



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO-2021

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. LORENA MILAGROS MERMA DURAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO_PARTICIPATIVO_Y_GESTIO
N_ADMINISTRATIVA_EN_LA_MUNICIPA
LIDAD_DISTRITAL_DE_CHUCUITO_2021.

AUTOR

LORENA MILAGROS MERMA DURAN

RECuento DE PALABRAS

34789 Words

RECuento DE CARACTERES

171544 Characters

RECuento DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.5MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 18, 2024 7:43 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 18, 2024 7:48 PM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.


- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


M.Sc. Germán J. Molina Cabala




D.Sc. Félix Henry Gutiérrez Castillo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO

Resumen



DEDICATORIA

A mis padres por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano. A los docentes de la Escuela Profesional de Administración por contribuir en el proceso de mi formación profesional.

Lorena Milagros Merma Duran



AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado una excelente educación en el transcurso de mi vida. sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

Lorena Milagros Merma Duran



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURA	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA	19
1.2.1 Pregunta General.....	19
1.2.2 Preguntas Específicas	19
1.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.3.1 Hipótesis General.....	20
1.3.2 Hipótesis Especificas	20
1.4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.....	20
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	21
1.5.1 Objetivo General.....	21



1.5.2	Objetivos Específicos	21
-------	-----------------------------	----

CAPÍTULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1	Antecedentes Internacionales	23
2.1.2	Antecedentes Nacionales	25
2.1.3	Antecedentes Locales	29
2.2	MARCO TEORICO	33
2.2.1	Liderazgo	33
2.2.2	Líder.....	35
2.2.3	Liderazgo participativo	38
2.2.4	Gestión administrativa	41
2.3	Normatividad.....	48
2.3.1	Ley de marco presupuestal	48
2.3.2	Ley orgánica de municipalidades	50
2.4	MARCO CONCEPTUAL	51

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO.....	52
3.1.1	Ubicación Política.....	52
3.2	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	54
3.2.1	Población	54
3.2.2	Muestra	54
3.3	PROCEDIMIENTO.....	56
3.3.1	Enfoque de la Investigación.....	56



3.3.2	Alcance de investigación	57
3.3.3	Diseño	57
3.3.4	Método de Investigación.....	58
3.4	TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.....	59
3.4.1	Técnica.....	59
3.4.2	Instrumentos.....	59
3.4.3	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
3.5	VARIABLES	62
3.6	ANÁLISIS DE RESULTADOS	64

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1	EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO -2021.....	65
4.1.1	El liderazgo participativo según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.....	65
4.1.2	Liderazgo Participativo según apreciación de la población del Municipio Distrital de Chucuito – 2021.	67
4.2	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO – 2021.....	69
4.2.1	La gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021.	69
4.2.2	Gestión administrativa de los pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.....	77
4.2.3	Liderazgo participativo y Gestión administrativa.....	79



4.3	LINEAMIENTOS GENERALES ORIENTADOS A MEJORAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO.....	84
4.3.1	Liderazgo Participativo.....	84
4.3.2	4.3.2 Gestión Administrativa.....	85
4.4	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	88
4.5	DISCUSIÓN	91
V.	CONCLUSIONES.....	93
VI.	RECOMENDACIONES	96
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	98
ANEXOS.....		106

ÁREA: Administración General

TEMA: Liderazgo participativo y gestión administrativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de Abril 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Escala de Likert y denominaciones equivalentes.....	61
Tabla 2 Baremo del instrumento de la variable.	62
Tabla 3 Operacionalización de la variable liderazgo participativo.....	63
Tabla 4 Operacionalización de la variable gestión administrativa.....	63
Tabla 5 Resumen de Lineamientos para mejorar el nivel de liderazgo participativo.	80
Tabla 6 Resumen de lineamientos para mejorar la gestión administrativa.....	82



ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1 Mapa de la ubicación de Chucuito.....	52
Figura 2 Panorama de Distrito de Chucuito.	53
Figura 3 Liderazgo participativo de la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021, según los colaboradores de la institución.....	66
Figura 4 Resultados de liderazgo participativo en % según la población del Distrito de Chucuito - 2021.....	68
Figura 5 Participación de colaboradores en el proceso de planeación de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.	71
Figura 6 Participación de colaboradores en el proceso de organización de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.	72
Figura 7 Participación de colaboradores en el proceso de dirección de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.....	74
Figura 8 Participación de colaboradores en el proceso de control de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.....	76
Figura 9 La Gestión Administrativa según pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.....	78
Figura 10 Promedio final de liderazgo participativo.....	81
Figura 11 Promedio total de gestión administrativa.....	83



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Organigrama de la institucion.....	107
Anexo 2: Matriz de Consistencia.....	108
Anexo 3: Cuestionario a los colaboradores	109
Anexo 4: Resultado de encuesta a los colaboradores	111
Anexo 7: Evidencia Fotografica	114
Anexo 8: Cuestionario a la poblacion.....	115
Anexo 9: Resultado de encuestas a la poblacion	116
Anexo 10: Evidencia fotografica	125
Anexo 11: Validacion de expertos.....	126
Anexo 12: Solicitud para realizar la investigacion	145
Anexo 13: Plan de capacitación.....	146
Anexo 14: Analisis de fiabilidad de la variable liderazgo participativo y gestion administrativa.....	157
Anexo 15: Prueba de normalidad.....	158



ACRÓNIMOS

- IBM SPS** : Statistical Package for Social Sciences
- Ley 27972** : Ley de presupuestos
- LYGAC** : Liderazgo y gestión administrativa para colaboradores
- LPYGP** : Liderazgo participativo y gestión administrativa para la población



RESUMEN

La investigación, se enfocó en estudiar el liderazgo participativo que tiene como precedente problemas relacionados con las prácticas democráticas y participativas, que afectan la gestión administrativa a través de los mecanismos de los procesos administrativos de las organizaciones. El problema planteado fue: ¿Cómo es el liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito y cómo podrían mejorarse - 2021? y se tuvo como objetivo analizar el liderazgo participativo y la gestión administrativa que se aplicó en la Municipalidad Distrital de Chucuito, a fin de proponer lineamientos de mejora. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental-transversal y como método deductivo y de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 50 colaboradores y 384 pobladores comprendidos en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Chucuito; se aplicaron cuestionarios validados por expertos y además, se diseñaron teniendo como referencia los cuestionarios aplicados por diferentes investigaciones, que también estudiaron sobre las dos variables que fueron objeto de la investigación; así mismo, los datos obtenidos fueron ingresados en el programa Excel para su respectivo procesamiento. Los resultados obtenidos sobre, el nivel de liderazgo participativo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chucuito, desde la perspectiva de los pobladores que se encuentran en el ámbito jurisdiccional del Municipio, así como sus colaboradores, consideraron que la alta dirección del Municipio personificada por el Sr. Alcalde, ejercita un liderazgo participativo de tipo regular y por otro lado, que la gestión administrativa de la institución, también fue calificada como regular.

Palabras claves: Control, Dirección, Liderazgo participativo, Organización, Planificación.



ABSTRACT

The research focused on studying participatory leadership that has as a precedent problem related to democratic and participatory practices, which affect administrative management through the mechanisms of the administrative processes of organizations. The problem posed was: What is participatory leadership and administrative management like in the District Municipality of Chucuito and how could they be improved - 2021? and the objective was to analyze the participatory leadership and administrative management that was applied in the District Municipality of Chucuito, in order to propose improvement guidelines. A quantitative approach was used, with a non-experimental-cross-sectional design and as a deductive and descriptive method. The population was made up of 50 collaborators and 384 residents included in the scope of the District Municipality of Chucuito; Questionnaires validated by experts were applied and in addition, they were designed taking as reference the questionnaires applied by different investigations, which also studied the two variables that were the object of the investigation; Likewise, the data obtained were entered into the Excel program for their respective processing. The results obtained on the level of participatory leadership and administrative management of the District Municipality of Chucuito, from the perspective of the residents who are in the jurisdictional scope of the Municipality, as well as their collaborators, considered that the senior management of the Municipality personified by the mayor, exercises regular participatory leadership and on the other hand, the administrative management of the institution was also classified as regular.

Keywords: Control, Direction, Participatory leadership, Organization, Planning.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre el tema del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito; se estableció como objetivo principal, analizar el liderazgo participativo y la gestión administrativa que se aplican en la mencionada Municipalidad Distrital, a fin de proponer lineamientos de mejora. Lo cual permitió concretar los objetivos de la investigación, generando conocimiento sobre la practica participativa y el análisis de la planificación, organización, dirección y control en torno al ámbito de la investigación.

En tal sentido, teniendo en consideración la gran importancia de la participación de las personas o grupos de interés que están involucrados con las instituciones públicas, y como esto contribuye en la gestión administrativa respecto a las decisiones a través de diferentes mecanismos y que tienen incidencia en los niveles de eficiencia y eficacia de las instituciones, con la finalidad de obtener “mayor compromiso de los trabajadores con la organización, generando mayor motivación para alcanzar los objetivos y facilitar la integración del factor humano en la organización por lo tanto se incrementa la satisfacción en el trabajo”.

Con el propósito de lograr los objetivos planteados, la investigación, se desarrolló de manera secuencial y se presenta a través de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se realiza el planteamiento del problema objeto como de estudio, formulando una interrogante general, exponiendo antecedentes que dan soporte a la investigación, al igual que los objetivos y las hipótesis de la investigación.



En el Capítulo II, se expone las teorías y conceptos que sustentan la investigación, los antecedentes, el Marco teórico y conceptual, que dan soporte teórico a la investigación.

En el Capítulo III, se da a conocer la metodología utilizada para el estudio, el enfoque, alcance, diseño y método de la investigación. Se establece la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y otras características importantes del ámbito de estudio.

En el Capítulo IV, se muestran y analizan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos y procesadores de datos que dan respuesta a cada uno de los objetivos de la investigación.

Al final de la investigación se dan a conocer las conclusiones correspondientes de los resultados de la investigación y las respectivas recomendaciones.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El liderazgo participativo y la gestión administrativa “en un contexto internacional y Latinoamericano en el siglo XX presentan en la mayoría de los países la falta de la práctica democrática y participativa como consecuencia de los golpes de Estado que se suscitaba en los diferentes países del mundo”. (Serrano, 2010)

Desde este punto de vista, la imagen del líder tiene poderes dictatoriales, como el nazismo en Alemania y Chile. “Este tipo de gobierno representa una forma de liderazgo dictatorial, pero en el siglo XX se produjeron acontecimientos importantes en América Latina y el mundo donde surgieron formas democráticas de gobierno que tenían en cuenta la participación de los ciudadanos en la elección de representantes”. Tovar (2009)



Además según Tovar (2009) “se caracteriza por los gobiernos democráticos, a excepción de los países como Venezuela y Cuba donde prima el atentado a la democracia y el neoliberalismo, el cual implica la poca participación ciudadana en las decisiones, se puede decir que se caracteriza por los tipos de liderazgo autoritario y tradicional”.

El liderazgo participativo en el contexto nacional del Perú, “en el siglo XX ha presentado problemas con los tipos de gobiernos expresados en los golpes de Estado efectuado por los militares, tales son algunos de los casos de Manuel Odría, Juan Velasco, y otros”. Miró (2020)

Además según el autor Miró (2020) “este tipo de gobierno dictatorial sin consideración de la participación democrática y ciudadana, y a finales del siglo XX se evidencia el gobierno de Fujimori como un nefasto y dictatorial, asumiendo que llegó a través de las elecciones democráticas sin embargo se perpetuó en el poder a través de las reelecciones manipuladas”.

En la actualidad el liderazgo participativo “asume el rol fundamental en los gobiernos locales y regionales a través de la participación ciudadana en la toma de decisiones, donde evidencian participación ciudadana a través de los diferentes mecanismos de participación como la mesa de concertación y presupuesto participativo. Además, los servidores públicos en los gobiernos locales cumplen el rol fundamental contribuir a la sociedad a través de la administración pública”. Fierro (2017).

La apreciación de pobladores del Distrito de Chucuito frecuentemente ha sido de disconformidad respecto a la forma cómo las autoridades ediles han ejercitado el liderazgo, lo cual incluso lo han asociado algunas veces con una ausencia de liderazgo y en el mejor de los casos un predominio de liderazgos autocráticos o autoritarios, resaltando especialmente el hecho de que no dan importancia alguna a sugerencias de los



pobladores o colaboradores del municipio, lo cual sin embargo es importante estudiar para tener información más sistematizada al respecto.

