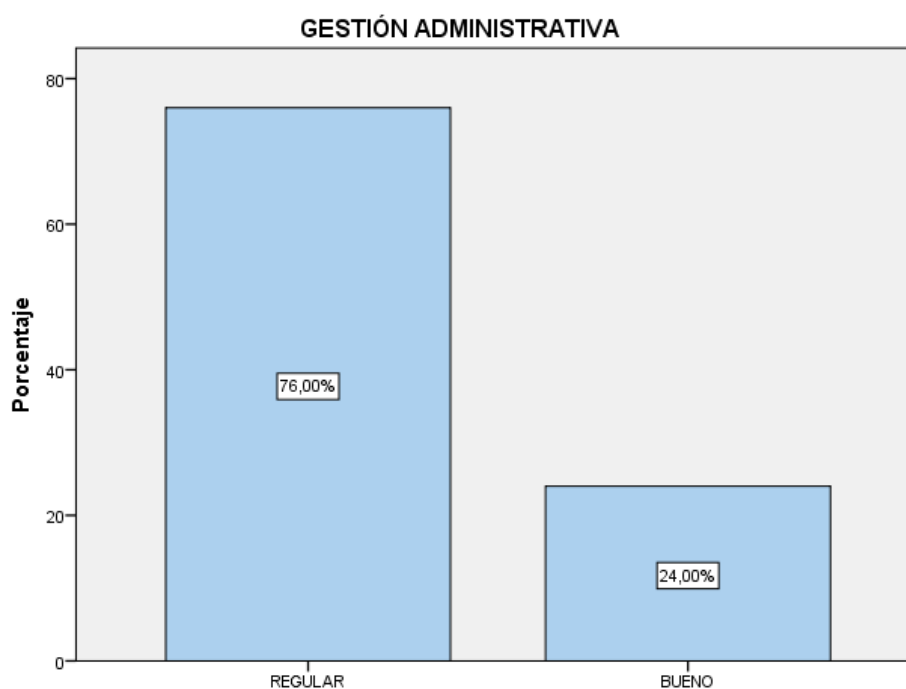
Como observamos en la tabla 19 el comportamiento de la variable Liderazgo según los servidores públicos parte de nuestra muestra de estudio la evalúan en un 52,00% como regular y un 48% considera como bueno. Estos datos hicieron concluir que los servidores públicos en cierta medida se encuentran motivados por parte de la institución.

Tabla 20 Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	19	76,0	76,0	76,0
Válidos BUENO	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin



Fuente: Tabla 20

Elaboración: Marycielo Jhilary, Lijarza Crispin

Gráfico 20 Gestión Administrativa

INTERPRETACIÓN:

Como observamos en la tabla 20 la reacción de la variable de estudio Gestión administrativa el 76,00% es regular, el 24,00% es bueno. Estos datos hicieron concluir que la dimensión administrativa donde se encuentran como indicador el carisma, inspiración y estimulación intelectual están manera regular por parte de los servidores públicos, esto debido a que se puedan implementar políticas de bienestar a los trabajadores públicos.

4.3. Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

HI: El Liderazgo influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Tabla 21 Liderazgo / Gestión Administrativa

		LIDERAZGO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,461*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	25	25
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,461*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	25	25

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Como el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis general comprobada, es aceptada.

Contrastación de hipótesis específicos:

H.1. El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

Tabla 22 Liderazgo Transformacional / Gestión Administrativa

		LIDERAZGO TRANSFORMA CIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,461
	Sig. (bilateral)		,020
	N	25	25
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,461	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	25	25

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo transformacional sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 1 es comprobada y aceptada.

H.2. El liderazgo participativo influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

Tabla 23 Liderazgo Participativo / Gestión Administrativa

		LIDERAZGO PARTICIPATIVO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Correlación de Pearson	1	,346
	Sig. (bilateral)		,090
	N	25	25
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,346	1
	Sig. (bilateral)	,090	
	N	25	25

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,346 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada baja, es decir, el liderazgo participativo sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 2 es comprobada y aceptada.

