

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ANNIE SOLANGE PANDURO RÍOS**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2020**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

### COMISION DE GRADOS Y TITULOS "Año de la Universalización de Salud"

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 08:00 AM del día Martes 13 de Octubre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente)**, **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro)**, y **Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2018"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: Annie Solange Panduro Rios y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 09:00 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura  
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez  
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz  
Miembro



Dr. Edgar Guizado Moscoso  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio Cèsar Pastor Segura

Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimaraez

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso

Asesor

Bach. Annie Solange Panduro Rios

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELLECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

### SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0125-2020**

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

“EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2018”.

Cuyo autor (es) : **PANDURO RÍOS, ANNIE SOLANGE**

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN

Asesor(a) : Mg. Guizado Moscoso, Edgar

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%.

Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 27/08/2020**



**Dra. DINA PARI QUISPE**  
Dirección General de Producción Intelectual

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS**  
**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, Annie Solange Panduro Ríos

Autor de la TESIS titulada:

"EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2018"

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Edgar Guizado Moscoso

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

**Autorizo la publicación:**

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14/12/2020

Email: Solange\_panduro22@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 952950016

DNI: 71311648

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien es mi guía para seguir, con su bondad infinita he llegado a ser lo que soy.

A mi hija Dariela, por su apoyo constante y permanente, que siempre está a mi lado dándome las fuerzas que necesito para culminar un peldaño más de mi vida.

A mis padres, por ser mis guías y ejemplo a seguir.

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades, cuerpo docente y personal administrativo De la Escuela de Administración, Por haber contribuido y entregado todo de sí, en mi formación profesional

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
1.1. Descripción de la problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Hipótesis.....	7
1.5. Variables.....	7
1.6. Justificación e importancia.....	9
1.7. Viabilidad.....	10
1.8. Limitaciones.....	11
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.1.1. Liderazgo.....	12
2.1.2. Gestión.....	13
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Liderazgo.....	16
2.2.2. Gestión.....	25
2.3. Definición de términos básicos.....	41
2.3.1. Liderazgo.....	41



2.3.2. Gestión.....	43
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>46</b>
3.1. Método y diseño de la investigación.....	46
3.1.1. Método.....	46
3.1.2. Diseño.....	46
3.2. Población y muestra.....	47
3.2.1. Población.....	47
3.2.2. Muestra.....	47
3.3. Definición operativa del instrumento de recolección de datos.....	48
3.4. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	48
3.4.1. Técnica de recojo.....	48
3.4.2. Procesamiento de datos.....	48
3.4.3. Presentación de datos.....	48
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>50</b>
4.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones.....	50
4.1.1. Variable liderazgo.....	50
4.1.2. Variable gestión.....	54
4.2. Contrastación de hipótesis.....	55
4.3. Discusión de resultados.....	57
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>61</b>
5.1. Conclusiones.....	61
5.2. Recomendaciones.....	63
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>74</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	9
Tabla 2 Niveles de percepción de la variable liderazgo.....	50
Tabla 3 Niveles de percepción de la dimensión liderazgo autocrático.....	51
Tabla 4 Niveles de percepción de la dimensión liderazgo democrático.....	52
Tabla 5 Niveles de percepción de la dimensión liderazgo liberal.....	53
Tabla 6 Niveles de percepción de la variable gestión.....	54
Tabla 7 Relación entre el liderazgo y la gestión.....	55
Tabla 8 Relación entre el liderazgo autocrático y la gestión.....	55
Tabla 9 Relación entre el liderazgo democrático y la gestión.....	56
Tabla 10 Relación entre el liderazgo liberal y la gestión.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño de investigación.....	46
Figura 2: Formula para la muestra.....	47
Figura 3: Niveles de percepción de la variable liderazgo.....	50
Figura 4: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo autocrático.....	51
Figura 5: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo democrático.....	52
Figura 6: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo liberal.....	53
Figura 7: Niveles de percepción de la variable gestión.....	54

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2: Instrumento 1.....	76
Anexo 3: Instrumento 2.....	78

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. El método empleado fue el no experimental, con diseño transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 88 trabajadores, se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas, con 5 opciones de respuesta por cada ítem, con valoración del 1 al 5. Los resultados se analizaron a través de la escala de clima organizacional EDCO y la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018, con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.489) y una significancia unilateral de (0.000). Esto indica que el liderazgo autocrático, democrático y liberal contribuyen al logro de una relación positiva moderada y significativa en la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha.

Palabras clave: Liderazgo autocrático, liderazgo liberal, gestión municipal.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to establish the relation between the leadership and the management of the Yarinacocha District Municipality, 2018. The method used was the non- experimental one, with a correlational transectional design. The sample consisted of 88 workers, a 20-question questionnaire was applied to them, with 5 response options for each item, with a rating of 1 to 5. The results were analyzed using the EDCO organizational climate scale and the Pearson's correlation coefficient statistical test. It was determined that there is a direct and significant relation between leadership and management in the Yarinacocha District Municipality, 2018, with a Pearson correlation coefficient of (0.489) and a unilateral significance of (0.000). This indicates that the autocratic, democratic and liberal leadership contribute to the achievement of a moderate and significant positive relation in the management of the Yarinacocha District Municipality.

Key words: Autocratic leadership, liberal leadership, municipal management.

## INTRODUCCIÓN

La eficiencia en la administración pública no necesariamente responde a contar con buenas autoridades, sino con líderes que tengan la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a cabo actividades para lograr sus objetivos, involucrado a todos los miembros de la organización, de esta manera generar confianza actuando con transparencia, generando relaciones confiables con sus colaboradores, usuarios y con la comunidad en general a la que le presta servicio las instituciones y los organismos públicos, postulado que no va con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, desde sus inicios el alcalde y sus regidores cayeron en actos de corrupción, motivo por el cual en cadena fueron reclusos en la cárcel, prácticamente se perdió todo principio de autoridad y liderazgo, por consiguiente credibilidad y confianza por parte de los trabajadores y la población, cambiaron funcionarios a diestra y siniestra, rotación acelerada e inconsulta a los trabajadores, clara evidencia de un liderazgo centralista, autoritario y coercitivo, prácticamente la municipalidad es ingobernable, afectando directamente a la gestión y a la población usuaria, por esta razón se procedió a evaluar la citada variable.

Una buena gestión pública constituye el eje central del desarrollo de un país, se encarga de gestionar, administrar todos los recursos pertenecientes al Estado de manera eficiente, con la finalidad de suplir las necesidades de la población y dinamizar de manera sostenida el desarrollo de un país. Y la gestión municipal, es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, basado en un proceso de planificar y administrar los recursos propios de un municipio de manera eficiente y eficaz, con visión de desarrollo. Sin embargo, la Municipalidad

Distrital de Yarinacocha ha trasgredido todo principio administrativo de gestión, debido al alto índice de corrupción de las autoridades, práctica que no permitió cumplir la planificación de sus actividades y proyectos, la desorganización de los recursos disponibles, una delegación frágil de funciones y toma de decisiones desacertadas, acciones de control deficiente; problemática que prácticamente paralizó el desarrollo de cada una de los sectores económicos del distrito, motivo por el cual la investigación se desarrolló en los siguientes capítulos:

En el capítulo I: se describe y formula el problema, se plantea los objetivos, las hipótesis, se conceptualiza y operacionaliza las variables, se justifica el estudio.

Capítulo II: este capítulo abarca los antecedentes, bases teorías, y definición de términos básicos de la investigación.

Capítulo III: este capítulo hace saber el método y diseño de la investigación, la población y muestra, la definición operativa del instrumento de recolección de datos y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Capítulo IV: este capítulo muestra los resultados descriptivos de las variables, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

Capítulo V: este capítulo ofrece las conclusiones y recomendaciones.

finalmente, exhibe las referencias bibliográficas, y anexos.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.**

Según (Alcaraz, 2017), el grupo Podemos que gobierna Madrid es un polvorín. De las «diferentes sensibilidades» a las que se refiere la alcaldesa, Manuela Carmena, cuando se le pregunta por la división interna en su equipo se ha pasado a una batalla campal tras conocerse la imputación de los concejales Celia Mayer y Carlos Sánchez Mato por haber encargado con dinero público dos informes a bufetes privados para justificar la denuncia ante la Fiscalía Anticorrupción contra el Open de Tennis de Madrid. El edil de Economía y Hacienda, Sánchez Mato, se ha convertido en el ariete contra las políticas «apaciguadoras», según revelan en el Ayuntamiento, de la alcaldesa y de su mano derecha y sobrino político, Luis Cueto. Este es solo el último episodio de una situación insostenible en el grupo de Ahora Madrid. En su seno, hay quien asegura que «la falta de liderazgo de la alcaldesa no favorece la cohesión interna» y vaticina además que según se vayan acercando las elecciones (mayo de 2019) las grietas crecerán.

Del mismo modo viene sucediendo, en el municipio de Quito, de acuerdo, a. (Dávila, 2018), no hay una visión estratégica ni de liderazgo por parte del alcalde, Mauricio Rodas, así lo manifestó el concejal de Alianza PAIS, Susana Castañeda, refiriéndose al pedido de renuncia que hicieran un grupo de ediles. Hemos venido alertando al alcalde que debería hacer un ejercicio de conocimiento de la ciudad y problemas, aprovechando las experiencias, continuar con lo bueno y corregir errores, pero no ha hecho nada, dijo Castañeda, al lamentar la manera en cómo

Rodas evade los problemas y se dedica a cambiar a los gerentes y administradores zonales que no dan una solución clara a los temas de basura, movilidad, baches, etc. Sin embargo, en la ciudad de Lima, según Jaime Salinas, citado por (García, 2018), falta liderazgo en la Municipalidad de Lima. está convencido de que la municipalización de la educación y salud generará una mejor calidad de vida para los limeños y, en ese sentido, cuestionó la falta de liderazgo del burgomaestre Luis Castañeda Lossio para ordenar la capital. Lima merece ser una región como el Callao (...) y tener un ingreso acorde a esa categoría. Estoy convencido que si mejoramos la educación y salud desde la región va a ser más efectivo y eficiente que desde el gobierno central (sic)", indicó. ¿Por qué no lo hizo (Susana) Villarán ni (Luis) Castañeda? Por falta de liderazgo. Lima necesita un líder que con visión, convicción y decisión haga las reformas necesarias para que nuestra ciudad se ordene. Hay un desorden enorme porque no hay liderazgo", cuestionó.