La gestión administrativa, con el transcurrir del tiempo tiene más relevancia en cuanto a los resultados de evolución de nuestras sociedades, incidiendo de manera importante en la satisfacción y tranquilidad social, generando condiciones favorables para coadyuvar con mejores niveles de desarrollo humano, a lo que es bueno añadir la contribución de las tecnologías de información y comunicación, que contribuyen al desarrollo de los procesos administrativos y mejora los niveles de eficiencia y eficacia de los trámites en las organizaciones o unidades estructurales, sean instituciones estatales y privadas; en el caso del Municipio Distrital de Chucuito, los esfuerzos por aplicar los avances en el uso de aplicativos y software especialmente diseñados por el Gobierno Central, no son muy notorios por tanto, no se obtiene todos los beneficios para los cual fueron diseñados.

Por otro lado, los procesos inherentes a la gestión de instituciones públicas en muestra Región, se asocian a importantes debilidades, producto de variables que complican su administración, como es el caso de los cambios importantes en la conducción de los gobiernos locales, cada vez que se eligen nuevas autoridades municipales, lo cual genera en la mayoría de veces una “vuelta a cero” con cada nueva gestión; por otro lado, la integración de nuevos colaboradores genera diferencias sustanciales con el personal estable de las instituciones, a lo que además se añade el proceso de aprendizaje ineludible y con diferentes velocidades de asimilación, todo lo cual en detrimento de la institución y lo que es más delicado, en la calidad de los servicios que prestan.



Además, es importante resaltar el hecho de que la gestión administrativa tiene un fuerte impacto al interior de las organizaciones, de lo cual no se excluyen los gobiernos locales que en general, requieren mejorar sus procesos internos y acelerar la adopción de cambios que se promueven a nivel de todo el sector público, como es el caso por ejemplo del tránsito al régimen de la Ley “SERVIR” que permite mejorar la gestión del talento humano, lo cual “ayudará a que el uso de los recursos disponibles por la entidad, se usen de mejor manera, todo en el marco del proceso de modernización del estado”. (Villegas, 2019)

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1 Pregunta General

¿Cómo es el liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito y cómo podrían mejorarse -2021?

1.2.2 Preguntas Específicas

P.1 ¿Cómo es el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021?

P.2 ¿Cómo es la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021?

P.3 ¿Cómo se puede mejorar el nivel de liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito?



1.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis General

H.G El liderazgo participativo que se aplica en la municipalidad de Chucuito es débil y su gestión administrativa es de tipo regular.

1.3.2 Hipótesis Especificas

H.E.1: En el período 2021, en la Municipalidad Distrital de Chucuito, se ejercitó un tipo de liderazgo participativo débil.

H.E.2: La gestión administrativa que se aplicó en la Municipalidad Distrital de Chucuito en el período 2021, fue de tipo regular.

1.4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

La investigación cuenta con una justificación práctica y económica, donde el liderazgo participativo y la gestión administrativa permiten identificar puntos débiles al ser superados o atenuados, contribuirán en mejorar el liderazgo participativo y la gestión administrativa, lo cual tendrá incidencia en una mejor asignación de los recursos económicos del presupuesto público que tiene a su cargo la municipalidad y así como el beneficio de los ciudadanos en el ámbito de la municipalidad Distrital de Chucuito.

Así mismo tiene una justificación teórica ya que los resultados obtenidos fueron de utilidad para evaluar el liderazgo participativo y la gestión administrativa que se aplica en la municipalidad Distrital de Chucuito. Desde esa perspectiva el estudio contribuirá con información sobre la administración pública, respecto al liderazgo y enfoques de administración, en lo que concierne a la importancia del liderazgo participativo en la



planificación, organización, dirección y control en un gobierno local; lo cual será de gran utilidad para futuros trabajos de investigación sobre los mencionados temas.

De igual manera presenta una justificación social ya que esta investigación pretende contribuir a mejorar en la Municipalidad Distrital de Chucuito, el ejercicio del liderazgo participativo mediante la gestión administrativa desde la perspectiva del enfoque del proceso de la administración, con la finalidad de ello incida en mejores resultados y beneficios para la población comprendida en el ámbito jurisdiccional de la Municipalidad Distrital de Chucuito.

Por otro lado, presenta una Justificación personal, ya que la investigación permitirá a la tesista cumplir con un requisito ineludible para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1 Objetivo General

Analizar el liderazgo participativo y la gestión administrativa que se aplican en la municipalidad Distrital de Chucuito, a fin de proponer lineamientos de mejora - 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

O.E.1: Analizar el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito -2021.

O.E.2: Analizar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.



O.E.3: Proponer lineamientos generales orientados a mejorar el nivel del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito.



2 CAPÍTULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Vicencio (2011) “los antecedentes son el recorrido histórico sobre las investigaciones previas que se han desarrollado acerca del fenómeno de estudio” (p. 40), en tal sentido se procedió a sistematizar diversas investigaciones de carácter internacional, nacional y local.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A continuación, se exponen una serie de aportes internacionales, que se han dado como elementos en el estudio y comprensión de la situación por la que se atraviesa, destacándose valiosos aportes de investigadores que nos sirven de guía en la presente investigación.

Suasnabar (2008) en su investigación tuvo como objetivo analizar los estilos de liderazgo y los modelos de administración del Seguro de Salud Pública, mediante el estudio constituido por todos los trabajadores de la municipalidad. Además, aplicó la metodología de investigación de tipo aplicada y utilizó como técnica la entrevista; concluyendo que dentro de este centro de salud se llevan a cabo funciones básicas de un líder como son: las actividades con respecto a la tarea y solución de los inconvenientes, y las acciones encomendadas a salvaguardar el grupo, se puede decir que la gestión municipal se va desempeñando eficazmente ya sea desde el lugar de los médicos o desde la Secretaria de Salud Municipal y el Ministerio de Salud de la Provincia, por ende se dedujo un eficiente liderazgo el cual cumple con las expectativas propuesta.



Collado (2018) en la investigación que realizó consideró como objetivo, analizar el modo en que se crea, mantiene y se pierde el liderazgo local de un alcalde en España. Así mismo, dio a conocer las interacciones que mantienen los alcaldes con sus seguidores, su electorado u otros actores que influyen en su entorno. La investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental. El autor llegó a concluir que los resultados demuestran cómo el proceso habitual entre los alcaldes andaluces consiste en un proceso de creación de su candidatura y ejercicio de su cargo durante dos mandatos, donde solo algunos experimentan una tercera fase de institucionalización, permaneciendo en la alcaldía varios periodos de tiempo.

Cadena (2016) en su investigación sobre el Liderazgo, tuvo como objetivo analizar los efectos que generó el cambio en las reglas para acceder al cargo directivo en el gobierno y la gestión escolar del ITA. Y explico el estilo de gestión y de liderazgo, sobre la base de la teoría utilizada de la organización de cooperación y desarrollo económico, de los rectores de los dos periodos estudiados, en los términos de los factores que lo explican y para así comprender sus similitudes y diferencias. La investigación fue de tipo cuantitativo. Los resultados revelaron que se encontró un estilo administrativo, donde el director administrativo es el jefe ejecutivo de la escuela, generalmente rodeado y apoyado por un equipo de administración superior, así también el estilo antagónico se basa principalmente en la conversación: estimula el debate público donde el destacado participante es el mismo director. Por último, el estilo autoritario, donde la preocupación principal fue la de imponerse. El director autoritario no ofrece ninguna probabilidad de reconocer ideas e intereses rivales.



De acuerdo a Rouquaud (2010) tuvo como objetivo, analizar los aspectos que influyen en los estilos de liderazgo de los alcaldes, donde se identificó algunos rasgos institucionales y otros inherentes a la persona del alcalde que producirían un estilo de gestión más afín a la administración o a lo político. La investigación fue cuantitativa. Los resultados mostraron mayor diferencia entre los países que se encuentra en los tipos de respuestas de los líderes producidas o influenciadas por el activismo de la administración y/o miembros del pleno municipal, donde reflejan el grado de avance o retroceso de una sociedad hacia valores como democracia, igualdad, ciudadanía. Concluyo que en América Latina y en particular en Argentina, actualmente, el bienestar es recurrentemente interpelado por su ausencia o su insuficiencia y alta fragmentación.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Por otro lado, se explica una serie de aportes nacionales, que se han dado como componentes en esta investigación y comprensión de la situación que se atraviesa, resaltando valiosos aportes de investigadores que nos sirven de guía en la presente investigación.

Soto (2017) en su investigación determinó como objetivo, identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. La metodología que se utilizó es cuantitativa de diseño no experimental. La población de estudio fueron 39 trabajadores entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo participativo, habilidades gerenciales. La confiabilidad de los instrumentos fue



validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Concluyo que la investigación se determinó que el Liderazgo influyo significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustentó con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de $0.000(p=0.000<0.05)$. Además, el Liderazgo Transformacional influyo significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustentó con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de $0.028(p=0.000<0.05)$. Finalmente, también el Liderazgo Participativo influyo 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 $0.000(p=0.000<0.05)$.

Teniendo en cuenta a Núñez (2019) en la investigación que realizo planteó el objetivo, determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista, Lima. El tipo de investigación fue básica, y el nivel de investigación fue descriptivo – correlacional y el diseño de la investigación fue no experimental - transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios en medición de escala de Likert, aplicados a los trabajadores. Concluyo que existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista. El resultado obtenido fue bastante ajustado, ya que el punto crítico de rechazo marcado por Chi Cuadrado era 7,81, y el estadístico de prueba fue 8,6, 0222.



Para Archenti (2016) en la investigación que realizó sobre el “liderazgo y Gestión” planteo como objetivo, determinar la relación entre liderazgo del alcalde y la gestión municipal en el Distrito de Pajarillo. La metodología de investigación fue cuantitativa de diseño no experimental. Los resultados revelaron que la muestra examinada indica que el 72% percibe que el alcalde asume un estilo de liderazgo transformacional, el 70% un estilo democrático, el 69% un estilo carismático y el 64 y 54% un estilo transaccional y autoritario. Concluyo que en la investigación muestran que el porcentaje de variabilidad asciende al 1.69%, siendo en definitiva una correlación muy baja; teniendo que precisar entonces que existen otras variables que influyen en la gestión de esta municipalidad.

Bautista & Vega (2018) en el desarrollo de su investigación consideró como objetivo, determinar la relación existente entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo de investigación aplicada con un nivel descriptivo correlacional, siendo su diseño no experimental. Los resultados obtenidos revelaron que se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, las variables presentan un grado de correlación positiva media de 0,582. Concluyo que si existe relación significativa entre liderazgo del alcalde y el control en gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos.

Para Jihan (2018) en su investigación planteo como objetivo, determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015. La investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva alta (0.600) sobre el liderazgo asertivo, el cual indica que mientras mayor



sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo. Se determinó la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015. Se concluyó la dimensión organización de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como positiva (48.3%). Esto indica que esta dimensión es la mayor fortaleza de la municipalidad. Se evaluó la gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales. Se concluyó las dimensiones planificación, dirección y control de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como regular (52.9%, 55.2% y 48,3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas. Se evaluó el liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. Se concluyó las dimensiones actitud asertiva, la comunicación asertiva e intimidad de la variable liderazgo asertivo tienen una calificación mayoritaria como regular (55.2%, 59.8% y 48.3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas.

De acuerdo a Ortiz & Repuello (2015) en su investigación planteo como objetivo, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. La investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados revelaron que si existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: moderada) entre el liderazgo autocrático y el



desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. Respecto al objetivo específico 02: se concluyó que existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDA en el 2015. Respecto al objetivo específico 03: resultado que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo general permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015.

Mendoza (2019) en su tesis consideró como objetivo, realizar una tipología de aquellos tipos de liderazgo político contruidos dentro de un contexto subnacional con marcada debilidad institucional partidaria y con una amplia presencia de población rural. El enfoque metodológico y teórico utilizado en la investigación respondió a un análisis de sistema de las carreras políticas; lo cual implica entender la interacción que existe entre el actor político y las personas que lo consideran como una opción. Los resultados obtenidos fueron que, si existen tres personajes políticos, cada uno de ellos representa un tipo de liderazgo político (Liderazgo apreciativo; Liderazgo eficiente gubernamental; y Liderazgo de trayectoria sociopolítica continua). Concluyó que la lógica del argumento es como sigue: los recursos dependiendo cómo logren combinarse desembocan en una estrategia, esta última en un periodo significativo construye un patrón; y este, a su vez, utilizado con cierta intencionalidad desarrolla en un tipo de liderazgo.