H.3. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

Tabla 24 Habilidades Gerenciales / Gestión Administrativa

		HABILIDADES GERENCIALES	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
HABILIDADES GERENCIALES	Correlación de Pearson	1	,450
	Sig. (bilateral)		,975
	N	25	25
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,450	1
	Sig. (bilateral)	,975	
	N	25	25

Fuente: Encuesta 2020

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Como 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 de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 3 es comprobada y aceptada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de resultados del trabajo de investigación

En este capítulo del trabajo de investigación se realizó la contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes, marco teórico y las hipótesis que demuestran la relación entre la variable LIDERAZGO y la variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

5.1.1. Con relación a los antecedentes

Contreras y Jiménez (2016) en su tesis titulada: “**Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención**”– Colombia. Nos indica que todos los factores positivos pueden demostrarse en varios de sus líderes son un reflejo de un correcto liderazgo a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar. Como existen líderes que proyectan datos y características negativos muy manifiestas, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo perfeccionen paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad. La percepción de clima laboral que se da por los trabajadores del Colegio reflejó poca atracción en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico.

A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio:

Analizando la Tabla N°19 sobre la variable de estudio Liderazgo, se observó que los servidores públicos la evaluaron como una gestión de liderazgo regular en un 52% y bueno en un 48%. Esto nos demuestra la reacción de la muestra de estudio fue favorable ante esta variable. Por otro lado, también observamos el comportamiento de la variable de estudio Gestión Administrativa en la Tabla N° 20 donde los servidores públicos manifiestan evaluarla en un 76% a un nivel regular y un 24% bueno.

5.1.2. Con relación al marco teórico

Con relación a los aportes teóricos se citan a varios autores para ser contrastados con los respectivos resultados obtenidos la investigación.

En relación con Human and Partners (2013). Mencionan que el liderazgo es la práctica de las cualidades del líder, que conlleva un comportamiento fijo para influir en el comportamiento de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización. Para Jones y George (2015). El liderazgo es “El proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización”.

Como observamos en la tabla N°19 el comportamiento de la variable Liderazgo según los servidores públicos parte de nuestra muestra de estudio la evalúan en un 52,00% como regular y un 48% considera como bueno. Estos datos hicieron concluir que los servidores públicos en cierta medida se encuentran motivados por parte de la institución.

5.1.3. Con relación a la hipótesis general: El Liderazgo influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.

Con los resultados obtenidos en la presente investigación podemos contrastar lo siguiente: Como el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis general comprobada, es aceptada.

Siliceo, Cáseras y González (1999) explican que el líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales.

5.1.4. Con relación a la hipótesis específica 1: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 1 es comprobada y aceptada.

Para Northouse (2016). El liderazgo transformacional es una forma de influencia que motiva a los seguidores alcanzar logros que superan los que, normalmente, puede esperarse de ellos. Conforman un proceso mediante el cual “una persona se compromete con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor. El líder transformacional inspira cambios positivos en los seguidores, preocupándose por las tareas y el bienestar de sus de aquellos. Es así como se hace acreedor de la confianza y el respeto de los demás.

5.1.5. Con relación a la hipótesis específica 2: El liderazgo participativo influye significativamente en la Gestión Administrativa

de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,346 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada baja, es decir, el liderazgo participativo sí influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 2 es comprobada y aceptada.

Vroom y Yetton (1973), conviene especificar que relaciona la conducta de liderazgo y la participación para la toma de decisión. A partir del reconocimiento de que las estructuras de la tarea presentan demandas diferentes en actividades rutinarias y en actividades no rutinarias, la conducta del líder debe adaptarse al tipo de estructura de la tarea. Modelo que es normativo y proporciona un conjunto secuencial de reglas que pretenden determinar la forma y cantidad de participación en la toma de decisión, en función de los diferentes tipos de situación.

5.1.6. Con relación a la hipótesis específica 3: Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Como 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 de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 3 es comprobada y aceptada.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2014), el concepto de habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia al talento, la habilidad o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y el término *gerencia* se utiliza para designar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, como coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y

objetivos de la organización. Motivo a lo anterior, podemos definir a las habilidades gerenciales o directivas como el conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.

CONCLUSIONES

- Se logró determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en la tabla N° 21 donde se manifiesta que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un valor de 0,461 que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa. Por tanto, la hipótesis general fue comprobada y aceptada.
- Se describió la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en la tabla N° 22 donde se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo transformacional sí influye en la gestión administrativa. Por tanto, la hipótesis específica 1 es comprobada y aceptada.
- Se logró determinar cómo influye el liderazgo participativo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Y por ello se observa en la tabla N° 23 que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,346 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada baja, es decir, el liderazgo participativo sí influye en la gestión administrativa. Por tanto, la hipótesis específica 2 es comprobada y aceptada.
- Se describió cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. En la tabla N° 24 queda demostrados y 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 de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Por tanto, la hipótesis específica 3 es comprobada y aceptada.