Igualmente, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, desde sus inicios el alcalde y sus regidores cayeron en actos de corrupción, motivo por el cual en cadena fueron reclusos en la cárcel, prácticamente se perdió todo principio de autoridad y liderazgo, por consiguiente credibilidad y confianza por parte de los trabajadores y la población, cambiaron funcionarios a diestra y siniestra, rotación acelerada e inconsulta a los trabajadores, clara evidencia de un liderazgo centralista, autoritario y coercitivo, prácticamente la municipalidad es ingobernable, afectando directamente a la gestión y a la población usuaria, por esta razón se procedió a evaluar la citada variable.

De ahí, según (Obrador, 2017), el empleo, limpieza de las calles, economía social, corrupción, urbanismo y tráfico son, por este orden, los principales problemas de la ciudad de Valencia, según sus vecinos. La nota global a la gestión del Consistorio es de 5,7 sobre 10 y el 43,6% cree que la ciudad ha mejorado en el último año, frente al 38% que considera que sigue igual y un 17,3% que afirma que ha empeorado. Esta nota media es más alta que la que obtiene la Generalitat (5,4), pero contrasta sobre todo con la que los vecinos otorgan al Gobierno central (3,6). En cuanto a la puntuación de la gestión de los servicios públicos urbanos, las notas más altas son, por este orden, para los mercados municipales (6,9), fiestas populares y playas (ambas con un 6,8), museos y actividades culturales (6,5) y autobuses de la EMT y bibliotecas públicas (ambas con un 6,4)

Sin embargo, de acuerdo, a. (Encuesta Gallup Pol, 2017), Aunque los niveles de desaprobación del mandatario capitalino se mantienen (71 % desde junio pasado), sigue siendo el alcalde de Bogotá con peor imagen en el país. Ad portas' de que se cumplan dos años de su gobierno, la encuesta evidencia que el alcalde Enrique Peñalosa sigue arrastrando una desaprobación alta: del 71 % frente a un 26 % de aprobación. El mandatario conserva la misma tasa de desfavorabilidad desde junio pasado, mientras que su aprobación cayó dos puntos, al pasar del 28 % al 26% entre agosto y octubre. Peñalosa sigue siendo el mandatario con los niveles más bajos de aprobación entre los alcaldes de las principales ciudades de Colombia.

De igual forma podríamos indicar la situación del Alcalde de Lima, según (DESCO Programa Urbano, 2017), el pasado 21 de julio se realizó en Lima la Marcha Metropolitana por el Derecho a la Ciudad impulsada por la Unión de Estudiantes de Arquitectura de Lima (UDEAL). La convocatoria expresa el descontento de muchos ciudadanos ante una ciudad sometida durante años a intereses ajenos a la población, en la que predomina la improvisación, la falta de voluntad política y principalmente la corrupción. Esta vez al salir a las calles una vez más para marchar exigiendo el derecho a la ciudad se ha desplegado una plataforma de exigencias ante la ausencia de prevención de cara a los desastres, contra la insistencia en la ejecución de obras improvisadas con fallas estructurales y sobrecostos, y la burda privatización de espacios públicos como parques y playas. Se suma una lista que incluye problemas que se acumulan como la falta de voluntad para mejorar el transporte público, la ausencia de un plan urbano integral para Lima, el abandono del patrimonio histórico, la falta de transparencia en la gestión de la ciudad, la pasividad ante la informalidad y la fuerte corrupción, además de una clamorosa ausencia de voluntad para atender el problema de vivienda social. Todas ellas son demandas, que, de acuerdo a la ley, son competencia de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aunque el alcalde Castañeda se niegue a asumirlas como tarea en este, su tercer mandato.

Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha trasgredido todo principio administrativo de gestión, debido al alto índice de corrupción de las autoridades, práctica que no permitió cumplir la planificación de sus

actividades y proyectos, la desorganización de los recursos disponibles, una delegación frágil de funciones y toma de decisiones desacertadas, acciones de control deficiente; problemática que prácticamente paralizó el desarrollo de cada una de las sectores económicos del distrito, por los motivos expuestos se desarrolló la presente investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. General**

- Establecer la relación entre el liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### **1.3.2. Específicos**

- Calificar el nivel del liderazgo de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Conocer el nivel de gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Indicar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Precisar la relación entre el liderazgo liberal y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. General**

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### **1.4.2. Específicos**

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Definición conceptual**

- Liderazgo  
Según Konrad Fiedler, citado por (Escuela Europea de Management, 2016), es la habilidad para inspirar a los demás, definiendo el liderazgo como “la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva hacia sus objetivos”.

- **Gestión**

Según (Vilcarromero, 2013), es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. Asimismo, en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada.

### **1.5.2. Definición operacional**

- **Liderazgo**

Es la información recabada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, quienes dieron su percepción sobre el liderazgo a través de un cuestionario de encuesta relacionado, con el liderazgo autocrático, democrático y liberal.

- **Gestión**

Es la información recabada de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, quienes dieron su percepción sobre la gestión a través de un cuestionario de encuesta relacionado, con la planeación, organización, dirección y control.



### 1.5.3. Operacionalización de la variable

**Tabla 1: Operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable 1 Liderazgo	Autocrático	Centralista
		Autoritario
		Poder coercitivo
		Poder legítimo
	Democrático	Delega autoridad
		Estimula participación
		Experto
		Referente
	Liberal	Delega funciones
		Motivación propia
Independencia operativa		
Variable 2 Gestión	Planeación	Nivel estratégico
		Nivel de coordinación
		Nivel operativo
	Organización	Recursos humanos
		Recursos tecnológicos
		Recursos financieros
		Recursos materiales
	Dirección	Políticas
		Liderazgo
		Recursos humanos
		Dirección
	Control	Actividades
		Metas
Información		

Fuente: matriz de consistencia

## 1.6. JUSTIFICACIÓN

### 1.6.1. Metodológica

En lo metodológico, la investigación responde a la aplicación de una serie de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que estarán a disposición de los investigadores que tengan a bien estudiar las variables de estudios en las realidades. El estudio propone un método para evaluar la relación del liderazgo y la gestión, que podrá ser referido en otras investigaciones.

### **1.6.2. Teórica**

En lo teórico la investigación adquiere relevancia, porque se tomaron en cuenta teorías existentes en cuanto a las variables de estudio, para ello se ha considerado la teoría del gran hombre de Thomas Carlyle, que brinda un alcance sobre el liderazgo, según este enfoque, los líderes no pueden hacerse o entrenarse, simplemente nacen para ser líderes. Y la teoría de las relaciones humanas que trata sobre la gestión, que surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

### **1.6.3. Practica**

La investigación permitió que los servidores de la municipalidad sean capaces de reconocer la forma como el liderazgo se relaciona con la gestión. Las mismas que presentan resultados de la realidad actual, que a su vez resulten insumos importantísimos para mejorar la gestión.

## **1.7. VIABILIDAD**

La investigación resulta viable en primer orden, porque se contó con los recursos humanos disponibles para desarrollar el trabajo técnico y de campo, asimismo resulto viable porque se contó con todos los recursos necesarios para financiar cada una de las actividades y materiales de la investigación.

## **1.8. LIMITACIONES**

Las limitaciones más relevantes fueron, escasas investigaciones en físico sobre las variables en el medio, disponibilidad de tiempo de los trabajadores para responder las encuestas, capacidad de análisis de los investigadores para interpretar los resultados.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES

#### 2.1.1. Liderazgo

En un estudio sobre liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, (Santamaría, 2018), concluye: el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado.

Igualmente, (Ortiz & Repuello, 2015), estudiaron los estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 20'15, concluyendo: En referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre ellos estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en durante el año 2015, se concluye que Estilos de Liderazgos relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral. El cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral =  $0,000 < 0,005$ ; Rho = ,657\*\*).

Por otra parte, (Incacutipa, 2016), estudio la influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la municipalidad provincial de Tacna, concluyendo: En la Municipalidad Provincial de Tacna se observa un inadecuado estilo de liderazgo de un 48.5%, que incide de manera negativamente en el clima organizacional de un 39.3%. por lo que podemos determinar que el estilo de liderazgo autocrático que predomina en los gerentes de la

Municipalidad provincial de Tacna influye evidentemente de manera negativa en el clima organizacional. De igual manera, (Soto, 2017), estudió el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017, concluyendo: se demostró que el Liderazgo Participativo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ).

Del mismo modo, (Núñez, 2019), estudió el liderazgo y satisfacción laboral en la Oficina de Administración del Mercado Municipal Minorista N° 1, Lima – 2018, concluyendo: no existe relación significativa entre el liderazgo liberal y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista No1, Lima 2018.

### **2.1.2. Gestión**

En una investigación sobre gestión pública local, gobernanza y participación: una visión a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela, (Vegas, 2015), concluye: la investigadora entre sus conclusiones considera que los excesivos controles por parte de los gobiernos dentro de su proceso de administración impiden a las organizaciones sociales introducir nuevas tendencias gerenciales y ensayar nuevos modos de ver y transformar la sociedad. Esta investigación permite a la presente, tomar en cuenta la incorporación de elementos relacionados con la sociedad civil organizada, así

como el de validar instancias superiores que coinciden en la búsqueda de espacios para el reencuentro local cuyo objetivo es la elaboración de una agenda pública viable para todos los sectores.

Del mismo modo, (Sánchez , 2016), investigó la Gestión Municipal y presupuesto participativo según el personal de la Municipalidad de Carabayllo, Lima-2016, concluyendo: existe relación positiva alta entre la gestión municipal y el presupuesto participativo según los trabajadores de la municipalidad distrital del Distrito de Carabayllo en el año 2016, hallándose una correlación de 0,690 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es significativa.

De igual manera, (Romero, 2017), estudió la Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015, concluyendo: Se confirmó la hipótesis general, evidenciando la existencia de una relación directa y positiva entre la Gestión Municipal y la Participación Ciudadana. La Gestión Municipal está conformada por las dimensiones de Planeación, Organización, Dirección y Control, estas se manifiestan en una serie de actividades, trámites, manejo de recursos, orientados en el logro del bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos a través de la Participación Ciudadana, quien está constituida por las dimensiones de Plan de Desarrollo Integral, Objetivos Institucionales, Toma de Decisiones y la planificación, en consecuencia podemos decir a mejor gestión mayor participación ciudadana.

Igualmente, (Ñañez, 2017), estudió la Gestión administrativa en las

Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016, concluyendo: existen diferencias significativas en la Gestión administrativa entre las municipalidades de Azángaro y Chocos – Lima, 2016. Lo que se demuestra con el estadístico U de Mann-Whitney (U de Mann-Whitney = 254,000; asimismo el p –valor = 0,001 < 0.05).