2.1.3 Antecedentes Locales

Así mismo, se explica una serie de aportes locales, que se presentan como referencias estos elementos en esta investigación del estado que se atraviesa,



enfaticando valiosos aportes de investigadores que nos sirven de guía en la presente investigación.

Para Benito (2019) en su investigación sobre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa considero como objetivo, establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, para el año 2018. La metodología de la investigación fue de tipo deductivo. Así mismo el alcance de la presente investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo del alcalde fue autoritario. Así mismo, presentan una correlación positiva débil con las dimensiones de la gestión administrativa. Todos los resultados fueron significativos estadísticamente con un nivel de confianza del 5% y 1%. Finalmente, se concluyó que el alcalde adopta un estilo de liderazgo autoritario y está relacionado positivamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara. Así mismo, según el estilo de liderazgo que adopte el alcalde y la escala de valoración: malo, regular o bueno se relaciona con la buena, regular o mala gestión administrativa.

Teniendo en cuenta a Condori (2016) considero como objetivo, determinar el grado de correlación que existe entre el Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional en las cebras de la Zona Sur de la región Puno – 2014. Para la realización del presente estudio se recurrió a los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno, siendo la población la unidad de análisis los directores y docentes los mismos que ascienden a 05 directores y 44 docentes para determinar la correlación del estilo de liderazgo y la organización institucional. La metodología fue de tipo cuantitativo, no experimental y diseño descriptivo correlacional. El autor concluyó que si existe un alto grado de



correlación entre el Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional en los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno.

Torres (2020), en su investigación estableció como objetivo, determinar los estilos de liderazgo de autoridad en la que se caracteriza a las autoridades de las instituciones educativas como los directivos. La metodología de investigación corresponde al tipo diagnóstico que se utilizando el método descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por los docentes a cargo de las diferentes áreas curriculares que llevan en la Institución Educativa. La técnica de investigación que se utilizó para recoger los datos de las instituciones educativas fue la encuesta, siendo su instrumento principal el cuestionario. Los resultados a los que se arribó al término de la investigación sobre los estilos de liderazgo de autoridad; es la autoridad democrática, puesto que como director las responsabilidades como autoridad y líder es importante ya que se espera una verdadera contribución del liderazgo en el desarrollo de la institución y moldeemos para el bien del país. (p.2)

Para Incacutipa (2016) en la investigación que realizó sobre, la Influencia del estilo de Liderazgo aplicado por los Gerentes, concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en los gerentes fue de tipo autocrático, según la tabla que demuestra que el 51% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Tacna, percibe con frecuencia las características de un estilo de liderazgo autocrático. Así mismo se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores perciben un clima organizacional regular.

De la Riva (2019), en su investigación planteó como objetivo, determinar la relación entre el estilo de liderazgo de los trabajadores municipales y la gestión



de calidad del servicio en la administración pública. La metodología de la investigación fue de tipo explicativo, el método que se utilizó es el deductivo, generalizaciones a casos específicos y el método inductivo para identificar las incidencias particulares y establecer las generalizaciones, el método explicativo para explicar el estudio. Los resultados obtenidos fueron que si existe relación del liderazgo con la Gestión de Calidad de Servicio en el Gobierno Local de Puno. Concluyendo que desarrollan los jefes directos, en relación con el manejo del área y gestión del personal tiende a ejercer influencia sobre el Estilo de Liderazgo sobre la Gestión de Calidad de Servicio. Por lo cual se puede deducir que existen condiciones adecuadas de liderazgo que contribuyen al logro de una Gestión de Calidad de Servicio.

De acuerdo a Qquelcca (2019), en su investigación tuvo como objetivo, determinar cómo influyen las habilidades directivas de los empleados públicos en la gestión municipal, se utilizó el método explicativo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, como técnica se utilizó las encuestas a través de instrumento de los cuestionarios; para ello se tomó la población de 59 empleados públicos, siendo la muestra de tipo censal. Los resultados obtenidos son: el 64.4% de los empleados públicos casi siempre utilizan las habilidades directivas, el 52.5% mencionaron que casi siempre tienen las habilidades personales y 54.2% de los empleados casi siempre lo utilizan las habilidades interpersonales y por lo cual incide positivamente en la gestión municipal del distrito de Marangani.



2.2 MARCO TEORICO

Para poder comprender mejor sobre los aspectos inherentes al tema, se realiza revisión básica de la información sobre el liderazgo, líder, liderazgo participativo y la gestión administrativa, ya que ello nos permitirá tener un mejor contexto.

2.2.1 Liderazgo

Los autores clásicos se refirieron al liderazgo de manera superficial y a medida que se fue comprobando la importancia de la influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas, tal es así que desde el ámbito teórico Chiavenato (2006) consideraba que “la autoridad formal, al reconocer la dirección de los niveles jerárquicos superiores e inferiores, relacionadas con las actividades, funciones, y control sobre el comportamiento ayudaban a los operarios a actuar como grupo social cohesionado e integrado” (p.104).

Por otro lado, otros estudios de la administración consideraban que debido a la mayor complejidad del entorno “Muchos líderes enfrentan circunstancias difíciles como al tratar de dirigir de forma efectiva en el entorno actual. Además, los líderes del siglo XXI enfrentan algunos desafíos importantes de liderazgo” (Robbins & Coulter, 2018, p.557).

Desde la perspectiva que considera que un líder nace con un importante conjunto de características y atributos que explican las habilidades que están determinadas por “ciertos rasgos con que nace el individuo y que definen su personalidad, tales como es carisma, la popularidad, socialización, la iniciativa de convocar a otros para enfrentar retos y la inteligencia para obtener buenas calificaciones”. (Hernandez & Palafox de Anda, 2012, p.122)



En el proceso evolutivo de la teoría general de la administración, la preocupación por el estudio del liderazgo y su incidencia en la gestión de las organizaciones, ocupó a diversos estudiosos de la administración, entre otros, Chiavenato (2006) considera que ello forma parte “de los temas administrativos más investigados y estudiados en las últimas décadas. Las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de los cuales tiene sus propias características”:

Una de las principales teorías y a su vez objeto de frecuente tipificación de los estilos de liderazgo, considera tres categorías o estilos de liderazgo: el estilo autoritario, el estilo liberal y el estilo democrático.

- a. Liderazgo autocrático: En esta categoría se considera que el actuar del líder implica que “centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo. Por un lado, el comportamiento de los grupos indica fuerte tensión, frustración y agresividad; además de que en apariencia les gusta las tareas, no demuestran satisfacción frente a la situación” (Chiavenato, 2006, p.107).

Además, en este estilo de liderazgo se “Describe a un líder que impone métodos de trabajo, toma decisiones unilaterales y limita la participación de los empleados” (Robbins & Coulter, 2018, p.559)

- b. Liderazgo liberal: En este estilo se considera que “el líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control. Se puede ver individualismo agresivo y poco respeto al líder” (Chiavenato, 2006, p.107). Además, corresponde a la descripción de un “líder que permite que el grupo tome las decisiones y realice el trabajo de la forma que considere más conveniente” (Robbins & Coulter, 2018, p.559).



- c. Liderazgo democrático: En este caso, “el líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. El líder y los subordinados desarrollan una comunicación espontánea, franca y cordial” (Chiavenato, 2006, p.107). Por otro lado, Robbins y Coulter (2018) consideran que este estilo de liderazgo corresponde “a un líder que involucra a los empleados en la toma de decisiones, delega la autoridad y utiliza la retroalimentación como una oportunidad para entrenar a los empleados” (p.559).

2.2.2 Líder

Según diversos estudios sobre liderazgo “el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes” (Chiavenato,2006, p.106), en tal sentido los estudios se enfocan en identificar diferentes aspectos que de manera recurrente se consideren importantes y necesarios para el ejercicio del liderazgo, los mismos que a su vez caracterizan los estudios realizados.

Chiavenato (2006), considera que los principales rasgos de personalidad que tipifican a un líder, son los siguientes:

- a) Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- b) Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
- c) Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- d) Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa” (p.106).



Por otro lado, Robbins & Coulter (2010) consideran que también los líderes presentan ciertos rasgos que en gran medida les son comunes y los clasifica de la siguiente manera:

- a) Impulso: Que tiene que ver con elevados niveles de desempeño, que van acompañados de perseverancia, iniciativa, ambición y deseo de obtener logros importantes.
- b) Deseo de dirigir: reflejado en impulsos naturales orientados a influir y guiar a sus colaboradores, mostrando disposición plena en asumir responsabilidades.
- c) Honestidad e integridad: mostrando permanentemente predisposición a entablar relaciones de confianza con los integrantes de sus equipos de trabajo, además de mostrar coherencia y honestidad en su actuar y en concordancia con todo lo que afirma.
- d) Confianza en sí mismos: los colaboradores en general, aprecian mucho la confianza que se tienen en sí mismos los líderes, lo cual les permite conducirse con mayor convencimiento hacia el logro de los objetivos propuestos.
- e) Inteligencia: con la finalidad de adoptar decisiones apropiadas y resolver efectivamente problemas, los líderes requieren de inteligencia para captar, resumir, procesar, sintetizar e interpretar elevados volúmenes de información.
- f) Conocimiento del trabajo: los líderes requieren contar con un elevado grado de conocimiento sobre el entorno, la industria y aspectos técnicos, que involucran las actividades operativas de la organización, lo cual le



permitirá contar con un mayor respaldo en el proceso de toma de decisiones.

- g) Extroversión: Por otro lado, se considera que los líderes son enérgicos y a su vez vivaces, además sociables, asertivos, comunicativos (p.372).

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2014), se conceptualiza al líder como “la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa capaz de estimular, motivar e influir en los comportamientos o formas de pensar de su equipo con la intención de trabajar por lograr un bien común” (p.21).

En la administración pública, el ejercicio del liderazgo, también tiene una gran importancia, tal es así que, Herrera (2013), considera necesario el “tener una gran capacidad de liderazgo, es decir, manejo y direccionamiento de grupos de personas, ya que su gran labor siempre va enfocada hacia el trabajo en equipo” (p.123).

Además, se considera que “El líder es el que dirige, es el que modela la conducta de un grupo. Es necesario que el líder conozca las debilidades y fortalezas de su grupo, para poder emprender alternativas eficaces para la resolución de los conflictos”. (Bordero, 2015, p.56)

Para efectos de la investigación, se tendrá en cuenta la definición planteada por López (2013) que considera como “líder al individuo o persona, que ejerce una incidencia o influencia sobre los demás en un determinado sistema que se va forjando día a día con la calidad que demuestre en el campo en donde se encuentra desempeñando” (p.8).



2.2.3 Liderazgo participativo

En el caso de gobiernos locales, la gestión requerida implica considerar de manera permanente, no sólo los esfuerzos, actividades y ejecución de labores de los colaboradores de la institución, además de sus aportes, sino también se debe considerar las necesidades y aspiraciones de la población, las cuales a no dudarlo son mucho mayores a la disponibilidad de recursos, motivo el cual toma mayor importancia el tener en cuenta el liderazgo participativo como una estrategia a fin de asignar los recursos siempre escasos de una manera más equitativa, racional y transparente.

Sobre el particular, Chiavenato (2006), consideraba que el liderazgo participativo era “compatible con el espíritu estadounidense de la época” (p.108), en la medida que fomentaba la participación de los colaboradores, era justo, no había espacio para las arbitrariedades y además este estilo, no sólo presta atención a los problemas de trabajo, sino también a la problemática diversa por la que atraviesan los colaboradores.

Por otro lado, Koontz, Wehrich, & Cannice (2012), consideran que el líder “democrático, o participativo, consulta con sus subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas” (p.418), así mismo Gary y Yukl (2008), consideran que “el liderazgo participativo incluye los esfuerzos para motivar y promueve la participación de los miembros en la toma de decisiones significativas” (p.85), además, “se caracteriza por un estilo de coordinación y sinergia, relaciones armoniosas y coordinadas tanto en lo laboral como en lo personal” (Louffat, 2010, p.223).



Respecto a la administración pública, se considera que el estilo participativo de liderazgo “crea consenso a través de la participación de sus colaboradores, es decir, consulta con sus subalternos las ideas, acciones, decisiones, ya que les brinda la oportunidad de expresar y participar, para que sus ideas sean útiles y productivas” (Herrera, 2013, p.60) en lo concerniente a la adopción de cursos de acción y el despliegue de acciones conducentes al logro de los objetivos propuestos.