RECOMENDACIONES

- Al determinar que el liderazgo si influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se recomienda se tome énfasis a los indicadores de estudio: carisma, inspiración y estimulación intelectual implementando políticas de bienestar de tal modo que los servidores públicos la puedan calificar de manera positiva en su totalidad ya que los líderes producen influencia sobre un equipo o grupo, siendo su objetivo predominante alcanzar metas comunes motivando a sus colaboradores estableciendo objetivos, valores y normas de la institución.
- Al describirse la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se recomienda de manera indispensable no descuidar esta dimensión de estudio ya que este liderazgo tiende a “transformar” a los individuos y empresas incidiendo en la práctica de los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Cree en las carencias de los partidarios y trata de atenderlos teniendo una consideración individual que les suministra empatía, apoyo y contribuye para el desarrollo de su potencial potencializando la influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individualizada.
- Al determinarse que el liderazgo participativo si influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se recomienda, por tanto, que la personalidad del líder y la colaboración de este se genere a partir de la aseveración de que la organización otorga actividades día a día, la conducta del líder debe acomodarse al tipo de estructura de la actividad a realizar. Caracterizándose como un tipo de carácter normativo y suministrado para el cumplimiento de reglas en la toma de decisión, en función de los diferentes tipos de situación.

- Al describirse que las habilidades gerenciales si influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020. Se recomienda a los servidores públicos autoevaluarse con respecto a la aptitud y habilidad que muestran para ejecutar sus actividades, la gerencia se ocupa de elegir a un grupo de colaboradores de mejor rendimiento para tareas encomendadas, representar a la institución resolver situaciones, controlando las metas y objetivos propuestas y alcanzados por la empresa. Por ello es también es importante reforzar las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bunge (2002), *La investigación científica: su estrategia y su filosofía. Siglo XXI.*

Burns (1978). *El Liderazgo Transformacional.*

Cárdenas (2019), “*Influencia del Liderazgo Directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015*”.

Certo y Peter (2010), *Administración Estratégica: Planeamiento e implementación estratégica. 3 edición.*

Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano – (3era Edición).*

Contreras y Jiménez (2016), “*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*”– Colombia.

Daft (2006), *La Experiencia del Liderazgo. Pág. 300*

Diccionario de Administración y Finanzas (2003), *La Organización* Pág. 355.

Diccionario de la Real Academia Española (2014), TOMO 5.

Diccionario Enciclopédico Plaza & Janes (2007), *Gestiones administrativas.*

Espinoza (2019), “*El Liderazgo y su Influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Promart de la región Huánuco 2019*”. Huánuco.

Fernández & Baptista (2010), *Metodología de la investigación (Vol. 4).* México: McGraw-Hill Interamericana.

French y Bell (1996), *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. Gaceta Laboral, 19(1), 52-77.*

Hernández, Fernández y Baptista (2006), *Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design).* Daena: *International Journal of Good Conscience, 7(2), 187-197.*

Human and Partners (2013), *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Telos*, 15(2), 165-177.

Jones y George (2015), *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Entramado*, 11(1), 60-79.

Koontz y Wehrich (2007), *Administración: Una perspectiva global*. 12^o edición.

Leandro (2019), “*El liderazgo y su incidencia en la satisfacción laboral en la Empresa Gaceta Comercial S.A. sede Huánuco 2018*”. Huánuco.

Luque (2018), “*Influencia del Liderazgo en la Gobernabilidad de los centros poblados del distrito de Huancané – región puno, año - 2017*.”- Perú.

Martínez (1998), *Comunicación Organizacional Práctica. Manual Gerencial. México DF, México: Editorial Trillas*.

Maxwell (2008), *Liderazgo al máximo. Maximice su potencial y capacite a su equipo. Editorial – Grupo Nelson*.

Northouse (2016), *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Esic Editorial*.

Orbegozo (2018), “*Influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de Miraflores, Arequipa 2018*” - Perú.

Peñarreta (2014), “*La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del Gad municipal de Loja*” – Ecuador.

Pérez y Merino (2008), *Organización y Dirección de empresa. Editorial – Ediciopnes Paraninfo, S.A.*

Portugal (2018), “*Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa*”. Perú”.

Raya (2019), *Liderazgo emprendedor. Cómo se un emprendedor de éxito y no morir en el intento*.