Finalmente, (Carrasco, 2017), estudió la Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, concluyendo: La gestión municipal que se desarrolla en la institución es inadecuada esto debido a que el personal así lo percibió, es decir son desarrollados inoportunamente en un 60% lo que no muestra un panorama aceptable de la institución.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Liderazgo

- Teoría del gran hombre de Thomas Carlyle

Citado por (Nuricumbo, 2011), es una hipótesis innatista del liderazgo; según este enfoque, los líderes no pueden hacerse o entrenarse, simplemente nacen para ser líderes. Él declaró: “La historia del mundo es sólo la biografía de grandes hombres.” Carlyle argumentaba que los grandes hombres moldearon la historia a través de su visión. “Un gran hombre demuestra su grandeza por el modo en que trata a los que son o tienen menos que él”, “Puede ser un héroe tanto el que triunfa como el que sucumbe, pero jamás el que abandona el combate”. Las frases que he elegido de Carlyle son muy certeras porque la vida es lucha, agon, combate. Vivir significa afrontar ese reto, independientemente de quien triunfe o quien sucumba en el combate. Transmite un pensamiento que me ha hecho reflexionar y que, desde luego, comparto: “De nada sirve al hombre lamentarse de los tiempos en que vive. Lo único bueno que puede hacer es intentar mejorarlos”. Thomas Carlyle (1795-1881) Historiador, pensador y ensayista inglés. Muy reconocido por su libro Historia de la Revolución francesa (1837). Y sin duda en estos tiempos en los que la crisis económica inspira tantos titulares de prensa, radio, televisión e Internet. La crisis económica puede ser abordada desde diversas ópticas, pero sin olvidarnos de que es la consecuencia de un sistema económico



injusto que genera graves desigualdades sociales hasta llegar a esta especie de “crack” que se veía venir. De ahí que sea urgente articular una nueva forma de entender las relaciones humanas, ya no desde la competitividad frenética y desalmada, y menos aún desde el ánimo de lucro sin límites, sino desde la vertiente más puramente humanitaria. Por eso se me ocurre que el Líder, no debe perder esa parte humana, sensible, pues se le atribuye que ha perdido valores al llegar a un puesto importante, y que no se nos olvide que trabajamos con personas y para personas que se merecen ser tratados con dignidad y respeto, conocido, pero no protegido por el sistema jurídico.

- Teoría de los rasgos de Allport

Citado por (Rodríguez, 2018), en 1936, el psicólogo Gordon Allport descubrió que un solo diccionario de inglés contenía más de 4.000 palabras que describían diferentes rasgos de personalidad. La teoría de los rasgos de la personalidad de Allport categorizó estos en tres niveles.

#### Rasgos cardinales

Algunas figuras históricas que habrían demostrado tener marcado un fuerte rasgo cardinal habrían sido Abraham Lincoln por su honestidad, Marqués de Sade por el sadismo y Juana de Arco por su heroico autoservicio. Las personas con tales personalidades pueden llegar a ser tan conocidas por estos rasgos que sus nombres a menudo están muy asociados a estas cualidades. Allport sugirió que los rasgos cardinales son raros y tienden a

desarrollarse con el paso de los años.

Cuando están presentes, los rasgos cardinales dan forma a la persona, al sentido que tiene de sí misma, a su composición emocional, a sus actitudes y a su comportamiento. Esto tan así, que podemos llegar a identificarlas históricamente por ellos.

### **Rasgos centrales**

Los rasgos centrales son las características generales que forman los fundamentos básicos de la personalidad. Estos rasgos centrales, aunque no son tan dominantes como los rasgos cardinales, serían las principales características que se pueden utilizar para describir a otra persona. Hablamos de rasgos presentes e importantes, pero no absolutamente dominantes.

Según la teoría de los rasgos de la personalidad de Allport, cada persona tiene entre 5 y 10 rasgos centrales, y están presentes en diversos grados en cada persona. Estos incluyen rasgos comunes. tales como inteligente, tímido, honesto y serían condicionantes principales en la mayoría de nuestros comportamientos.

### **Rasgos secundarios**

Los rasgos secundarios son los rasgos que a veces se relacionan con actitudes o preferencias, es decir, las disposiciones que son significativamente menos generalizadas y menos relevantes. A menudo aparecen solo en ciertas situaciones o bajo circunstancias específicas.

Por ejemplo, una persona cuyo rasgo cardinal es el asertividad

puede mostrar signos de sumisión cuando la policía lo detiene de exceso de velocidad. Este es solo un rasgo situacional que puede o no mostrarse para otros encuentros interpersonales.

Según Allport, estos rasgos secundarios son difíciles de detectar porque son estimulados por un rango más estrecho de estímulos equivalentes y emiten en un rango más estrecho de respuestas equivalentes.

- Teoría del Liderazgo participativo

Citado por, (Francois, 2009), En esta parte, se explica en qué consiste el liderazgo participativo y la mejor situación en la cual se puede desarrollar de una mejor manera. Ahora el estilo de liderazgo más actualizado es el líder transformacional. Este líder se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores. Bass (1985) manifiesta que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes:

- ✓ Carisma (desarrollar una visión)
- ✓ Inspiración (motivar para altas expectativas)
- ✓ Consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores)
- ✓ Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

El estilo participativo agrega la participación a estos cuatro componentes. La administración participativa es una forma de

liderazgo y de conducta de los individuos y de los equipos que aumentar su compromiso y su contribución a la innovación y el progreso de los resultados de la empresa. En armonía con los objetivos de la empresa, se basa en tener en cuenta las expectativas y aspiraciones de los empleados. La administración participativa es aplicar las relaciones humanas dentro de la empresa. El líder consultará con sus empleados, discutir el problema con ellos para tomar luego una decisión en común. Este tipo de gestión, por lo tanto, abogó por la comunicación, el diálogo y la delegación de poder. De ello se deduce el nacimiento de una verdadera cultura corporativa.

El líder participativo consulta a sus seguidores para tomar su decisión y hasta delegar la toma de decisión. Los seguidores deben tener toda la información sobre su entorno de trabajo y participar en la mejora de éste. La base del liderazgo participativo es la confianza. Los seguidores y el líder deben tener una confianza mutua. Ambos trabajan en conjunto para alcanzar la meta de la empresa. En el primer nivel del liderazgo participativo, los seguidores deben hacer propuestas, proponer soluciones y el líder debe de escuchar y tomar su decisión en consecuencia. La clave de la participación es la información, si los seguidores tienen no tienen, o tienen una mala información, no pueden participar de manera adecuada.

El segundo nivel del liderazgo participativo es la autonomía. Si un seguidor tiene todas las competencias para su tarea y es capaz

de tomar las buenas soluciones, entonces este seguidor puede ser autónomo. El seguidor trabaja solo, sin tener la necesidad de consultar su líder para tomar algunas decisiones sobre su tarea. La clave de la autonomía son las competencias, un seguidor no puede ser autónomo en una tarea si no es totalmente competente para realizar esta tarea. El último nivel es el equipo auto-dirigido. Si un grupo de seguidores están totalmente competentes para una tarea, entonces se puede crear un equipo auto-dirigido. En este caso, el equipo esta completamente responsable, el líder delega la toma de decisión a este equipo. La clave de los equipos autodirigidos es la construcción del equipo, cada quien debe estar competente en su área y los papeles deben estar bien repartido, el equipo debe tener algunas reglas de comunicación y reglas para tomar las decisiones.

- La teoría del líder carismático

Citado por (BAYÓN, 2017), Desde hace muchos años se viene hablando del carisma como una cualidad típica del liderazgo. Se decía que las personas que poseían carisma eran líderes naturales y su carácter era visible, reconocible y en cierta medida aceptado. El carisma es un rasgo de la personalidad que dota, a quien lo tiene, de un atractivo y de un poder tal que le diferencia de los demás posicionándolo en un rango superior y por ello apto para ejercer el liderazgo.

Quien realmente poseen carisma personal exhiben creencias y

valores que atraen a sus seguidores y que a la vez son emulados por estos. Palabras como competencias, integridad, ética, fuerza, pasión o confianza están unidas al concepto de carisma. Esta peculiaridad personal ha acompañado a los grandes líderes de la historia, convirtiendo a personas normales en súper-jefes.

Lejos, pues, de la teoría del liderazgo situacional, el liderazgo carismático es casi genético, personal, intransferible y duradero. El carisma es desde Robert House un proceso de imaginación popular que justifica liderazgos no asumibles desde otros procesos basados en el poder, el conocimiento, la oportunidad o la autoridad.

El carisma es escaso y por ello debe ser muy apreciado. Una persona verdaderamente carismática tiene tal valor para la empresa o para la sociedad que deben ser cuidadísimos por sus seguidores. El líder carismático identifica objetivos, marca el sendero hacia ellos, une voluntades, busca estímulos, reconoce, agradece, distribuye y celebra. En el fondo representa el trampolín perfecto para acercarse a los más modernos ejemplos de liderazgo.

Conviene recordar que el carisma está en el ojo del observador y por lo tanto no es necesario poseerlo si los demás piensan que él lo tiene. Así, el observador o el seguidor se identifica con los principios de su líder, si bien este suele adaptarse a los entornos en los que los seguidores se desarrollan.

Dándole la vuelta a la moneda, resulta ridícula aquella persona que piensa que posee rasgos carismáticos y se pavonea de ellos sin que sea percibido de esta manera por sus seguidores. El líder se convierte en fanfarrón y en un ejemplo de estupidez para el equipo. Es triste, pero esta situación es más frecuente de lo que debería.

Sin embargo, el lazo que surge entre los verdaderos líderes carismáticos y sus equipos representa una estrecha relación que llega en su culmen con la reacción de una identidad colectiva que tiene el objetivo al alcance de la mano.

- La teoría transformacional

Citado por (García R, 2017), El concepto del liderazgo transformacional fue introducido por el experto en liderazgo James MacGregor Burns. Fue definido como el tipo de liderazgo que protagonizan individuos que poseen una fuerte personalidad y una visión clara de sus objetivos, cualidades que los convierten en firmes candidatos para cambiar las motivaciones, las expectativas y percepciones que los demás trabajadores puedan tener, promoviendo el cambio dentro de una organización. Burns comentó que este tipo de liderazgo se produce cuando líderes y seguidores trabajan juntos para conseguir avanzar y alcanzar un nivel superior de motivación.