Tomando en consideración las concepciones citadas líneas arriba y las características generales del entorno y ambiente organizacional que es objeto del trabajo de investigación, se adoptará como referencia la concepción de liderazgo participativo de Fierro (2017), que considera que “es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores” (p.155).

Existen diferentes enfoques o aristas respecto a las cuales se estudia el liderazgo participativo, en la investigación se considera que: la toma de decisiones, la forma en que se dan las relaciones interpersonales y el fomento de la participación, permiten caracterizar de manera importante el ejercicio del liderazgo participativo; a continuación, se detallan cada uno de estos ámbitos.

a) Toma de decisiones

Según Daft (2000) define la toma de decisiones “como el proceso de identificar y resolver los problemas en la organización cuando se consideran cursos alternativos de acción y se selecciona e implanta una opción”.



Además, para Chiavenato (2002), la toma de decisiones “es un aspecto crucial en la gestión y administración, ya que implica evaluar diferentes opciones y seleccionar la más adecuada para abordar un problema o aprovechar una oportunidad”.

Los administradores deben desarrollar habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la capacidad de análisis para tomar decisiones eficaces. Además, es importante utilizar técnicas y métodos que les ayuden a evaluar las alternativas de manera objetiva y a considerar los posibles resultados de cada opción antes de decidir.

b) Relaciones armoniosas

Para Nader y Castro (2010) Las relaciones armoniosas “son realmente fundamentales en el entorno empresarial, especialmente en un contexto donde los valores sociales o grupales son prioritarios sobre los individuales”. Cuando los equipos de trabajo están en sintonía y hay un ambiente de colaboración y respeto mutuo, la productividad tiende a aumentar y la moral del equipo se fortalece. (p.384)

Estas relaciones tienen un impacto significativo en las organizaciones laborales, y el liderazgo juega un papel crucial en su fomento. Los líderes eficaces son capaces de crear un ambiente donde se valoren las opiniones de todos los miembros del equipo, se fomente la comunicación abierta y se promueva un clima de confianza y apoyo.

Cuando las relaciones interpersonales en el trabajo son positivas, los empleados tienden a sentirse más comprometidos con su trabajo y con la organización en general.



c) **Fomento de la participación**

Velázquez y González (2004) “es esencial para el desarrollo de una sociedad democrática y el empoderamiento de los individuos. Cuando las personas tienen la oportunidad de comprender su entorno, formar opiniones informadas y expresarlas de manera responsable, se convierten en ciudadanos activos y comprometidos.

La participación no solo implica expresar opiniones, sino también involucrarse en la solución de problemas. Esto puede ser a través de actividades como debates, grupos de discusión e involucrarlos en la toma de decisiones, permite que los funcionarios contribuyan a la resolución de los problemas que enfrenta la organización.

2.2.4 Gestión administrativa

Se puede considerar que el proceso evolutivo de la gestión administrativa se fue desarrollando desde épocas remotas; según Plata (2017), desde “las tribus indígenas antes de la conquista en los imperios de las grandes expediciones, así como todos los avances y procesos que estuvieron acompañados de toma de decisiones, comunicaciones de ideas e identificación, análisis y solución de problemas” (p.22).

2.2.4.1 Importancia de la gestión administrativa

Por otro lado, el proceso administrativo involucra un conjunto de componentes y “busca armonizar estos elementos; planeando acciones, organizando las cosas, integrando recursos, ejecutando tareas, ordenando y controlando resultados, proceso y fundamentalmente generando



mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas” (Plata, 2017, p.22).

2.2.4.2 Etapas de la gestión administrativa

Respecto a las etapas que constituye la gestión administrativa, la mayoría de autores consideran que “los elementos o funciones de la administración sean los mismos, a continuación, se mencionan el criterio que se utilizara en el contexto siendo la: planeación, organización, dirección, control” (Munch, 2018, p.91-92).

- a) **Planeación:** es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo a donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados para obtener las estrategias para lograr minimizar riesgos.
- b) **Organización:** es una estructura intencional y formal de funciones y puestos, donde se utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr los objetivos.
- c) **Control:** es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos.
- d) **Dirección:** es la ejecución de las fases del proceso administrativo mediante la orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo.

Según Hitt (2006) la administración tiene cuatro funciones administrativas importantes que se consideran más adaptables a las organizaciones actuales, las cuales son planeación, organización, dirección y control y lo define de la siguiente manera:



a) **Planeación**

Según Hitt (2006) “es un proceso mediante el cual se analizan las situaciones actuales y se consideran los posibles escenarios futuros con el fin de establecer objetivos y elegir las alternativas más adecuadas para alcanzarlos”. Esto implica evaluar tanto los recursos disponibles como las oportunidades y amenazas que puedan surgir en el entorno externo. (p. 25)

En este contexto, la planeación estratégica se refiere al proceso mediante el cual se establecen objetivos a largo plazo y se identifican las acciones necesarias para alcanzarlos, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las condiciones del entorno.

Según CEPLAN, la planeación estratégica implica:

- Definición de la visión y misión: Esto implica establecer la dirección futura que se desea alcanzar y la razón de ser de la organización en términos de su contribución a la sociedad.
- Análisis del entorno: Se evalúan los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos, incluyendo aspectos económicos, sociales, políticos, tecnológicos y ambientales.
- Establecimiento de objetivos y metas: Se definen los resultados específicos que se pretenden alcanzar en un período determinado, los cuales deben ser medibles y realistas.
- Identificación de estrategias y acciones: Se determinan las acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, considerando los recursos disponibles y las posibles alternativas.



- Implementación y seguimiento: Se ejecutan las acciones planificadas y se monitorea su avance para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos, realizando ajustes si es necesario.

La planeación estratégica es especialmente importante en este contexto. Esto implica establecer una visión a largo plazo para la empresa, identificar objetivos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos. Las empresas en el Perú enfrentan una variedad de desafíos y oportunidades, desde la competencia en el mercado local hasta la adaptación a los cambios en el entorno global.

b) Organización

Según Hernández y Palafox, (2012) “es la fase del proceso administrativo que describes a la "organización". En esta etapa, se aplican técnicas administrativas para establecer la estructura de la empresa u organización. Esto implica definir la autoridad y la responsabilidad de los miembros, así como establecer las unidades y los equipos de trabajo. El objetivo principal de la organización es facilitar la comunicación, la cooperación y la eficiencia dentro de la entidad.”.

Además, Hitt (2006) “clasifica y observa las relaciones que existe entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan, determinando los canales de comunicación en la estructura con la dirección estratégica general de la organización”. (p. 25)

Según la CEPLAN la organización “se refiere a la manera en que esta institución estructura su trabajo y sus relaciones internas y externas



para cumplir con su mandato de planificación estratégica para el desarrollo del Perú”.

En el contexto de la CEPLAN, la organización incluye elementos como:

- Estructura Organizativa: Define cómo se distribuyen las responsabilidades y funciones dentro de la institución. Esto puede incluir la existencia de unidades, direcciones, departamentos, y la relación jerárquica entre ellos.
- Roles y Responsabilidades: Cada área tiene roles y responsabilidades específicas en el proceso de planificación estratégica. Esto puede incluir la realización de investigaciones, análisis de datos, formulación de políticas.
- Procesos de Trabajo: establece procesos y metodologías para llevar a cabo sus actividades de planificación estratégica de manera sistemática y eficiente.
- Coordinación Interinstitucional: coordina con otras entidades gubernamentales, instituciones académicas, sector privado y sociedad civil para asegurar la integración de diferentes perspectivas y la colaboración en la elaboración de políticas y planes de desarrollo.

c) Dirección

Para Hitt (2006) “es un proceso en el que influye en los trabajadores el logro de los objetivos organizacionales”. Así mismo para Koontz (2017) la dirección “consiste en influir en las personas para que contribuyan a las metas de las organizaciones y grupos. Donde se relaciona



con el aspecto de trato personal de la administración”. Así también tiene la importancia de entender y satisfacer las necesidades de los seguidores para ejercer un liderazgo efectivo, lo que implica considerar la motivación, los estilos de liderazgo y los métodos de comunicación adecuados. (p.32)

La dirección dentro de una organización es un proceso que implica influir en los trabajadores para que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Los líderes y gerentes desempeñan un papel crucial en este proceso al proporcionar dirección, claridad en los objetivos, retroalimentación constructiva y apoyo para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Esto implica guiar, motivar y supervisar a los empleados para que trabajen de manera efectiva hacia metas comunes.

d) Control

Segun Koonts, H., Weihrich,H., & Cannice, M. (2012) es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren, donde se relaciona estrechamente con la función de planear; de hecho, algunos consideran que estas funciones no pueden separarse. (p.496)

Para Hitt (2006) el control es la actividad que sigue modelos preestablecidos. Donde dicha función es básica que permite lograr la mejora continua y perfeccionamiento en el trabajo donde el administrador es el encargado y responsable. (p. 25)

Por otro lado, los autores neoclásicos adoptan la gestión administrativa como “núcleo de su teoría ecléctica y utilitarista. No obstante, cada autor se aparta de los demás para establecer funciones



administrativas” (Chiavenato, 2006, p.125), que son analizadas desde perspectivas particulares, adecuadas al contexto que se utiliza como referencia.

Por otro lado, Hernandez & Palafox de Anda (2012) consideran a la gestión administrativa como “el instrumento teórico básico que le permite al administrador comprender la dinámica del funcionamiento de una empresa. Sirve para diseñarla, conceptualizarla, mejorarla, para darle una metodología de trabajo consistente para organizar una empresa y facilitar su dirección y control” (p.145).

Además, se puede considerar al proceso administrativo como “el conjunto de etapas a través de las cuales se lleva a cabo la administración, donde comprende una serie de fases y etapas, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar los principios, las técnicas y los enfoques de gestión” (Münch, 2018, p.919).

Así mismo, en relación a las funciones de administración referidas al sector público Torres (2019) resalta que “es importante mencionar que la gestión administrativa en el gobierno local incide directamente a la gestión pública” (p.52).

Así mismo, se considera que la gestión administrativa en la gestión pública “es una doctrina orientada al ámbito social, que técnicamente comprenden un conjunto de acciones que se efectivizan mediante la adecuada gestión de planificación, organización, dirección y control, los cuales se aplican en diversas áreas y ámbitos de una entidad” (Gutiérrez, 2020, p.7).



Además, se puede considerar que todos los estudiosos de la administración citados líneas arriba, tienen como referente esencial, los preceptos planteados por Fayol (1971) que, entre otros, considera componentes fundamentales la “planificación, organización, dirección, y control, así también los principios básicos de orientación en la tarea administrativa, denominados Principios Generales de la Administración. Sin estos principios la función administrativa no tendría guía, y se encontraría a la deriva” (p.55). Concepción que también se consideran como fundamental para el desarrollo de la presente investigación.

2.3 NORMATIVIDAD

En nuestro país, existen diversas normas que regulan la prestación de servicios referidos a la gestión pública; para el caso de la administración de gobiernos locales y relacionadas al ámbito de la investigación, se considera como las más relevantes las siguientes:

2.3.1 Ley de marco presupuestal

Esta Ley tiene por finalidad “recoger las aspiraciones y necesidades de la sociedad, para considerarlos en los presupuestos y promover su ejecución a través de programas y proyectos prioritarios, de modo que les permita alcanzar los objetivos estratégicos de desarrollo humano, integral y sostenible” (Ley N° 28056, Art.3, 2018).

Al respecto, en relación a la etapa de planeación del proceso administrativo y la gran importancia que tiene la participación activa de los grupos de interés en la toma de decisiones que forman parte sustancial de toda acción de planeación, queda resaltada en la mencionada norma, al prestar gran atención a



los presupuestos participativos, con la finalidad de lograr niveles elevados de equidad, racionalidad, eficiencia, transparencia y efectividad en la asignación de los recursos públicos que siempre son escasos y que son materia de consideración especial cuando se busca promover el fortalecimiento de las relaciones entre la Ciudadanía y el Estado.

Además, se resalta, en el ámbito en que se desenvuelven los municipios, la necesidad de que se motive la participación ciudadana activa en actividades de planeación como es el caso referido a que “Los gobiernos locales promueven el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación en la programación de sus presupuestos, así como en la vigilancia y fiscalización de la gestión de los recursos públicos”. (Ley N° 28056, Art.1 2018).