Reyes (2012), *Liderazgo directivo y desempeño _Reyes liderazgo*.

Siliceo, Cáseras y González (1999), *Relación entre el liderazgo y ventas.*

Silvia (2015), *Rev, de control de gestión.*

Veintimilla (2016), “*La Gestión Administrativa y su Influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. Del Cantón Pasaje*” – Ecuador.

Vroom y Yetton (1973), *El nuevo Liderazgo: Dirección de la participación en las organizaciones.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES		METODOLOGIA
EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO 2020	Problema general ¿Cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?	Objetivo general Determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	Hipótesis General El Liderazgo influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020	VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO		<p style="text-align: center;">Tipo Aplicada</p> <p style="text-align: center;">Enfoque Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Alcance Descriptivo-Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño Transaccional correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -.-> O2 style O1 stroke-dasharray: 5 5 style O2 stroke-dasharray: 5 5 </pre> </div> <p style="text-align: center;">Población:</p> <p style="text-align: center;">25 servidores públicos de las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.</p> <p style="text-align: center;">Muestra:</p> <p style="text-align: center;">25 servidores públicos de las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.</p>
	Problemas específicos ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?	Objetivos específicos Describir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	Hipótesis Específicas H.1. El liderazgo Transformacional influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	DIMENSIONES	INDICADORES	
	¿Cómo influye el liderazgo participativo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar cómo influye el liderazgo participativo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	H.2. El Liderazgo Participativo influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual 	
	¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020?	Describir cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	H.3. Las Habilidades Gerenciales influyen significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020.	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina • Toma decisiones • Fomenta la participación 	
				Habilidades gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades humanas • Habilidades conceptuales 	
				VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVO		
				Gestión de recursos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente infraestructura • Equipo de materiales • Estrategias 	
				Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Contrato de personal • Especialización de trabajo 	
				Gestión de recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos ordinarios • motivación • Comunicación 	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: LIDERAZGO	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios? 2. ¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor? 3. ¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder?
	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina • Toma decisiones • Fomenta la participación 	<ol style="list-style-type: none"> 4. ¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos? 5. ¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo? 6. ¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?
	Habilidades gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas • Humanas • Conceptuales 	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual? 8. ¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder? 9. ¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?
Variable Dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Gestión de recursos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente infraestructura • Equipo de materiales • Estrategias 	<ol style="list-style-type: none"> 10. ¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada? 11. ¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área? 12. ¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?
	Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Contrato de personal • Especialización de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área? 14. ¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal? 15. ¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?
	Gestión de recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos ordinarios • Motivación • Comunicación 	<ol style="list-style-type: none"> 16. ¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización? 17. ¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros? 18. ¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?



ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO, 2019

La presente encuesta tiene fines académicos, cuyos resultados serán expuestos como fundamento para sustentar una tesis respecto: **“INFLUENCIA DEL LIDERÁZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO, 2020”**

EDAD	
GÉNERO	

N°	ITEMS	SÍ	NO
1	¿En su ambiente de labores el carisma debe ser un factor determinante para la atención a los usuarios?		
2	¿Un líder es capaz de inspirarte a ser mejor?		
3	¿Existe un nivel de estimulación intelectual por parte de tu líder?		
4	¿Los líderes también coordinan ideas en beneficio de los demás servidores públicos?		
5	¿La toma de decisiones es parte fundamental del liderazgo?		
6	¿Un buen líder fomenta la participación de su grupo?		
7	¿Las habilidades técnicas son usadas de manera casual?		
8	¿Las habilidades humanas son de vital importancia para el líder?		
9	¿Las habilidades gerenciales son de uso común en la organización de un grupo?		
10	¿Considera el ambiente e infraestructura de su centro de labores adecuada?		
11	¿Les proporcionaron equipos de materiales requeridos por su área?		
12	¿Por parte de su gerencia perciben estrategias para mejorar el rendimiento del área?		
13	¿Un buen líder mejora las relaciones interpersonales entre los miembros del área?		
14	¿La gestión de recursos humanos es eficiente cuanto a la selección del personal?		
15	¿Las personas que son contratadas laboran en áreas a fin de sus profesiones?		
16	¿Los recursos ordinarios son recursos propios de la organización?		
17	¿Tu nivel de motivación en el trabajo se relaciona con los recursos financieros?		
18	¿En cuanto a los requerimientos solicitados por el área son respondidos a tiempo y se cuenta con una comunicación activa?		