Basándose en estos conceptos que James MacGregor Burns estableció, Bernard M. Bass desarrolló la Teoría del Liderazgo

Transformacional de Bass, quien consideraba que este tipo de liderazgo se basa en el impacto que el líder puede tener sobre sus seguidores al ganarse la confianza, admiración y respeto de los mismos. Bass estableció los cuatro componentes básicos que identifican dicho liderazgo, los cuales son:

- ✓ Estimulación intelectual. El líder transformacional fomenta a sus seguidores desde todos los puntos de vista. Los anima a que exploren nuevas formas de hacer las cosas, que identifiquen nuevas oportunidades que puedan resultar beneficiosas para la empresa.
- ✓ Consideración individualizada. El líder mantiene canales de comunicación abierta con todos sus seguidores. De esta forma se fomenta compartir ideas, se consiguen desarrollar conceptos que de otra manera podrían haber quedado en el olvido. Es una forma de motivarlos, de fomentar la proactividad y la creatividad tanto de forma individual como colectiva.
- ✓ Inspiración y motivación. El líder es capaz de transmitir su pasión y actividad a sus seguidores quienes acaban implicándose más con la empresa. Es una forma muy efectiva de conseguir trabajadores comprometidos con los objetivos marcados. Influencia idealizada. El líder transformacional genera confianza y admiración entre sus seguidores. Como consecuencia de ello este líder se establece como un modelo para todos quienes tratan de emularlo. En este sentido



pueden surgir nuevos líderes dentro de la organización.

Características principales de este tipo de liderazgo

Resulta muy sencillo identificar a un líder transformacional. De forma muy general se puede decir que en una organización o empresa pueden existir dos tipos de liderazgo:

- ✓ Líder transaccional, es aquel que premia mediante incentivos económicos a sus seguidores por cumplir ciertos objetivos. Del mismo modo, si se produce una situación de falta de productividad se niegan esas ventajas.
- ✓ Líder transformacional, es aquel líder que es capaz de inspirar y estimular a todos sus seguidores, no necesita premiar sus actos, tiene la personalidad y capacidad suficientes para influir en la percepción de sus seguidores, consiguiendo que se involucren más en los objetivos fijados por la organización. Se consiguen de esta forma resultados espectaculares y en el proceso algunos de los seguidores pueden llegar a convertirse en líderes.

### **2.2.2. Gestión**

- Teoría de relaciones de humanas

Citado por (Aguirre , 2013), la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. En definitiva la

teoría de las relaciones humanas se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en razón a las limitaciones que presentan las teorías clásica y científica de la administración, que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a dichas teorías de la administración.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

- ✓ Necesidad de humanizar y democratizar la administración.
- ✓ El desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
- ✓ Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin.
- ✓ Las conclusiones del Experimento de Hawthorne.

La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, uno de los pioneros del movimiento de relaciones humanas, dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, que son más profundas, son definidas por Mayo de esta manera:

- ✓ El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de

producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.

- ✓ El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
  - ✓ La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
  - ✓ La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de “estar junto a”, de “ser reconocida”, de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial.
  - ✓ La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos.
- Teoría neoclásica de Peter Drucker
- Citado por (Mendoza, 2012), Llamada también escuela operacional, o del proceso administrativo, surgió de la necesidad de utilizar los conceptos válidos y relevantes de la teoría clásica, y es la que actualmente es más usada en casi todas las

organizaciones a nivel mundial.

Drucker, Fue el primero en dejar claro que 'no business without a customer' (no hay negocios sin un cliente). Y aunque suene polémico, los expertos aseguran que no se identificaba con el sistema, porque no regulaba su vida de acuerdo con los patrones de 'don dinero', vivía en los suburbios y dedicaba buena parte de su tiempo, y de forma gratuita, a las organizaciones sin ánimo de lucro. El pensamiento de Drucker, dejó claro que prevalecen las personas sobre el capital y las mercancías, y que los trabajadores deben ser tratados como recursos, no como costos. Uno de los párrafos más célebres de toda su producción bibliográfica se encuentra en *The Practice of Management*:

"...Solamente hay una definición válida de la finalidad de la empresa: crear un cliente. Los mercados no los crea Dios, la naturaleza o las fuerzas económicas, sino los hombres de negocios. La carencia que satisfacen incluso la puede haber sentido el cliente antes de que se le ofrecieran los medios para satisfacerla. De hecho, puede haber dominado la vida del cliente y llenado todos sus momentos de vigilia. Pero antes se trataba de una carencia teórica; solamente cuando la acción de los hombres de negocios la convierten en una demanda efectiva hay un cliente, un mercado".

Explicó lo que debe saber todo gerente. "Siempre hago las tres mismas preguntas, ya se trate de una empresa, una iglesia o una

universidad. Y no hay ninguna diferencia si es americana, alemana o japonesa”

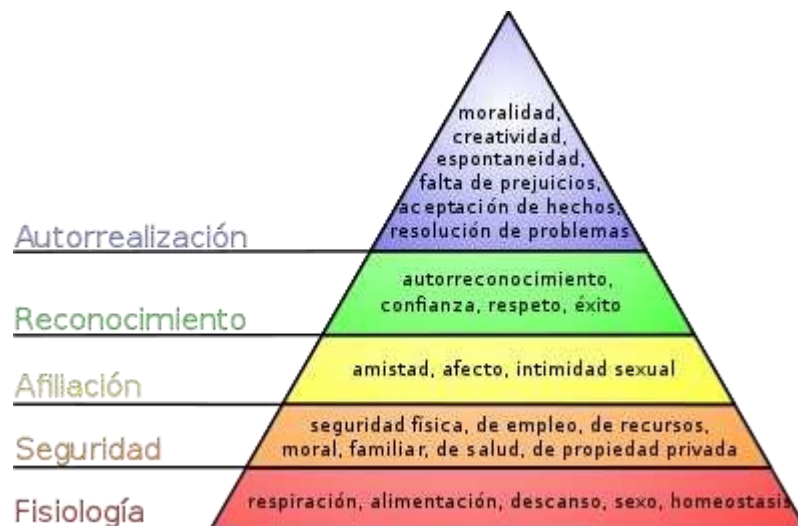
“la primera pregunta es: ¿Cuál es su negocio? ¿Qué trata de conseguir? ¿Qué lo hace diferente?

La segunda pregunta es: ¿Cómo define los resultados? Y esa es una pregunta muy difícil, más en algo no comercial que comercial

Y la tercera pregunta es: ¿Cuáles son sus competencias centrales? y, ¿qué tienen que hacer con los resultados?”.

- Teoría de la jerarquía de las necesidades Abraham Maslow

Citado por (Acosta, 2012), La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit (primordiales)»; al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». «La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit *pueden* ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza

impelente continua”.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

#### Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); dentro de estas, las más evidentes son:

Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.

Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal. Necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos.

Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

#### Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden.

Dentro de ellas encontramos:

Seguridad física y de salud.

Seguridad de empleo, de ingresos y recursos. Seguridad moral,

familiar y de propiedad privada. Necesidades de afiliación y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de: Asociación  
Participación.  
Aceptación.

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

Autorrealización o autoactualización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de



ser» y «autorrealización». Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

- Teorías Douglas McGregor “X” “Y”

Citado por (Martin, 2017), Las teorías “X” e “Y” están relacionadas con el ámbito de la gestión de los recursos humanos y las organizaciones empresariales y también se encuentran, fundamentalmente, relacionadas con el comportamiento humano en estos sectores. Antes de conocer el concepto, las características y los fundamentos de estas teorías, es conveniente saber más sobre su autor, Douglas McGregor, un importante economista y respetable profesor de la Escuela de Gestión de Relaciones Humanas de Estados Unidos.

#### Características y fundamentos de la Teoría X

La Teoría X se basa en un modelo de gestión y pensamiento anticuado, dado que consiste en la presunción y mediocridad de las masas y su deliberada motivación al ocio, con lo cual el trabajo es visto como un castigo y, para la empresa, este es un problema grave, que dificulta la productividad. Es necesario fomentar la motivación y superación. Las principales características de la Teoría X son:

- ✓ El disgusto del ser humano por el trabajo como una característica innata y la aversión por realizar las labores que se solicitan.
- ✓ Es necesario adoptar medidas más duras, como los castigos y las amenazas, con el objetivo de cumplir las solicitudes de la organización.
- ✓ El empleado es fundamentalmente egocéntrico y sus objetivos personales son contrarios a los objetivos de la organización.
- ✓ La administración es la única responsable por manejar los recursos de la empresa y su principal meta son los logros económicos.
- ✓ Los empleados prefieren ser sumisos y no quieren hacerse cargo de tomar decisiones o tener responsabilidades. Además de no tener ambiciones, no tienen deseos de crecimiento laboral y es preferible que sean dirigidos, puesto que sus únicos deseos se concentran en tener seguridad en el ambiente de trabajo.

Estilo de dirección basado en la Teoría X

En la Teoría X, los administradores tienen comportamientos autoritarios.

La dirección que sigue este modelo comanda todos los pasos de la producción. Dicta la manera en la que desea la realización del trabajo, marca el tiempo para el cumplimiento del objetivo y todo el trabajo es realizado sobre un ambiente de amenazas y tensión. Solo importan el ritmo y crecimiento productivo. Los funcionarios hacen sobreesfuerzos para evitar las puniciones o los

castigos. El autoritarismo es la esencia de este estilo de dirección.

### Características y fundamentos de la Teoría Y

En la Teoría Y, los administradores piensan que sus empleados consideran el trabajo como una fuente de motivación y satisfacción diaria. Por eso, no hay dificultades en alcanzar los objetivos de la organización y tampoco existe el desgaste en cumplir plazos y alcanzar metas, ya que el trabajo es desarrollado con placer y satisfacción. Los funcionarios no se sienten obligados o presionados en su ambiente de trabajo, sino todo lo contrario: los funcionarios se sienten parte importante para el crecimiento de la empresa.

Los supuestos que fundamentan la teoría son:

- ✓ El esfuerzo físico o mental en el ámbito laboral es considerado algo muy natural y que puede ser comparado con un juego placentero o momento de descanso. El control, el castigo o la sumisión no son los medios utilizados para fomentar el rendimiento de los empleados. Los funcionarios demuestran actitudes de autocontrol y autodirección, por lo que son capaces de cumplir con los objetivos a los que se comprometen.
- ✓ El grado de compromiso con los objetivos y metas alcanzadas es equivalente a la recompensa por realizar determinado trabajo. Por consiguiente, los funcionarios se sienten motivados a superar sus metas dentro del ambiente laboral, dado que saben que pueden obtener más logros, según el tipo

y la calidad del trabajo realizado.