Por otro lado, estaba enfocada en aprobar medidas para financiar los gastos relacionados con la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, así como para impulsar la reactivación económica y cubrir otros gastos de las entidades de los gobiernos locales. Además, es posible que contenga disposiciones adicionales para abordar diversas necesidades y situaciones relacionadas con la pandemia y la gestión de recursos públicos. (Ley N° 31084, 2021).

La iniciativa que menciona está relacionada con complementar la Ley 31084, que es la Ley de Presupuesto para el Sector Público del Año Fiscal 2021. Esto se hace considerando el contexto de crisis económica y sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, contempla la intervención social a través de promotores sociales y supervisores sanitarios. Esto se realiza con el objetivo de mantener una participación activa de las comunidades en la gestión.



Esta disposición autoriza al Gobierno Local a realizar transferencias financieras a favor de la Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial (CONIDA) durante el Año Fiscal 2021. Estas transferencias se realizarán utilizando los recursos del presupuesto institucional de CONIDA provenientes de diversas fuentes de financiamiento, como Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados, y Recursos Determinados en el rubro Canon y sobre canon, regalías, rentas de aduanas y participaciones. Esto se hace con la finalidad de fortalecer el seguimiento y evaluación de intervenciones financiadas con presupuesto público. (Ley N° 31084, Art 13, 2021).

2.3.2 Ley orgánica de municipalidades

Esta ley tiene por finalidad “fomentar la adecuada prestación de los servicios públicos locales, sostenible y armónico de su circunscripción; gestionando con autonomía los intereses propios de las colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización” (Ley N° 27972, Art.4, 2003).

Respecto en relación del proceso de planeación local “es integral, permanente y participativo, articulando a las municipalidades con sus vecinos; este proceso establece las políticas públicas de nivel local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las municipalidades provinciales y distritales” (Ley N° 27972, Art.9, 2003).

Además, las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno del desarrollo local que ayuda a “promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su



circunscripción. con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines” (Ley N° 27972, Art.4, 2003).

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Control, es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren.

Dirección, consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo.

Líder, es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial, es considerado como jefe, muestra la habilidad de convencer a las personas para trabajar eficientemente a fin de alcanzar todos los objetivos previstos.

Liderazgo, se define al liderazgo como el proceso de influir a un grupo y de influir en el para que alcance sus metas en una organización. Es lo que hacen los líderes.

Organización, es una estructura intencional y formal de funciones y puestos, se utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.

Participación, es una forma de inversión, mediante el cual se participa en los beneficios de una organización y en su desarrollo. Es una forma de tener un sentido de pertenencia.

Planificación, es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo a donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos.

3 CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO

Se puede apreciar que el distrito de Chucuito está ubicado al Sur de la provincia y Departamento de Puno, así mismo tiene como capital a la ciudad de las Cajas Reales de Chucuito, situada en la gran meseta del Collao a orillas del lago Titicaca y se encuentra sobre la carretera Panamericana Sur. Entre las coordenadas: 69°53'21'' de longitud oeste y 15°53'15'' de latitud sur del meridiano de Greenwich a una distancia de 18 Km. de la ciudad de Puno. Paxi (2006)

3.1.1 Ubicación Política

- Región: Puno
- Departamento: Puno
- Provincia: Puno
- Distrito: Chucuito

Figura 1
Mapa de la ubicación de Chucuito.



Nota: Google Ma

Figura 2
Panorama de Distrito de Chucuito.



Nota: Google Map

Misión

Según el plan de desarrollo del distrito de Chucuito tiene la misión de “Promover el desarrollo sostenible del distrito y el bienestar de la población, garantizar la integridad y defensa de su territorio, y fortalecer las capacidades de sus miembros con principios y valores de manera participativa” (Ramos, 2015, p.29).

Visión

Según el plan de desarrollo del distrito de Chucuito se tiene la visión de “Ser el distrito más organizado de la región de Puno, que logra buenos rendimientos en sus actividades como la promoción de turismo, conserva el medio ambiente y sus pobladores acceden a mejores servicios de educación y salud”. (Ramos, 2015, p.29).



3.2 POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1 Población

Según Arias (2006) la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81). La población del trabajo de investigación, está constituida por los colaboradores Municipalidad Distrital de Chucuito, así como por los pobladores de los seis centros poblados que conforman dicha municipalidad.

Por otro lado, para efectos de obtener datos provenientes de los ciudadanos, y que se refieren a las variables que son objeto de la investigación, se consideró el total de la población que se encuentra bajo el ámbito de la Municipalidad Distrital de Chucuito y que, según el último censo del INEI del 2017, está conformada por 3411 habitantes, comprendidos entre los 18 a 60 años de edad; además para obtener datos provenientes de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, se consideró como población a la totalidad de colaboradores que forman parte de dicha Institución, que según su oficina de Recursos Humanos está conformado por 50 colaboradores.

3.2.2 Muestra

Según Arias (2006) “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83); para obtener datos, sobre las variables de investigación, se determinaron dos muestras, las mismas que correspondieron a los pobladores que forman parte del Municipio Distrital de Chucuito y por otro lado, a los colaboradores de dicha institución.

En tal sentido, respecto a los colaboradores del Municipio, se aplicó una muestra de tipo censal, es decir que el tamaño de la muestra coincide con la población.

Para determinar el tamaño de muestra de los ciudadanos que forman parte del Municipio Distrital de Chucuito, se aplicó la siguiente formula:

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

Fuente: Arias (2006)

N = Total población	3411
Z^2 = Nivel de Confianza (95%)	1.96
p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (en este caso 50% = 0.50)	0.5
q = 1-p d = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (en este caso 5% = 0.05)	0.5
E = Error (5%)	0.5

$$N = \frac{3411 * (1.96*1.96) * (0.5*0.5)}{(3411-1) 0.5*0.5 + (1.96*1.96) * (0.5*0.5)}$$

$$N = \frac{(3410) 3.8416 * (0.5*0.5)}{(3410) 0.5 * (1.96*1.96) * (0.5*0.5)}$$

$$N = \frac{3275.9244}{(852.5) 3.8416 * 0.25}$$

$$N = \frac{3275.9244}{(852.5) 0.96}$$

$$N = \frac{3275.9244}{853.46}$$



$N = 384$

Producto de remplazar los datos en la fórmula de obtuvo que $N = 384$ habitantes, por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 384 pobladores que fueron seleccionados de acuerdo a criterios no probabilísticos y se aplicó a cada uno de los seis centros poblados del Municipio, considerando a 64 encuestas para cada centro poblado; y, para aplicar el instrumento de investigación se utilizó un método no probabilístico por conveniencia, aprovechando las diferentes actividades que se desarrollaban en cada uno de los centros poblados; por ejemplo, para aplicar el cuestionario a los ciudadanos que forman parte del centro poblados de Karina, nos trasladamos a la Península de Chucuito, al lugar denominado “ARKU PUNKU”, donde se aplicaron los cuestionarios correspondientes al centro poblado de Karina, en base a la asequibilidad de los pobladores a participar en la encuesta.

Para la determinación del tamaño de muestra de los colaboradores no fue necesario realizar cálculos, debido a que la muestra aplicada fue de tipo censal, que significa que el tamaño de muestra es igual al tamaño de la población, en consecuencia, el tamaño de muestra estuvo conformada por 50 colaboradores del Municipio Distrital de Chucuito.

3.3 PROCEDIMIENTO

El procedimiento de la investigación se dio tal como se detalla a continuación.

3.3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo; teniendo en cuenta a Hernández, (2014), este enfoque “Utiliza la recolección de datos para probar



hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

Por lo tanto, en el desarrollo del trabajo de investigación se plantearon hipótesis, se aplicaron instrumentos de recolección de datos que fueron cuantificados y permitieron realizar mediciones y análisis estadísticos en Microsoft Excel; así también como parte del desarrollo de la investigación se verificó la validez de las hipótesis planteadas que fueron contrastadas con los resultados obtenidos.

3.3.2 Alcance de investigación

Para realizar la investigación se recurrió al estudio descriptivo según Hernández, Fernández, & Baptista (2006), ya que describe a un grupo o población.

Por lo tanto, el alcance descriptivo ayudo a que la investigación muestre con claridad las dimensiones de los sucesos de las variables de investigación: Liderazgo participativo y gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Chucuito-2021.

3.3.3 Diseño

El diseño será no experimental de corte transversal, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “en la investigación no experimental se realizó las variables de manera deliberada o sin la manipulación de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Por lo tanto, para la presente investigación se optó por el diseño de investigación no experimental porque no existió una manipulación deliberada de las variables de Liderazgo participativo y Gestión Administrativa, en la medida que solo se



trabajó con datos de dichas variables, que se realizaron con la finalidad de conocer cómo es que se ejercita el Liderazgo Participativo y como se da la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito. Además de corte transversal porque se realizó la recolección de los datos necesarios para el correcto desarrollo de esta investigación, la cual se dará en solo en un momento y en un tiempo determinado.

3.3.4 Método de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método deductivo que “es aquel que toma conclusiones generales para obtener explicaciones particulares; iniciando con la aplicación de postulados, leyes o principios de aplicación universal y de comprobada validez para aplicarlo a soluciones o hechos particulares” (Bernal, 2010, p.59).

En el ámbito teórico, se utilizó como principales referencias las teorías de Chiavenato y Robbins respecto al líder, liderazgo, estilos de liderazgo, liderazgo participativo, así también se tomó como referencia la teoría de Münch sobre la gestión administrativa y etapas del proceso administrativo; por otro lado, se consideró las normas legales aplicables a los gobiernos locales del Perú, entre estas la Ley de Marco Presupuestal N° 28056 y la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; que fueron las consideraciones generales dentro de las cuales se llevó a cabo el estudio del caso particular de la Municipalidad Distrital de Chucuito, que es una organización que gestiona con autonomía los intereses de la población y organización. Siendo las autoridades quienes dirigen conforme a la Ley Electoral correspondiente. Este gobierno local representa a la población, y promueve los servicios públicos locales y el desarrollo integral, con



el fin de que la población tenga participación en las actividades, proyectos y rendición de cuentas y así se pueda dar la inclusión, equidad, transparencia e imparcialidad en la gestión.

3.4 TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Las técnicas e instrumentos de investigación que se aplicaron son las siguientes:

3.4.1 Técnica

Por otro lado, según Arias (2006) “Se entiende por técnica de investigación, al procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). La técnica que se empleó en el proceso de desarrollo de la investigación fue la encuesta, por lo tanto, se estableció la encuesta como la fuente primaria para recolectar datos, tanto para el liderazgo participativo y la gestión administrativa.

3.4.2 Instrumentos

Los “instrumentos son cualquier recurso, dispositivo y formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar la información” (Arias, 2006, p.68). El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario, uno se aplicó al personal de la Municipalidad y otro a una muestra de pobladores; los cuestionarios constaron de una serie de preguntas de selección múltiple, escritas para ser resueltas sin la intervención del investigador y que fueron planteadas en función a la obtención de datos necesarios para lograr con los objetivos de investigación.

Además el diseño de los cuestionarios, se estructuró a partir de trabajos desarrollados en investigaciones anteriores y que comprendieron el estudio de las



variables que en este caso son objeto de la presente investigación; dichos trabajos de investigación fueron desarrollados por: Rodríguez y Laínez (2017), León (2016), y Chipana (2015), referidos a la gestión administrativa; y, por: Gonzales (2018) y Mendoza (2017), referidos a liderazgo participativo, los mismos que fueron tomados en cuenta de acuerdo al objeto de estudio y a los fines de la investigación.

Se elaboraron y utilizaron dos cuestionarios, el primero se aplicó a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito. (Anexo N°03) y el segundo cuestionario, se aplicó a los ciudadanos que forman parte de la muestra del estudio (Anexo N°06).

Para la evaluación de los cuestionarios se empleó la escala de Likert en donde consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. Hernandez S. R. (2005)

Para cada una de las preguntas, se consideró cinco opciones de respuesta, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Tabla 1

Escala de Likert y denominaciones equivalentes.

Escala de Likert	Significado	Significado
5	Siempre	Muy bueno
4	Casi siempre	Bueno
3	A veces	Regular
2	Casi nunca	Débil
1	Nunca	Muy débil

Nota: Elaboración propia.

A partir de la base de datos, se elaboró el baremo del instrumento con el fin de medir los niveles de la variable; es decir que cuenta con más de dos alternativas u opciones de respuesta; así mismo, se conoce también que el instrumento sigue una escala tipo Likert y cuenta con 15 ítems de la variable liderazgo participativo y 24 ítems de la variable gestión administrativa donde su escala valorativa u opciones de respuesta es construir un baremo, donde implica establecer una escala de puntuaciones y asignar un valor a cada una de ellas. Benito J. R (2023)

Para cada una de las preguntas, se consideró cinco opciones de respuesta, teniendo en cuenta la siguiente escala: se consideró como muy bueno dándole un significado de (5), así mismo se consideró como bueno con un significado de con un valor de (4), por otro lado, teniendo en cuenta como regular tuvo un significado de (3), y considerando a débil tuvo un significado de (2), y muy débil tuvo un significado con un valor de (1).

Tabla 2
Baremo del instrumento de la variable.

Niveles	Codificación
Muy bueno	5
Bueno	4
Regular	3
Débil	2
Muy débil	1

Elaboración propia.

3.4.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el software Microsoft Excel para tabular los datos obtenidos a través de los cuestionarios y para elaborar las tablas resumidas y procesar los resultados, efectuándose el análisis de datos aplicando estadística descriptiva y análisis cuantitativo de datos, para su mejor precisión e interpretación de los resultados, lo cual ayudó a explicar y entender los resultados obtenidos.

3.5 VARIABLES

En el trabajo de investigación se estudiaron dos variables:

Variable 1: liderazgo participativo

Es una forma de liderazgo donde se analizó para ver si existe la toma de decisiones adecuadamente, así como la participación, y una buena comunicación por parte de los colaboradores y la población de la Municipalidad distrital de Chucuito, todo ello para cumplir con los objetivos de la institución.

La Operacionalización de esta variable se presenta en la tabla 2.

Tabla 3*Operacionalización de la variable liderazgo participativo*

Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala
" El liderazgo participativo incorpora los esfuerzos de un líder para motivar y promover la participación de los miembros en la toma de decisiones". Gary A, Yukl, (2008)	Toma decisiones	1-4	1 (Nunca)
	Relaciones armoniosas	5-8	2 (Casi nunca)
			3 (A veces)
	Fomenta la participación	9-12	4 (Casi siempre)
			5 (Siempre)

Nota: Elaboración propia.

Variable 2: Gestión Administrativa

Esta variable fue analizada para determinar el grado con que se realizan cada una de las etapas de la gestión administrativa, en la conducción del Municipio por parte de las autoridades y colaboradores; además, si la Municipalidad Distrital de Chucuito se desarrolla acciones de manera efectiva, orientadas al logro de objetivos establecidos previamente.

La Operacionalización de esta variable se presenta en la tabla 3.

Tabla 4*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala
Según Espinoza (2009). La gestión administrativa plantea los principios básicos que orienta en la tarea administrativa, denominado Principios de la Administración. Por lo cual sin estos principios la función administrativa no tendría guía, y se encontraría a la deriva.	Planeación	1-5	1 (Nunca)
	Organización	6-10	2 (Casi nunca)
			3 (A veces)
	Dirección	11-15	4 (Casi siempre)
Control	16-20	5 (Siempre)	

Nota: Elaboración propia.



3.6 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para llevar a cabo la investigación, fue necesario validar los cuestionarios, dirigido a los colaboradores y pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, con la finalidad de cómo se aplica el liderazgo participativo y la gestión administrativa de la mencionada investigación, tal como se muestra en el ANEXO 9.

De la misma forma el equipo de trabajo se apoyó en gráficos, tablas como se muestran en el ANEXO 7, así como un cuestionario que se mencionan en el acápite anterior.

En este software se organizó la información obtenida en la encuesta y también se cómo permitió realizar gráficos estadísticos. Los datos compilados con la aplicación de los diferentes instrumentos, fueron clasificados y organizados utilizando hojas de cálculo para realizar sumas, restas, divisiones y promedios en cada uno de los objetivos específicos.



4 CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

En el presente capítulo se analiza la información procesada a partir de los datos obtenidos mediante los instrumentos de investigación aplicados, orientados a la evaluación de las variables liderazgo participativo y gestión administrativa, utilizando para ello una encuesta que contiene 32 preguntas, dirigida a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito y 7 dirigidas a los pobladores que forman parte del ámbito de gestión de dicha Municipalidad.

4.1 EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO -2021.

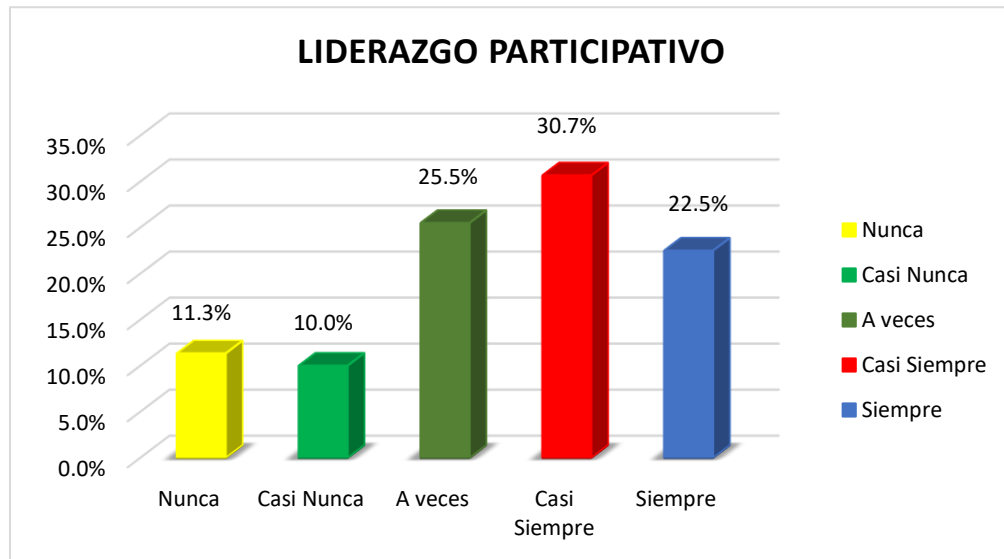
Concerniente al desarrollo del primer objetivo específico, se generó la información pertinente, a partir de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los colaboradores y a los pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, que respecto liderazgo participativo, comprendieron 15 preguntas, de las cuales, 12 se aplicaron a los colaboradores y 3 preguntas a los pobladores.

4.1.1 El liderazgo participativo según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.

Para obtener información sobre la variable liderazgo participativo se procesaron los datos captados de los 50 colaboradores encuestados que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito, los mismos que respondieron a las preguntas de la 1 a la 12 aplicadas según el formato del Anexo 4; en la Figura 3 se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, en términos porcentuales.

Figura 3

Liderazgo participativo de la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021, según los colaboradores de la institución.



Nota: Anexo 4: Resultado de encuesta a los colaboradores

En la Figura 3, que corresponde al procesamiento de los datos de la variable liderazgo participativo en el Distrito de Chucuito - 2021, se observa que los colaboradores de la Institución respondieron con mayor frecuencia (30.7%) que “casi siempre” el Sr. Alcalde actúa aplicando un estilo de liderazgo participativo, en segunda instancia, el 25% considera que sólo a veces ejercita un liderazgo participativo; por otro lado, más de la mitad, con un 53.2% (30.7% + 22.5%) considera que la máxima autoridad siempre o casi siempre, aplica un liderazgo participativo en las acciones que realiza.

La mayor frecuencia con que los colaboradores, dieron sus apreciación sobre el liderazgo participativo, hace referencia a que el Sr Alcalde los involucra en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos, referidos a las actividades que se desarrollan en la Municipalidad; por otro lado, también consideraron el hecho de que el Sr alcalde y las altas autoridades, en general, tratan con confianza y amabilidad a los colaboradores; Además, consideraron que se ejecutan los proyectos aprobados en el presupuesto



participativo, lo cual indudablemente refleja una actitud positiva relacionada a un liderazgo participativo.

Con respecto a la figura 3 con mayor valor de 30.7% significa que el Sr. alcalde mostro amabilidad con los colaboradores de la institución en una serie de actividades que requerían de la participación de varios colaboradores, en las que se realizaban actividades de compartimiento, por ejemplo: en los aniversarios de la institución, cumpleaños de los diferentes integrantes de la institución, en los que se compartía un pequeño pero significativo almuerzo, con lo que se fortalecía confianza, cohesión e interacción entre todos los colaboradores; así también, las altas autoridades involucraban a los trabajadores en la toma de decisiones de diferentes actividades institucionales, como en el caso de la programación de actividades por el aniversario de la institución, planeación acciones conjuntas con otras instituciones como el MINSA, las fuerzas armadas todo ello en beneficio de la población.

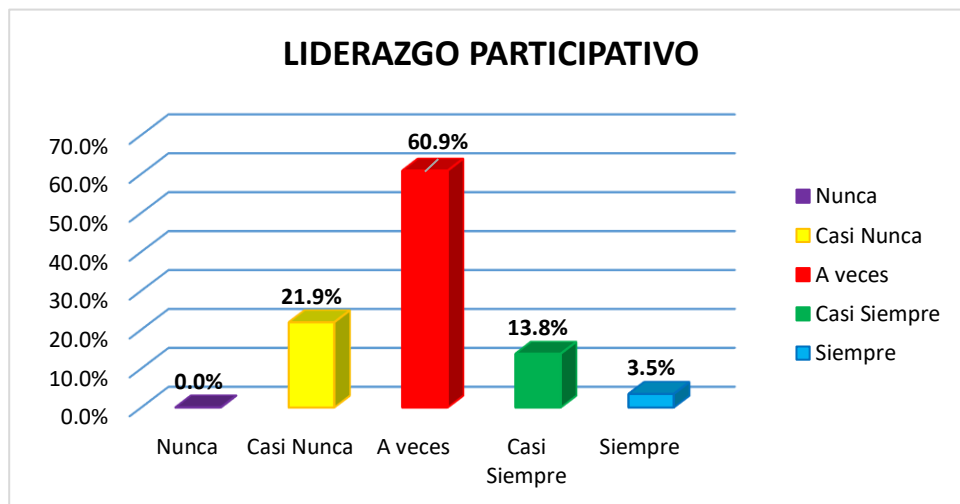
4.1.2 Liderazgo Participativo según apreciación de la población del Municipio Distrital de Chucuito – 2021.

Para obtener información sobre la forma cómo los pobladores de los siete centros poblados, que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito, perciben el modo como el Sr. Alcalde del Municipio ejercita el liderazgo participativo, se aplicó un cuestionario que incluyó tres interrogantes, mediante el cuestionario sobre liderazgo y gestión administrativa a la población de la municipalidad distrital de Chucuito (Anexo 6) que fueron contestados por los 66 pobladores encuestados considerando los ítems (toma de decisiones, relaciones

armoniosas, participación); en la Figura 4 se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, en términos porcentuales.

Figura 4

Resultados de liderazgo participativo en % según la población del Distrito de Chucuito - 2021.



Nota: Anexo 7: resultado de encuestas a la población

En la Figura 4, que corresponde a la variable liderazgo participativo en el Distrito de Chucuito - 2021, se observa que los pobladores respondieron con mayor frecuencia el (60.9%) que solo “a veces” se aplicó un estilo de liderazgo participativo, en segunda instancia, que el 21.9% considera que casi nunca se aplica un liderazgo participativo por parte de la población.

La mayor frecuencia con que los pobladores, dieron su apreciación sobre el liderazgo participativo, hace referencia que los trabajadores de la institución se muestran siempre amables con la población; además las autoridades de la institución realizan actividades que motivan la participación de la población por ejemplo (programas y planes de desarrollo municipal).

Con respecto a la figura 4 con mayor valor de 60.9 % significa que la intervención de los pobladores en reuniones en las que se programaban o planeaban actividades que promovía el gobierno municipal, no se ha tenido



evidencia directa, sin embargo, se observó una participación regular en actividades como por ejemplo por el día de la madre, actividades deportivas; sin embargo no habían una concurrencia masiva, debido a que no se daba una difusión efectiva de dichas actividades a todos los pobladores y además no se tenían muy en cuenta sus disponibilidades de tiempo, actividades cotidianas del hogar, labores típicas de la zona relacionadas con la agricultura y ganadería, distancia, tiempo y recursos para desplazarse cuando las actividades no se realizaban en sus propios centros poblados, todo lo cual influye en que no se dé una masiva participación de los pobladores, a pesar de que las autoridades y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, tuviesen la intención de que haya una plena participación.

4.2 LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO – 2021.

Concerniente a la exposición del resultado se abordará la información según los resultados obtenidos en las encuestas aplicados a los colaboradores y pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, respecto a la gestión administrativa, comprendieron 24 preguntas, de las cuales, 20 se aplicaron a los colaboradores y 4 preguntas a los pobladores.