- ✓ En este tipo de ambiente, los funcionarios no solamente entienden las responsabilidades, sino que empiezan a buscarlas. Esperan mejorar su rendimiento y destacar en la empresa.
- ✓ La facilidad de crear, imaginar y pensar dentro de la empresa es estimulada por un ambiente en el que es posible ejercer y explotar todas las habilidades del empleado. Este tiene total libertad de pensamiento y desarrollo de sus ideas, lo que solo favorece a la organización.

Estilo de dirección basado en la Teoría Y

En la Teoría Y, los administradores promueven una dirección más participativa y ofrecen medios para que los funcionarios se sientan parte del ambiente laboral y puedan trabajar en un ambiente sin presión. Eso posibilita a los empleados alcanzar sus propios objetivos dentro de la organización, a la vez que cumplen los de la empresa. Los administradores que se basan en la Teoría Y estimulan las formaciones de los empleados y facilitan la información y participación de los funcionarios en la toma de decisiones. Promueven así una verdadera cultura de buenas relaciones entre empleado y empresa.

La Teoría Y es la precursora en promover la integración de los objetivos individuales del empleado y los corporativos.

Las teorías "X" e "Y" son consideradas el yin y yang por sus ideas tan opuestas, pero relacionadas con el mismo ambiente y son dos

series de suposiciones acerca de la naturaleza humana. En estas teorías, percibimos una postura contraria a la otra, lo que enfatiza el aspecto comportamental de administradores, gestores y empleados. Lo que es posible analizar en las dos teorías es que, en la Teoría X, el empleado es la parte menos importante de la empresa y sus opiniones no son necesarias para el crecimiento de la organización. En la Teoría Y, percibimos que el empleado trabaja en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

- Escuela empírica de Peter Drucker y Ernet Dale

Citado por (Harvest, 2016), la Escuela empírica de la Administración, utiliza soluciones del pasado, la experiencia, la costumbre y tradición, para resolver situaciones del presente; obviamente esas soluciones no deberían ser tomadas de forma literal como fue en su momento, puesto que si ha pasado tiempo lo más seguro es que se tenga que hacer modificaciones o adecuaciones.

El objetivo principal de esta es evitar errores del presente, pero basándose en situaciones del pasado.

- ✓ Ventajas:

Los resultados son eficientes cuando las empresas son manejadas por administradores de gran experiencia o cuando se trata de un producto o servicio con una gran demanda. Esta teoría se basa sobre hechos, corrigiendo errores, los principios son netamente empíricos y no se busca la forma de experimentar mediante otra técnica, intentando algo diferente.

Además, practican los sistemas de otras empresas comparando situaciones administrativas pasadas con las actuales y futuras.

✓ Desventajas:

Una desventaja significativa de esta escuela es el hecho de que los resultados obtenidos no son del todo convincentes, debido a que una empresa no puede tener los mismos intereses que otra.

Principales representantes:

Peter Drucker: aportaciones

Los alcances de Drucker se deben a su extraordinaria autodisciplina, magnífica administración del tiempo y energía ilimitada. En cierto sentido, ha estado practicando la administración por objetivos y el dominio de sí. Con estas características, ha trabajado como consultor para docenas de empresas en todo el mundo; dice al respecto: "la consultoría es mi laboratorio". Y precisamente la consultoría es fuente de su gran conocimiento respecto del desempeño de las organizaciones, tecnología, métodos reales de trabajo. Para mitigar estos contratiempos, los objetivos deben ser cuidadosamente seleccionados y dictados por el más alto nivel directivo (la responsabilidad de lograrlos es de todos).

La administración por objetivos puede ser resumida como un proceso en el cual:

- ✓ Se examinan diferentes alternativas desde diferentes puntos de vista.
- ✓ Se definen objetivos.
- ✓ Se establecen prioridades.
- ✓ Se estimulan a los administradores hacia los objetivos.
- ✓ Se establecen canales adecuados de comunicación.
- ✓ Se asignan recursos en forma cuidadosa.
- ✓ Se llevan a cabo los cambios necesarios en la organización para la implantación de esta filosofía.
- ✓ Se evalúan los resultados.

#### Ernest Dale: aportaciones

La importancia que da Ernest Dale al proceso organizacional le otorga trascendencia como autor en la ciencia administrativa; en sus estudios describe la organización como un proceso de varios pasos. Entre sus obras más significativas se encuentran: Administración teoría y práctica (1968), Organización, (1967) y Planeación y desarrollo de las estructuras organizacionales (1952).

En Administración y teoría práctica, el autor describe las etapas más relevantes para llevar a cabo el proceso organizacional:

1. Detallar todo el trabajo a realizar para alcanzar las metas de la organización.
2. Dividir la carga total de trabajo en actividades que puedan ser desarrolladas lógicamente y confortablemente por una persona o grupo.

3. Combinar el trabajo de los miembros de la empresa de manera lógica y eficiente.
4. Crear un mecanismo para coordinar el trabajo de todos los miembros en un todo unificado y armónico.
5. Controlar la efectividad de la organización y hacer los ajustes necesarios para mantener o aumentar su efectividad.



## 2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

### 2.3.1. Liderazgo

- Liderazgo autocrático, por (Bellver, 2018), es una forma de liderazgo en la que los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o los equipos que dirigen.
- Liderazgo democrático, por (Feliciteca, 2018), implica la participación de todas las personas que persiguen un mismo objetivo. Así pues, la responsabilidad de llegar hasta él más que recaer en una sola persona, toma en cuenta la opinión de lo que dicta la mayoría y siempre procura dejar abiertos los canales de comunicación.
- Liderazgo liberal, por (CreceNegocios, 2014), Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.
- Poder coercitivo, según (Rubio & Sánchez, 2013), Se refiere a la capacidad de castigar-sancionar. Este tipo de poder genera en los seguidores temor por no cumplir las expectativas del líder, desencadenando reacciones como el absentismo, informes falseados, ocultamientos, entre otros.
- Poder legítimo: según *Paul Merchant, traducido por* (Lannaccone, 2018), El poder legítimo es también conocido como el poder posicional. Para que el poder posicional se ejerza efectivamente,

la persona que lo tenga tiene que considerar que se lo ha ganado legítimamente. Un ejemplo del poder legítimo es que está en manos del CEO de la compañía.

- Delegación de autoridad: de acuerdo, a. (El pensante, 2016), Dentro del campo administrativo, se entiende como Delegación de Autoridad al mecanismo por medio del cual un superior cede un poco de su poder y responsabilidad a alguno o algunos de sus subordinados, con el fin de poder compartir tareas, y dedicarse a temas de mayor urgencia o especialización.
- Participación en la empresa, según (Jiménez , 2012), es tomar parte, estar presente en la toma de decisiones, ser parte del éxito o del fracaso de esas mismas decisiones, gozar o sufrir los alcances finales, sentir la empresa como parte integral de mi ser, etc.
- Experto: por (Zeballos, 2015): es la persona que tiene un conocimiento directo de lo que se hace en la acción, con competencias como para lograr resultados aceptables.
- Delegación de funciones: según (Ámbito jurídico, 2016), es una técnica de manejo administrativo que supone el traslado de determinada competencia en favor de otro órgano de la administración, mediante acto escrito, revocable, susceptible de recursos en vía gubernativa y sin que ello implique la pérdida de la titularidad de la función para el delegante.
- Motivación: de acuerdo, a. Skinner, citado por (Barrera, 2013), Se podría decir que la motivación son estímulos que mueven a una

persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para lograr las metas alcanzadas.

### **2.3.2. Gestión**

- Planeación: según A. Reyes Ponce, citado por (Rodas , 2012), consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización".
- Organización: de acuerdo, a. Layer Laris Casillos, citado por (Catejón, 2014), es una agrupación de actividades necesarias para llevar a cabo los planes, a través de unidades administrativas, definiendo las relaciones jerárquicas entre los jefes y sus subordinados.
- Dirección, por (Flores , 2015), es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.
- Control: por (Cruz & Jiménez, 2013), El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización i no existe

un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

- Estrategia: según K. J. Halten: (1987), citado por (Castillo, 2017), Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan.
- Coordinación: de acuerdo, a. (Fonseca, 2013), La coordinación es un proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efectos de perseguir las metas de la organización con eficacia. El grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y del grado de interdependencia que existe entre las personas de las diversas unidades que las realizan.
- Gestión de recursos humanos: por (Rodríguez, 2013), es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.
- Recursos tecnológicos: por (Mayo, 2014), es un medio que se vale de la tecnología para cumplir con su propósito. En la actualidad, los recursos tecnológicos son una parte

imprescindible de las empresas.

- Recursos financieros: según (Luyo, 2013), Son los recursos, propios y ajenos, de carácter económico y monetario que la empresa requiere para el desarrollo de sus actividades. Recursos financieros propios: a) Dinero en efectivo b) Aportaciones de los socios (acciones) c) Utilidades.
- Recursos materiales: de acuerdo, a. (Jauregui, 2018), son todos los bienes tangibles de los que dispone a la hora de llevar a cabo su actividad. Entre estos puede haber edificios, materias primas, terrenos, maquinaria, material de oficina, equipos informáticos, vehículos, entre otros.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1 Método

El método empleado fue la no experimental, según (Raffino, 2020), este tipo de investigaciones no manipula deliberadamente las variables que busca interpretar, sino que se contenta con observar los fenómenos de su interés en su ambiente natural, para luego describirlos y analizarlos sin necesidad de emularlos en un entorno controlado. Quienes llevan a cabo investigaciones no experimentales cumplen más que nada un papel de observadores.

#### 3.1.2 Diseño

El diseño a empleado fue la transeccional correlacional, según (Santa Cruz, 2015), tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. En estos diseños lo que se mide-analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa-analiza (enfoque cualitativo) es la relación entre variables en un tiempo determinado. Este tipo de diseño, también puede precisar sentido de causalidad:

Esquema:

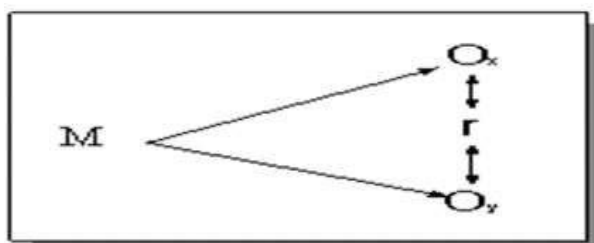


Figura 1: esquema del diseño de investigación

Donde:

M: muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha. OX: Liderazgo.

r: relación existente entre las dos variables. OY: Gestión.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. Población

El estudio alcanzó al 100% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, que son 334 y se tomó en cuenta para la evaluación de las dos variables.