4.2.1 La gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021.

Para obtener información sobre la variable gestión administrativa se procesaron los datos captados de los 50 colaboradores encuestados, los mismos que correspondieron a las preguntas de la 1 a la 20 aplicadas mediante el cuestionario sobre liderazgo y gestión administrativa a la municipalidad distrital

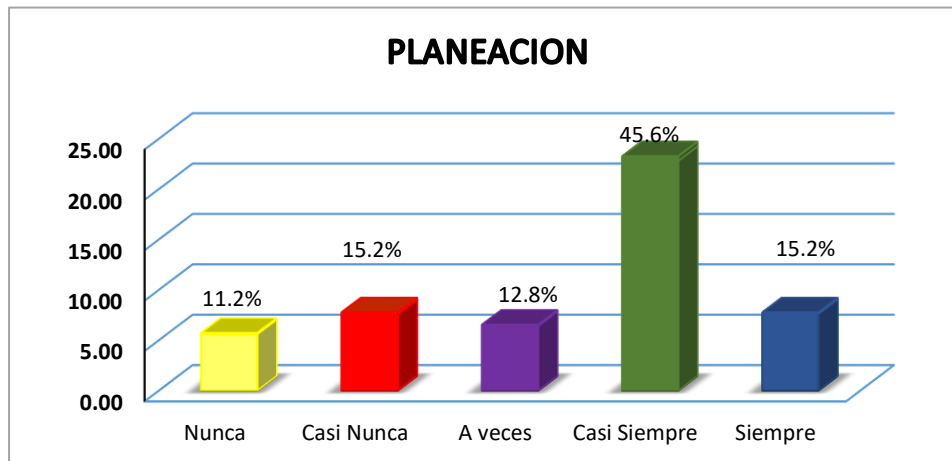


de Chucuito (Anexo 3) que fueron contestadas por los 50 colaboradores encuestados, considerando los ítems correspondientes a la variable Gestión Administrativa y agrupadas en: planeación, organización, dirección y control. A continuación, se muestran los resultados obtenidos producto de su procesamiento y sus respectivos análisis, interpretación y comentarios.

a) Dimensión Planeación

Para obtener información sobre la presente dimensión se procesaron los datos captados de los 50 colaboradores encuestados que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito, los mismos que respondieron a las preguntas de la 1 a la 5 aplicadas mediante el cuestionario sobre liderazgo y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Chucuito (Anexo 3); preguntas correspondientes a las actividades que realiza la institución en el ámbito de la planeación, siendo entre otros: establecimiento de objetivos, formulación del plan estratégico, requerimiento de necesidades y formulación de presupuestos; en la Figura 5 se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, en términos de sus porcentajes.

Figura 5
*Participación de colaboradores en el proceso de planeación de la
Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.*



Nota: Anexo 4. Resultado de encuesta a los colaboradores

En la Figura 5, de acuerdo a los resultados de la dimensión Planeación, referida a la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021, se observa que los colaboradores de la Institución respondieron con mayor frecuencia (45.6%) que “casi siempre” participan en las diferentes acciones de planeación, como en la definición de objetivos, formulación del plan estratégico institucional, asignación de recursos según los planes y participación activa en la formulación de los presupuestos referidos a su respectivos ámbitos laborales.

La mayor frecuencia con que los colaboradores, dieron su apreciación sobre la planeación, hace referencia a que los colaboradores tienen conocimiento sobre los objetivos de la institución y además participan activamente en la formulación del plan estratégico institucional.

Cabe mencionar que durante el segundo trimestre del año 2021, luego de todo el periodo crítico de la pandemia debido al COVID-19, se fueron retomando las diferentes actividades laborales en la municipalidad distrital de Chucuito y algunas de las cuales que correspondían a procesos de planeación quedaron

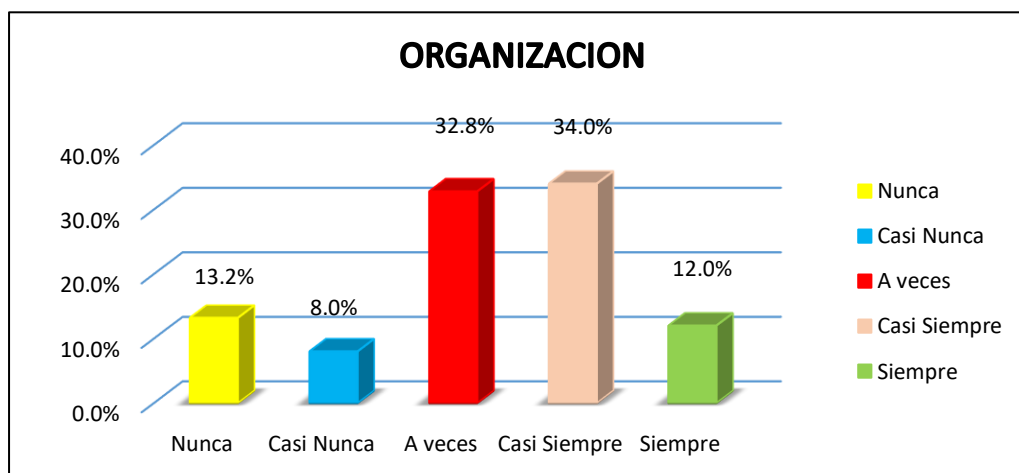
estancadas como fue el caso de la elaboración del plan estratégico, motivo por el cual se explica que también hubo respuestas distribuidas de manera relativamente equitativa incluso, algunos colaboradores consideraban que no tenían participación alguna en los diferentes procesos de planeación institucional.

b) Dimensión Organización

Para obtener información sobre la dimensión organización desarrollada se procesaron los datos captados de los 50 colaboradores encuestados que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito, los mismos que respondieron a las preguntas de la 6 a la 10 aplicadas según el formato del Anexo 3, preguntas correspondientes a las actividades que realiza la institución en el ámbito de organización, siendo entre otros: responsabilidades referidas a sus puestos de trabajo, evaluación del desempeño, estructura organizacional, funciones cumplidas y resultados de sus labores; en la Figura 6, se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, en términos de sus porcentajes.

Figura 6

Participación de colaboradores en el proceso de organización de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.



Nota: Anexo 4: Resultado de encuesta a los colaboradores



En la Figura 6, se observa que los colaboradores de la Institución respondieron con mayor frecuencia (34%) que “casi siempre” participan en actividades referidas a la organización de la institución y en segunda instancia, el 32.8% considera que sólo a veces participan en las diferentes acciones de la organización y considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo, también que eventualmente le comunican oportunamente los resultados de la evaluación de su desempeño, además solo algunos consideran adecuada la estructura organizacional, y no todos cumplen sus funciones con total responsabilidad.

La mayor frecuencia con que los colaboradores, dieron su apreciación sobre la organización, está relacionada con el hecho de que consideran que tienen claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo, así mismo consideran que las autoridades y trabajadores de la institución cumplen sus funciones con total responsabilidad, reciben indicaciones y reportan sobre los resultados de sus labores a su jefe inmediato superior.

Durante el periodo de labores desempeñadas en el área de logística por parte de la investigadora, las responsabilidades de planificación y gestión del flujo de materiales con proveedores y clientes de la institución, se observó que los colaboradores tenían definidas las responsabilidades de sus puestos de trabajo, cumpliendo sus labores eficientemente; el responsable del área tenía la capacidad y disponibilidad para cumplir con sus funciones correctamente, tales así que las contrataciones se llevaban a cabo de acuerdo a los requerimientos de cada área.

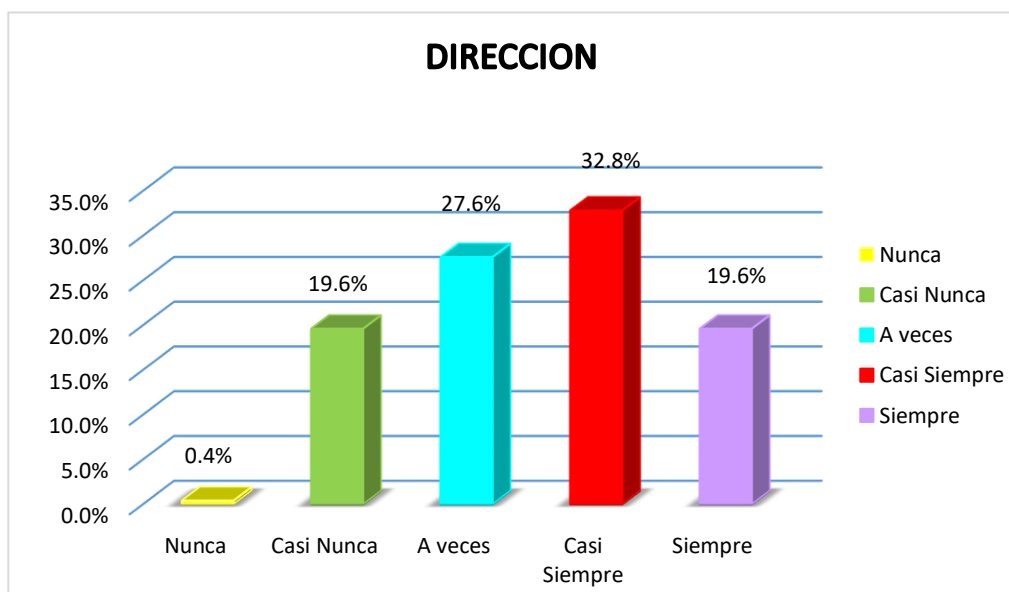
c) Dimensión Dirección

Para obtener información sobre la dimensión de dirección se procesaron los respectivos datos de los colaboradores encuestados de la Municipalidad

Distrital de Chucuito, los mismos que respondieron las preguntas de la 11 a la 15 aplicadas según el formato del Anexo 3, preguntas correspondientes a las actividades referidas al ámbito la de dirección y que tienen que ver con la confianza que sienten para expresar sus comentarios, el trabajo en equipo, la evaluación de eficiencia en las diferentes áreas, el ambiente laboral y la distribución de recursos; en la Figura 7, se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, en términos porcentuales.

Figura 7

Participación de colaboradores en el proceso de dirección de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.



Nota: Anexo 4. Resultado de encuesta a los colaboradores

En la Figura 7, se observa que los colaboradores de la Institución consideran con mayor frecuencia (32.8%) que “casi siempre” hay participación en las acciones de dirección en la institución, en segunda instancia, el 27.6% considera que sólo a veces participan en las diferentes acciones de dirección, referidas a la expresión de sus opiniones, trabajos en equipo, evaluación de la eficiencia del trabajo de las diferentes áreas, el ambiente laboral y la distribución de recursos.



La mayor frecuencia con que los colaboradores, dieron su apreciación sobre la dirección, se orienta donde hacen referencia que los colaboradores tienen confianza para expresar sus comentarios y sugerencias referidas a su ámbito laboral, además se evalúa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la institución y donde el Sr alcalde propicia un ambiente laboral apropiado.

Los colaboradores sienten la libertad de expresar sus opiniones por la confianza y el consentimiento de las altas autoridades municipales, de acuerdo a sus puesto de trabajo, debido a que los colaboradores se sienten con la capacidad de cumplir con total responsabilidad en los puestos de trabajo que laboran, además trabajan en equipo desarrollando trabajos con responsabilidad, por ejemplo en actividades que benefician a la población como en campañas de salud durante la pandemia del COVID-19, implementando un pequeño consultorio gratuito, entregándose vitaminas y otros medicamentos, participaron en programas para combatir la anemia preparando copitos a base de Cañihua para los niños; también participan activamente en actividades de distribución de implementos para atenuar las temporadas de friaje.