### 3.2.2. Muestra

El tamaño de muestra se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, para ello se hace uso del método Probalístico, y se aplicó la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000:

$$n = \frac{(p.q)Z^2 .N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

Figura 2: fórmula para la muestra

Datos:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$$Z_{\alpha / 2} = 1,96$$

N = Población (334) EE= 0,09

Desarrollo de la fórmula:

$$n = (0.5 * 0.5 * (1.96)^2 * 334) / (((0.09)^2 * 333) + (0.5 * 0.5 * (1.96)^2))$$

n= 88 trabajadores

### **3.3. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos, mediante la técnica de la encuesta (cuestionario cerrado), según (Capacity4dev.eu, 2015), en el caso del cuestionario cerrado, el encuestado debe responder con una respuesta concisa, a partir de un número limitado de posibles respuestas predeterminadas. Para el caso cada cuestionario cuenta con 20 ítems y 5 opciones de respuesta cada uno (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) con una valoración de 1 al 5.

### **3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnicas de recojo**

Se hizo uso de la técnica del cuestionario auto administrado, según (Lugano, 2013), el instrumento se entrega al respondiente para que éste, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas. Bajo este criterio se entregó el cuestionario a los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, quienes consignaron la respuesta que a ellos mejor les parece.

#### **3.4.2. Procesamiento de datos**

La información recabada se procesó en el programa Excel, para lo cual se formó una base de datos por variable, la misma que fueron ordenados, por dimensiones, indicadores e ítems. Resultados que a su vez fueron procesados en programa estadístico SPSSv25.

#### **3.4.3. Presentación de datos**

Los resultados se presentaron en tablas y figuras, los mismos que responden a los objetivos e hipótesis propuestos, análisis que se



realizó a través de la escala de clima organizacional (EDCO) y el coeficiente estadístico de Pearson.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

#### 4.1.1. Variable liderazgo

Tabla 2

Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

<b>Niveles</b>	<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Bajo	20-47	0	0
Medio	48-74	67	76
Alto	75-100	21	24
<b>n</b>		<b>88</b>	<b>100</b>

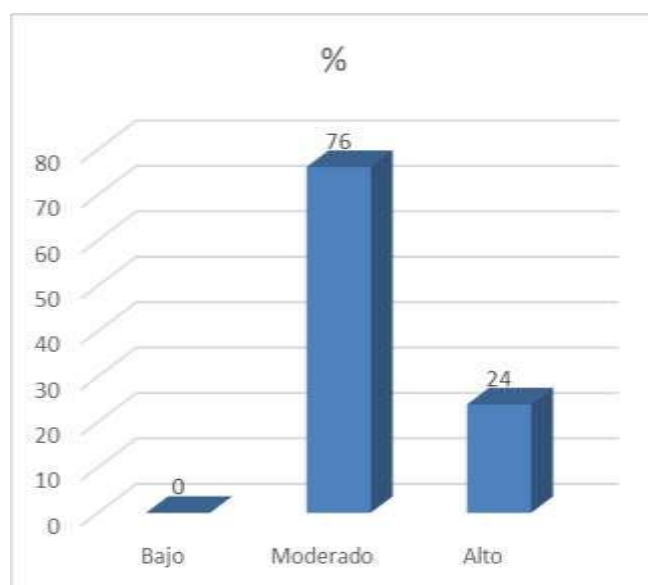


Figura 3: Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

Se observa en la tabla 2 y figura 3, que el 76% de los 88 trabajadores encuestados, perciben que el liderazgo es de nivel medio, mientras que el 24% percibe que es de nivel alto.

Tabla 3

Niveles de percepción de la dimensión liderazgo autocrático  
trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

<b>Niveles</b>	<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Bajo	07-16	12	14
Moderado	17-26	58	66
Alto	27-35	18	20
<b>n</b>		<b>88</b>	<b>100</b>

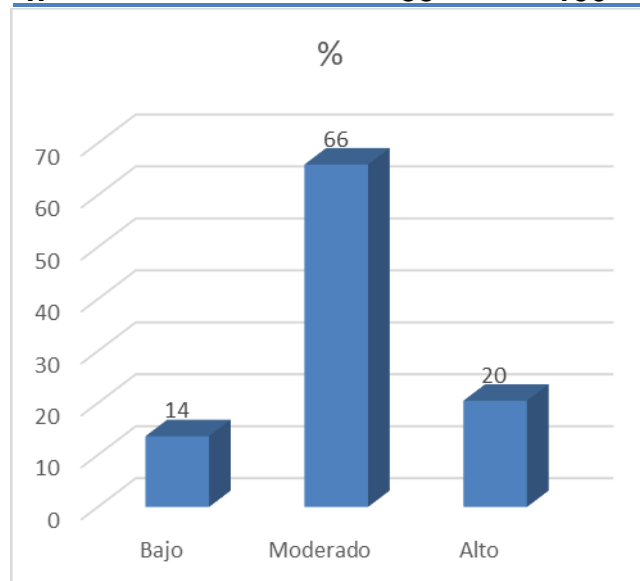


Figura 4: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo autocrático trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

Se observa en la tabla 3 y figura 4, que el 14% de los 88 trabajadores encuestados, perciben que el liderazgo *autocrático* es de nivel bajo, mientras que el 66% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 20% percibe que es de nivel alto.

Tabla 4

Niveles de percepción de la dimensión liderazgo democrático  
trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

<b>Niveles</b>	<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Bajo	07-16	3	3
Moderado	17-26	54	61
Alto	27-35	31	35
<b>n</b>		<b>88</b>	<b>100</b>

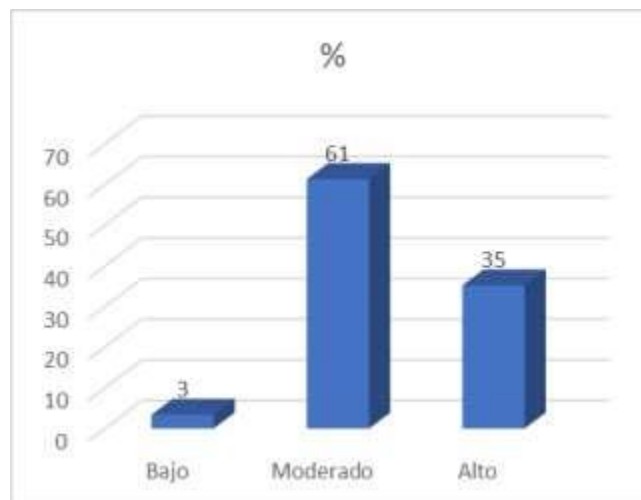


Figura 5: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo democrático trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

Se observa en la tabla 4 y figura 5, que el 3% de los 88 trabajadores encuestados, perciben que el liderazgo democrático es de nivel bajo, mientras que el 66% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 35% percibe que es de nivel alto.

Tabla 5

Niveles de percepción de la dimensión liderazgo liberal

trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

<b>Niveles</b>	<b>Escala</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Bajo	06-14	7	8
Moderado	15-22	43	49
Alto	23-30	38	43
<b>n</b>		<b>88</b>	<b>100</b>

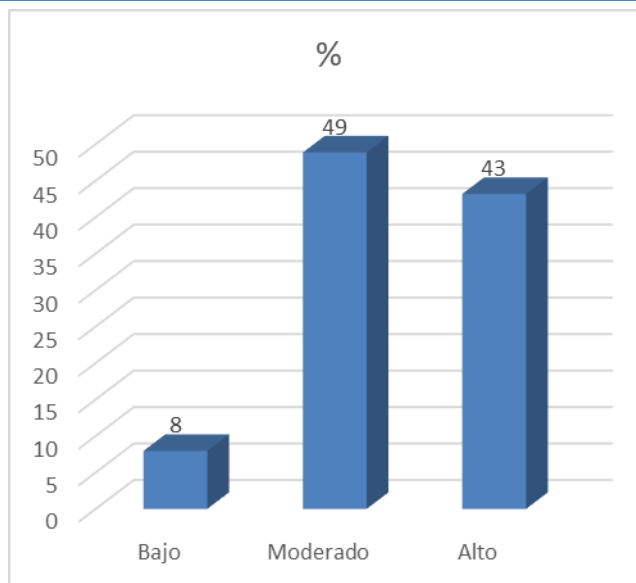


Figura 6: Niveles de percepción de la dimensión liderazgo liberal  
trabajadores de la

Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018

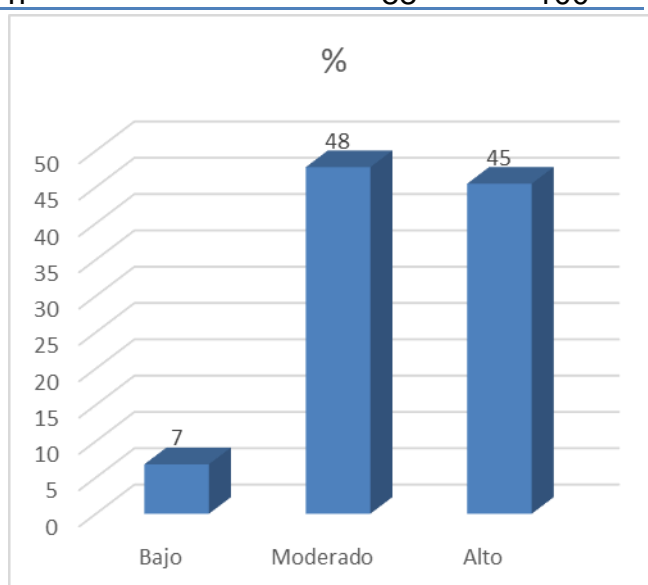
Se observa en la tabla 5 y figura 6, que el 8% de 88 trabajadores encuestados, perciben que el liderazgo liberal es de nivel bajo, mientras que el 49% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 43% percibe que es de nivel alto.

#### 4.1.2. Gestión

Tabla 6

*Niveles de percepción de la variable gestión por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018*

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	6	7
Intermedio	[48-74]	42	48
Alto	[75-100]	40	45
n		88	100



*Figura 7: Niveles de percepción de la variable gestión por los trabajadores de la*

*Municipalidad distrital de Yarinacocha 2018*

Se observa en la tabla 6 y figura 7, que el 7% de los 88 trabajadores encuestados, perciben que la gestión es de nivel bajo, mientras que el 48% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 45% percibe que es alto.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

### 4.2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

Tabla 7

*Relación entre el liderazgo y la gestión*

Variable 1: liderazgo	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	88	88
Variable 2: gestión	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	88	88

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

Se obtuvo una correlación de Pearson de (0.489) y una significancia unilateral de (0.000), en consecuencia, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### 4.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

Tabla 8

*Relación entre el liderazgo autocrático y la gestión*

Dimensión 1: liderazgo autocrático	Correlación de Pearson	1	-,401**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	88	88
Variable 2: gestión	Correlación de Pearson	-,401**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	88	88

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

Se obtuvo una correlación de Pearson de (-0.401) y una significancia unilateral de (0.000), en consecuencia, existe una relación negativa y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

*Tabla 9*

*Relación entre el liderazgo democrático y la gestión*

Dimensión 2: liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	,472**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	88	88
Variable 2: gestión	Correlación de Pearson	,472**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	88	88

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

Se obtuvo una correlación de Pearson de (0.472) y una significancia unilateral de (0.000), en consecuencia, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.



### Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

Tabla 10

*Relación entre el liderazgo liberal y la gestión*

Dimensión 3: liderazgo liberal	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	88	88
Variable 2: gestión	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	88	88

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

Se obtuvo una correlación de Pearson de (0.745) y una significancia unilateral de (0.000), en consecuencia, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

#### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.489) y una significancia unilateral de (0.000). Lo que indica que tanto el liderazgo autocrático, democrático y liberal que practican en la municipalidad contribuyen al logro de una relación positiva moderada y significativa en la gestión. Resultados que guarda similitud con los encontrados por (Ortiz & Repuello, 2015), en su investigación denominada “los estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015”, concluyeron: los estilos de liderazgo se relacionan directa y significativa (nivel de

correlación: buena) con el desempeño laboral. El cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,657\*\*). El 76% de los 88 trabajadores encuestados, percibe que el liderazgo es de nivel moderado, mientras que el 24% percibe que es de nivel alto. Lo cual indica que a la municipalidad le falta mejorar el liderazgo autocrático, democrático y liberal. Resultado similar obtuvo (Santamaría, 2018), en investigación titulada liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, concluyendo: el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado.

El 7% de los 88 trabajadores encuestados, perciben que la gestión es de nivel bajo, mientras que el 48% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 45% percibe que es de nivel alto. Lo cual indica que a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha le falta mejorar las actividades de planeación, organización, dirección y control. Los resultados concuerdan con los encontrados por (Carrasco, 2017), en su investigación titulada la Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, concluyendo: La gestión municipal que se desarrolla en la institución es inadecuada esto debido a que el personal así lo percibió, es decir son desarrollados inoportunamente en un 60% lo que no muestra un panorama aceptable de la institución.

Existe una relación negativa y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (-0.401) y una significancia

unilateral de (0.000), lo que indica que el liderazgo centralista, autoritario, coercitivo y legítimo genera relación negativa y significativa con la gestión. Resultado que concuerda con lo encontrado por (Incacutipa, 2016), en su tesis titulada la influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la municipalidad provincial de Tacna, concluyendo: En la Municipalidad Provincial de Tacna se observa un inadecuado estilo de liderazgo de un 48.5%, que incide de manera negativamente en el clima organizacional de un 39.3%. por lo que podemos determinar que el estilo de liderazgo autocrático que predomina en los gerentes de la Municipalidad provincial de Tacna influye evidentemente de manera negativa en el clima organizacional.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.472) y una significancia unilateral de (0.000), lo que indica que la delegación de funciones, la estimulación a la participación, la forma de dirigir, la motivación a los trabajadores genera relación positiva y significativa con la gestión. Resultado similar encontró (Soto, 2017), en su investigación titulada el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017, concluyendo: se demostró que el Liderazgo Participativo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ).

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.745) y una significancia unilateral de (0.000), lo que indica que las acciones de solidaridad, la forma como promueven la participación, el liderazgo y la libertad en el desempeño por parte de los funcionarios genera una relación positiva y significativa con la gestión. Resultado distinto obtuvo (Núñez, 2019), en su tesis denominado el liderazgo y satisfacción laboral en la Oficina de Administración del Mercado Municipal Minorista N° 1, Lima – 2018, concluyendo: no existe relación significativa entre el liderazgo liberal y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista No1, Lima 2018.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

- Se determinó una relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.489) y una significancia unilateral de (0.000). Lo cual indica que el liderazgo autocrático, democrático y liberal contribuyen al logro de una relación positiva moderada y significativa en la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha.
- El 76% de los trabajadores, percibe que el liderazgo es de nivel moderado, mientras que el 24% percibe que es de nivel alto. Lo cual indica que a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha le falta mejorar el liderazgo autocrático, democrático y liberal.
- El 7% de los trabajadores, percibe que la gestión es de nivel bajo, mientras que el 48% percibe que es de nivel moderado, finalmente el 45% percibe que es de nivel alto. Lo cual indica que a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha le falta mejorar las actividades de planeación, organización, dirección y control.
- Se determinó una relación negativa y significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (-0.401) y una significancia unilateral de (0.000), lo cual indica que el liderazgo centralista, autoritario, coercitivo y legítimo genera relación negativa y significativa con la gestión.

- Se determinó una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.472) y una significancia unilateral de (0.000), lo cual indica que la delegación de funciones, la estimulación a la participación, la forma de dirigir, la motivación a los trabajadores, genera relación positiva y significativa con la gestión.
- Se determinó una relación directa y significativa entre el liderazgo liberal y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018. Con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.745) y una significancia unilateral de (0.000), el cual indica que las acciones de solidaridad, la forma como promueven la participación, el liderazgo y la libertad en el desempeño por parte de los funcionarios genera una relación positiva y significativa con la gestión.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, debe consolidar la relación positiva y significativa del liderazgo y la gestión, con el propósito de crear conciencia en cada uno de los trabajadores y esta repercuta en el cumplimiento de las demás funciones, para que la población sea beneficiada.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha debe mejorar el liderazgo autocrático, democrático y liberal, con el propósito de lograr niveles más altos, y consolidar las habilidades funcionales de los directivos y trabajadores.
- La Municipalidad Distrital de Yarinacocha debe mejorar las actividades de planeación, organización, dirección y control, con el propósito de lograr niveles más altos, de esta manera fortalecer el manejo correcto y eficiente de sus recursos, los mismos que resalten en beneficio de la población.
- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, deben reformular la forma como vienen ejerciendo el liderazgo centralista, autoritario, coercitivo y legítimo, con el propósito de revertir la relación negativa con la gestión.
- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, deben consolidar la delegación de funciones, estimular la participación, la misma que busque fortalecer la forma de dirigir y motivar a los trabajadores, con el propósito de conservar la relación positiva y significativa con la gestión.

- Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, deben fortalecer las acciones de solidaridad, la forma como promueven la participación, el liderazgo y la libertad en el desempeño de los trabajadores, con el propósito de consolidar la relación positiva y significativa con la gestión.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, K. (2012). *La Pirámide de Maslow*. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Aguirre, I. (2013). Teoría de relaciones humanas. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Alcaraz, M. (2017). La falta de liderazgo de Carmena abre una guerra interna encabezada por Sánchez Mato. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de [https://www.abc.es/espana/abci-falta-liderazgo-carmena-abre-guerra-interna-encabezada-sanchez-mato-201706260326\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/abci-falta-liderazgo-carmena-abre-guerra-interna-encabezada-sanchez-mato-201706260326_noticia.html)
- Ámbito jurídico. (2016). *Conozca las diferencias entre delegación de funciones administrativas y encargo*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/administracion-publica/conozca-las-diferencias-entre-delegación-de>
- Barrera , C. (2013). La motivacion segun skinner. Recuperado el 02 de Julio de 2018 <http://mcarmenbarrera.blogspot.com/2013/03/la-motivacion-segun-skinner-definicion.html>.
- Bayón, F. (2017). *Sobre el liderazgo carismático*. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/fernandobayon/2017/02/23/sobre-el-liderazgo-carismático/>

- Bellver, R. (29 de Junio de 2018). *Líder Autocrático: Características, Ventajas e Inconvenientes*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ez74wDU TH\\_sJ:https://www.lifeder.com/liderautocratico/+&cd=19&hl=es&ct=cl nk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ez74wDU TH_sJ:https://www.lifeder.com/liderautocratico/+&cd=19&hl=es&ct=cl nk&gl=pe)
- Capacity4dev.eu. (2015). ¿Qué es una encuesta con cuestionario? Recuperado el 06 de Julio de 2018 [https://europa.eu/capacity4dev/evaluation\\_guidelines/minisite/es-bases-metodol%C3%B3gicas-y-enfoque/herramientas-de-evaluaci%C3%B3n/encuesta-con-cuestionario/prese](https://europa.eu/capacity4dev/evaluation_guidelines/minisite/es-bases-metodol%C3%B3gicas-y-enfoque/herramientas-de-evaluaci%C3%B3n/encuesta-con-cuestionario/prese)
- Carrasco, J. (2017). *Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo; Tarapoto- Perú). Recuperado el 01 de Julio de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco\\_s j.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco_s j.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo , F. (2017). *El Concepto de Estrategia*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/el-concepto-de-estrategia/>
- Catejón, R. (2014). *Importancia de la Organización*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://solo-de-interes.com/2014/04/12/definiciones-organizacion- aplicaciones/>
- CreceNegocios. (2014). *Concepto y estilos de liderazgo*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://www.crecenegocios.com/concepto->

y-estilos-de-liderazgo/

- Cruz, J., & Jiménez, V. (2013). *Proceso administrativo, planeación, organización, dirección y control*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Davila , D. (06 de 03 de 2018). Rodas no tiene estrategia ni liderazgo advierte concejal S. Castañeda. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <http://www.pichinchauniversal.com.ec/rodas-no-estrategia-liderazgo-advierte-concej-al-s-castaneda/>
- DESCO Programa Urbano. (27 de Julio de 2017). La mayoría de limeños desaprueba gestión del alcalde Castañeda Lossio. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <http://urbano.org.pe/marcha-metropolitana-por-el-derecho-a-la-ciudad/>
- El pensante. (2016). ¿Qué es la delegación de autoridad? Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://educacion.elpensante.com/que-es-la-delegacion-de-autoridad/>
- Encuesta gallup POL. (2017). Uno de cada cuatro bogotanos aprueba gestión de Peñalosa. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <https://www.elespectador.com/noticias/bogota/uno-de-cada-cuatro-bogotanos-aprueba-gestion-de-penalosa-articulo-721109>
- Escuela Europea de Management. (2016). Concepto de liderazgo según los principales autores. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo->

2/concepto-de- liderazgo-según-los-principales-autores

- Feliciteca. (2018). ¿Qué es el liderazgo democrático? Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-democratico/>
- Flores , G. (2015). Concepto e importancia de dirección. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://direccionygerencimodernagflores.blogspot.com/p/etimologia-la-palabra-direccion-viene.html>
- Fonseca, L. (2013). Coordinación dentro del proceso administrativo. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de [https://prezi.com/zirzg\\_akk9av/coordinacion-dentro-del-proceso-administrativo/](https://prezi.com/zirzg_akk9av/coordinacion-dentro-del-proceso-administrativo/)
- Francois, J. (2009). Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/569389/DocsTec\\_10124.pdf?sequence=1](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/569389/DocsTec_10124.pdf?sequence=1)
- García , A. (2018). En Lima hay un desorden enorme porque no hay liderazgo. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <http://www.spaciolibre.pe/jaime-salinas-en-lima-hay-un-desorden-enorme-porque-no-hay-liderazgo/>
- García, R. (2017). Liderazgo transformacional, ¿Qué es? Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <https://www.inspiracionemprendedor.com/liderazgo-transformacional>
- Harvest, V. (2016). Escuela empírica. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://8escuelasdelaadministracion.blogspot.com/>

- Incacutipa, Z. (2016). Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la municipalidad provincial de Tacna (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú). Recuperado el 28 de Junio de 2018, de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2478/Incacutipa\\_Jacinto\\_Zenaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2478/Incacutipa_Jacinto_Zenaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jauregui, A. (2018). Recursos Materiales de una Empresa: Administración y Clasificación. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <https://www.lifeder.com/recursos-materiales-empresa/>
- Jiménez, W. (2012). Participación en la administración empresarial. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/participacion-en-la-administración/>
- Lannaccone, A. (2018). 5 fuentes de poder en organizaciones. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://pyme.lavoztx.com/5-fuentes-de-poder-en-organizaciones-5490.html>
- Lugano, P. (2013). Indicadores, técnicas e instrumentos. Recuperado el 06 de Julio de 2018, de <http://plugano.blogspot.com/2013/05/tema-5-la-recoleccion-de-los-datos.html>
- Luyo, J. L. (2013). Recursos de la empresa: humanos, materiales, financieros y tecnológicos. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>
- Martín, J. (2017). ¿Conoces las teorías "X" e "Y". Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>

- Mayo, F. (2014). Integración de los recursos tecnológicos. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/integracion-de-los-recursos-tecnologicos/>
- Mendoza, L. (2012). Peter drucker (teoría neoclásica). Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://lmendozamilian.blogspot.com/2012/11/peter-drucker-teoria-neoclasica.html>
- Núñez, G. (2019). Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado municipal minorista N° 1, Lima - 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes, Huancayo-Perú). Recuperado el 28 de Junio de 2019, de [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1263/TO37\\_06753103\\_LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20OFICINA%20DE%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DEL%20MERCADO%20MUNICIPAL%20MINORISTA%20N%C2%B0%201%2C%20LIMA~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1263/TO37_06753103_LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20OFICINA%20DE%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DEL%20MERCADO%20MUNICIPAL%20MINORISTA%20N%C2%B0%201%2C%20LIMA~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nuricumbo, A. (2011). El liderazgo humanista, el líder como servidor. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo-humanista-el-lider-como-servidor/>
- Ñañez, O. (2017). Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado el 01 de Julio de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es\\_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Obrador, J. (2017). El paro y la falta de limpieza son los principales problemas de València según los vecinos. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <https://www.20minutos.es/noticia/3010458/0/paro-limpieza-problemas-barometro-ayuntamiento-valencia/>
- Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Huancavelica; Perú). Recuperado el 28 de Junio de 2018, de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1134>
- Raffino, M. (12 de febrero de 2020). ¿Qué es una investigación no experimental? Recuperado el 10 de abril de 2020, de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Rodas, C. (2012). ¿Qué es la Planeación por Diferentes Autores? Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <https://sites.google.com/site/actuariaadmon/unidad-de-competencia-ii/planeacion/-que-es-la-planeacion-por-diferentes-autores>
- Rodríguez, E. (16 de febrero de 2018). La teoría de los rasgos de la personalidad de Allport. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-los-rasgos-de-la-personalidad-de-allport/>
- Rodríguez, I. (2013). Gestión de Recursos Humanos. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>

- Romero, C. (2017). Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado el 28 de Junio de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9087/Romero\\_VCF.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9087/Romero_VCF.pdf?sequence=1)
- Rubio, L., & Sánchez, M. (2013). Trabajo vinculado al proyecto de investigación liderazgo y poder. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4492/1020757629-2013.pdf;jsessionid=AAF105BC3757FD7E8B6A0CAA40922327?sequence=1>
- Sánchez, S. (2016). Gestión Municipal y presupuesto participativo según el personal de la Municipalidad de Carabayllo, Lima-2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado el 28 de Junio de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8091/Sanchez\\_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8091/Sanchez_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santa Cruz, F. F. (2015). Tipos y diseño de investigación cuantitativa. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <http://florfanysantacruz.blogspot.com/2015/10/tipos-y-diseno-de-investigacion.html>
- Santamaría, J. (2018). Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado el 27



de Junio de 2019, de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19378/Santamar%C3%A1\\_Da\\_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19378/Santamar%C3%A1_Da_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Soto , R. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro De Chaná – Huari, en el año 2017 (Tesis de pregrado; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú). Recuperado el 28 de junio de 2018, de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Vegas, H. (2015). Gestión pública local, gobernanza y participación: una visión a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela (. Recuperado el 28 de Junio de 2018, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2119/hvegas.pdf?sequence=1>
- Vilcarromero, R. (2013). La gestión en la producción. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <http://www.eumed.net/libros->
- Zeballos, F. (2015). ¿qué es un experto? Recuperado el 02 de Julio de 2018, de [https://www.researchgate.net/publication/284030210\\_QUE\\_ES\\_UN\\_EXPER TO](https://www.researchgate.net/publication/284030210_QUE_ES_UN_EXPER TO)

## **ANEXO**

## ANEXO 1

### Matriz de consistencia

Título: el liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo es la relación del liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cómo es la relación del liderazgo autocrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?</p> <p>2. ¿Cómo es la relación del liderazgo democrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?</p> <p>3. ¿Cómo es la relación del liderazgo liberal y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación del liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación del liderazgo autocrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p>2. Indicar la relación del liderazgo democrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p>3. Precisar la relación del liderazgo liberal y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p><b>hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.</p>	Variable 1 Liderazgo	Autocrático	Centralista
					Autoritario
					Poder coercitivo
				Democrático	Poder legítimo
					Delega autoridad
					Estimula participación
			Liberal	Experto	
				Referente	
				Delega funciones	
			Variable 2 Gestión	Planeación	Motivación propia
					Independencia operativa
					Nivel estratégico
				Organización	Nivel de coordinación
					Nivel operativo
					Recursos humanos
Recursos tecnológicos					
Dirección	Recursos financieros				
	Recursos materiales				
	Políticas				
Control	Liderazgo				
	Recursos humanos				
	Dirección				
					Actividades
					Metas
					Información

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO 1 ESTILOS DE LIDERAZGO**

Señor (a), (ta) la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con los estilos de liderazgo que practica la Municipalidad distrital de Yarinacocha, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración, marque con una X su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Se toman decisiones sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores					
02	La información es conocida y administrada solo por los funcionarios					
03	Te comunican órdenes sin escuchar tus sugerencias.					
04	Los funcionarios se creen los únicos que tienen el conocimiento para tomar decisiones					
05	Los funcionarios propician el trabajo en equipo orientados a lograr los objetivos					
06	Los funcionarios demandan obediencia inmediata y cumplimiento de las obligaciones					
07	Los funcionarios se consideran con el poder legítimo e imponen autoridad que no lo tienen					
08	Tu jefe inmediato te delega autoridad y confía en el trabajo que realizas.					
09	Los funcionarios delegan autoridad para que los tramites sean más rápidos					
10	Los funcionarios fomentan la participación de los trabajadores para aportar ideas					
11	Los funcionarios muestran capacidad en el trabajo y comparten sus conocimientos					
12	Tu jefe inmediato superior es lo suficientemente amable para decir las cosas ante cualquier error de tu parte.					
13	Los funcionarios muestran buena de calidad de vida y motivan a los trabajadores para que sean cada vez mejor.					
14	Los funcionarios se preocupan por el poder y no por alcanzar los objetivos					
15	Los funcionarios al delegar autoridad a los trabajadores, son solidarios con la responsabilidad.					
16	Los funcionarios promueven la participación de sus trabajadores para alcanzar protagonismo en cada una de sus funciones.					

17	Los funcionarios promueven un buen liderazgo y ayuda a tomar mejores decisiones					
18	Por las funciones que realizas te haces responsables de tus acciones y consecuencias					
19	Los funcionarios te permiten llevar el control de lo que estás haciendo					
20	Los funcionarios dan libertad a los trabajadores para consecución de los objetivos					

**ANEXO 3  
INSTRUMENTO 2 GESTIÓN**

Señor (a), (ta) la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la gestión que practica la Municipalidad distrital de Yarinacocha, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración, marque con una X su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	En la municipalidad están establecidos los objetivos a alcanzar en un periodo determinado					
02	Conoces los objetivos de la municipalidad					
03	Las tareas conducen al logro de los objetivos de la municipalidad					
04	En la municipalidad se logran acuerdos y se establecen compromisos para desarrollar las actividades con total normalidad					
05	La Municipalidad diseña estrategias para lograr los objetivos					
06	En la municipalidad las áreas de trabajo, líneas de mando y funciones están diseñados de forma adecuada					
07	La Municipalidad cuenta con los recursos humanos capacitados para lograr sus objetivos					
08	La municipalidad cuenta con los recursos tecnológicos disponibles que optimizan los procesos, los tiempos y los recursos humanos.					
09	La municipalidad cuenta con los recursos financieros suficientes para asegurar el cumplimiento de sus objetivos					
10	La municipalidad cuenta con la infraestructura, equipos y materiales adecuados para asegurar el cumplimiento de sus objetivos					
11	En la municipalidad se practican políticas orientadas a una gestión de transparencia					
12	Los funcionarios practican un liderazgo motivador y adecuado					

13	En la municipalidad se selecciona y contrata a personas con el perfil adecuado.					
14	En la municipalidad se respeta los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador					
15	Te brindan información clara y precisa para desarrollar tus funciones.					
16	La municipalidad supervisa el trabajo que realizas					
17	La municipalidad cuenta con un plan de supervisión que facilite las acciones de control					
18	En la municipalidad están delimitadas las metas por periodo y facilita las acciones de control					
19	La municipalidad cuenta con información actualizada y confiable para facilitar las acciones de control					
20	Es política de la municipalidad ante los errores detectados por acciones de control corregir en el mas breve plazo posible					