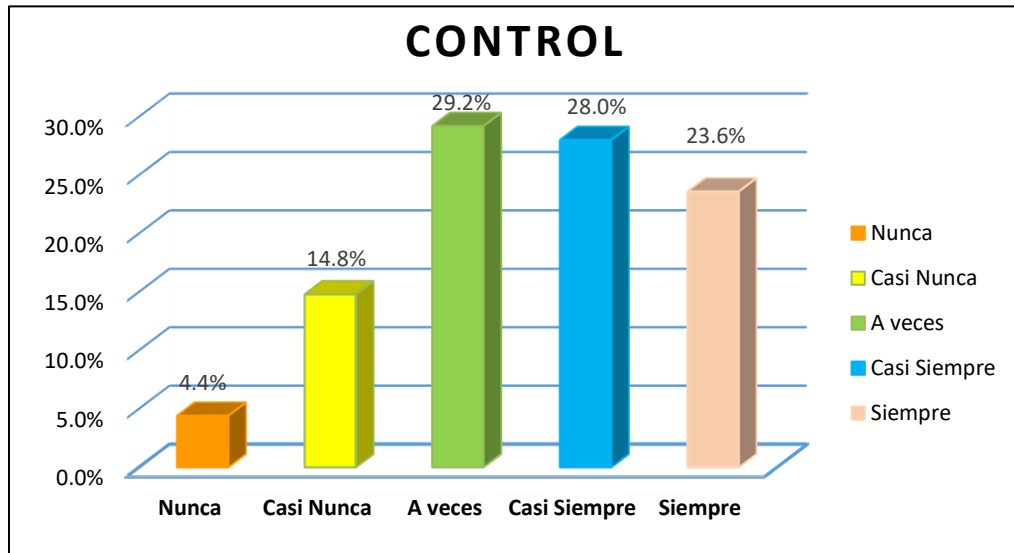
d) Dimensión Control

Para obtener información sobre la presente dimensión se procesaron los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los colaboradores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito y que respondieron las preguntas de la 16 a la 20 según el formato del Anexo 3, preguntas correspondientes a las actividades que realiza la institución en el ámbito de control, siendo entre otras las que se refieren a: la realización de funciones de acuerdo al MOF, sobre la adopción de acciones inmediatas, si cuentan con referencias para garantizar el mejor servicio, sobre el control permanente de asistencia del personal y a la aplicación

de medidas correctivas; en la Figura 8, se muestra el resultado consolidado de su procesamiento, expresado en términos porcentuales.

Figura 8

Participación de colaboradores en el proceso de control de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.



Nota: Anexo 4: Resultado de encuesta a los colaboradores

En la Figura 8, se observa que los colaboradores de la Institución respondieron con mayor frecuencia (29.2%) que “a veces” se aplica el control en la institución, en segunda instancia, el 28.0% considera que “casi siempre” y el 23.6% considera que “siempre” se aplica el control en las acciones que realiza la institución.

La mayor frecuencia con que los colaboradores, dieron su apreciación sobre el control, hace referencia a que los colaboradores consideran que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías que se presentan en la institución, además consideran que cuentan con modelos o referencias que les permite brindar el mejor servicio factible de acuerdo a sus posibilidades.

En términos generales, las autoridades municipales toman acciones necesarias para enfrentar y buscar solucionar los problemas que se presentan; por ejemplo, el Sr Alcalde se reúne con los colaboradores del área de control



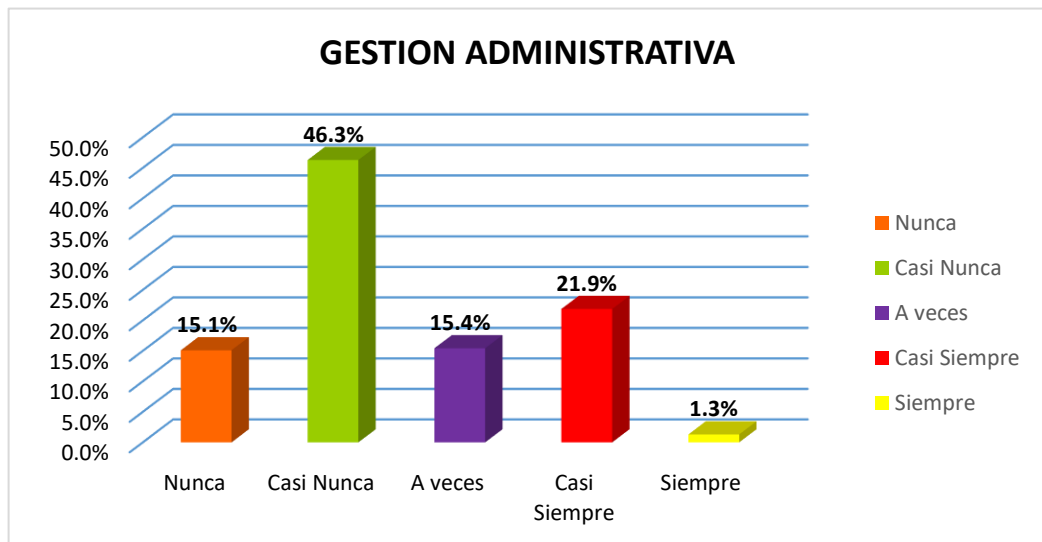
gubernamental, poniendo atención a los procesos de auditoría de cumplimiento, además promueven el perfeccionamiento profesional de quienes la ejecutan, así mismo el jefe de personal aplica un control diario y efectivo de la asistencia del personal, utilizando un registro de entradas y salidas con la firma de los colaboradores; por otro lado se buscaba mejorar los controles de personal, entre otros, implementando un lector de huella dactilar; así mismo cada jefe de área controlaba las tareas y responsabilidades de los colaboradores a su cargo, por ejemplo al realizar el trámite documentario de órdenes de compra en la ejecución de obras, si se realizaba en un día, el jefe de área observaba y felicitaba a los colaboradores por la rapidez y eficiencia del trabajo realizado.

4.2.2 Gestión administrativa de los pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.

Para obtener información sobre la variable Gestión Administrativa, desde la perspectiva de la población que se encuentra en el ámbito de la municipalidad distrital de Chucuito, se procesaron los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra de 66 pobladores seleccionados de los seis centros poblados que forman parte del Distrito de Chucuito, los mismos que respondieron a las preguntas de la 4 a la 7 aplicadas mediante el cuestionario que se presenta en el Anexo 6 y que se refieren a la forma como perciben la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chucuito; en la Figura 9 se muestra el resultado consolidado del procesamiento, expresado en términos porcentuales.

Figura 9

La Gestión Administrativa según pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.



Nota: Anexo 7. resultado de encuestas a la población

En Figura 9, se observa que la muestra de pobladores de los diferentes centros poblados del distrito de Chucuito, respondieron con mayor frecuencia (46.3%) que “casi nunca” se aplica la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Chucuito, así mismo el 15.1% considera que nunca la Municipalidad Distrital de Chucuito aplica gestión administrativa; por lo tanto la mayoría de pobladores del distrito de Chucuito, no tiene elementos de juicio suficientes para calificar positivamente administrativa municipal.

Una parte importante de pobladores encuestados, consideran que la Municipalidad no adopta una buena organización en sus actividades ediles, además hacen referencia que la población no participa en los procesos del presupuesto participativo promovidos por la Municipalidad Distrital de Chucuito.

La mayoría de la población no participa constantemente en actividades, por ejemplo: en las que corresponden a rendición de cuentas, en los presupuestos participativos que promueve la municipalidad distrital de Chucuito, esto debido



en algunos casos a que les significa un desplazamiento con los costos y disponibilidad de tiempo necesarios, también se nota alguna dejadez y una difusión no efectiva de parte del municipio; en cambio participan en actividades como aniversarios, festividades y cuando las fechas programadas para actividades coincide con la disponibilidad de tiempo con que cuentan, puesto que ellos realizan otras actividades diarias como labores de trabajo, agropecuarias y del hogar.

4.2.3 Liderazgo participativo y Gestión administrativa

Con la finalidad de consolidar los resultados de las apreciaciones vertidas a través de los documentos de gestión aplicados en la investigación, tanto a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, como a los pobladores de los diferentes centros poblados que forman parte de la mencionada municipalidad; en relación a cada variable investigada, se resaltarán los principales aspectos que se mencionaron y que están orientados a mejorar los resultados sobre el liderazgo participativo y la gestión administrativa, además se mostrarán los resultados cuantificados y consolidados de ambas fuentes de información.

a) Consolidado total de resultados del liderazgo participativo

En cuanto al liderazgo participativo, a partir de los resultados presentados en el acápite 4.1. de la investigación, en la Tabla 6, se resumen, las principales debilidades registradas y a partir de las cuales se desprenden los respectivos lineamientos orientados a mejorar los niveles de liderazgo participativo referida a la gestión del Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chucuito y que serán la

base para desarrollar en el siguiente acápite las respectivas propuestas de lineamientos de mejora.

Tabla 5

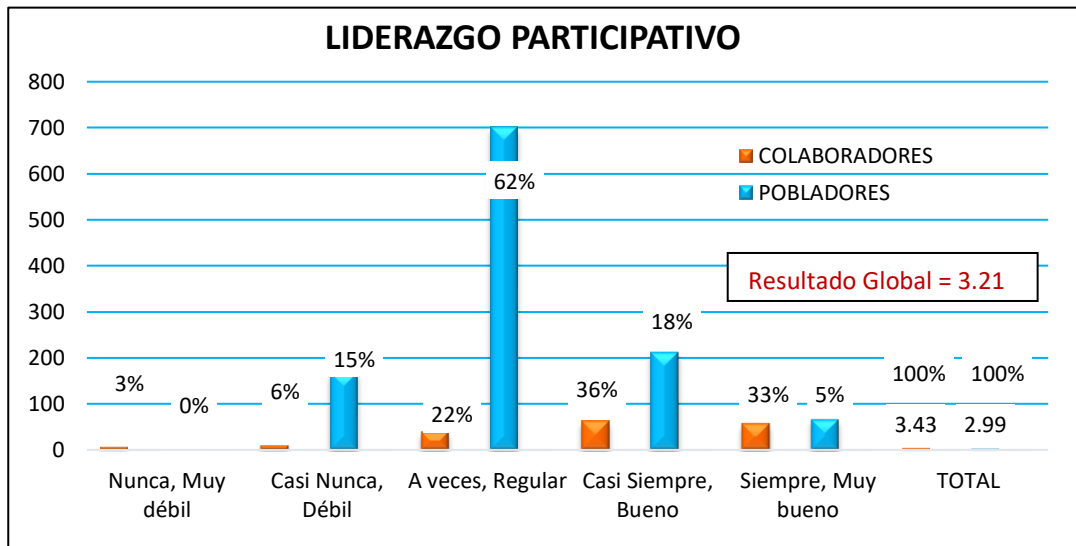
Resumen de Lineamientos para mejorar el nivel de liderazgo participativo.

LINEAMIENTOS PARA MEJORAR		
	COLABORADORES	POBLADORES
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	El órgano de control interno y la gerencia municipal deben comunicar por escrito y de manera anticipada sobre las obligaciones del Titular de institución acerca de la rendición de cuentas que debe realizar. Por otro lado, el Sr. alcalde debería participar en capacitaciones que le permitan mejorar sus competencias sobre trabajo en equipo.	Elaborar un programa de capacitación que permita a los colaboradores mejorar sus habilidades para la toma de decisiones en el ámbito de sus respectivas competencias y además sobre temas orientados a mejorar sus habilidades de atención a los usuarios de los servicios que presta la Municipalidad.

Nota: Elaboración propia.

En cuanto los resultados sobre el liderazgo participativo, obtenido de los cuestionarios aplicados a los colaboradores y pobladores, en la Figura 10, se presenta en el mismo gráfico y de manera comparada, el consolidado de las apreciaciones de ambas fuentes de información.

Figura 10
Promedio final de liderazgo participativo



Nota: Elaboración propia.

En la Figura 10 se observa que los colaboradores calificaron el liderazgo participativo con una ponderación total de 3.43, lo cual significa que, en conjunto consideran que el liderazgo participativo se aplica entre “A veces” y “Casi Siempre”, por su parte, la ponderación de los pobladores es de 2.99, lo que significa que consideran que el liderazgo participativo se aplicó en una valoración un poco menor a “A veces”.

Si consideramos que las apreciaciones de los pobladores, así como de los colaboradores tienen el mismo peso, entonces al ponderar los resultados de ambos grupos, se obtendría un resultado global consolidado de 3.21 ($3.43 \cdot 0.5 + 2.99 \cdot 0.5 = 3.21$), lo cual significa que en conjunto y en promedio, pobladores y colaboradores consideran que el nivel de liderazgo participativo que ejerce el Sr. Alcalde es de un poco mayor a “A veces”.

b) Consolidado total de resultados de la gestión administrativa

En cuanto al a la Gestión Administrativa, a partir de los resultados presentados en el acápite 4.2. de la investigación, en la Tabla 8, se resumen, las



principales debilidades registradas y a partir de las cuales se desprenden los respectivos lineamientos orientados a mejorar la aplicación de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito y que son la base para las propuestas de los lineamientos de mejora correspondiente.

Tabla 6

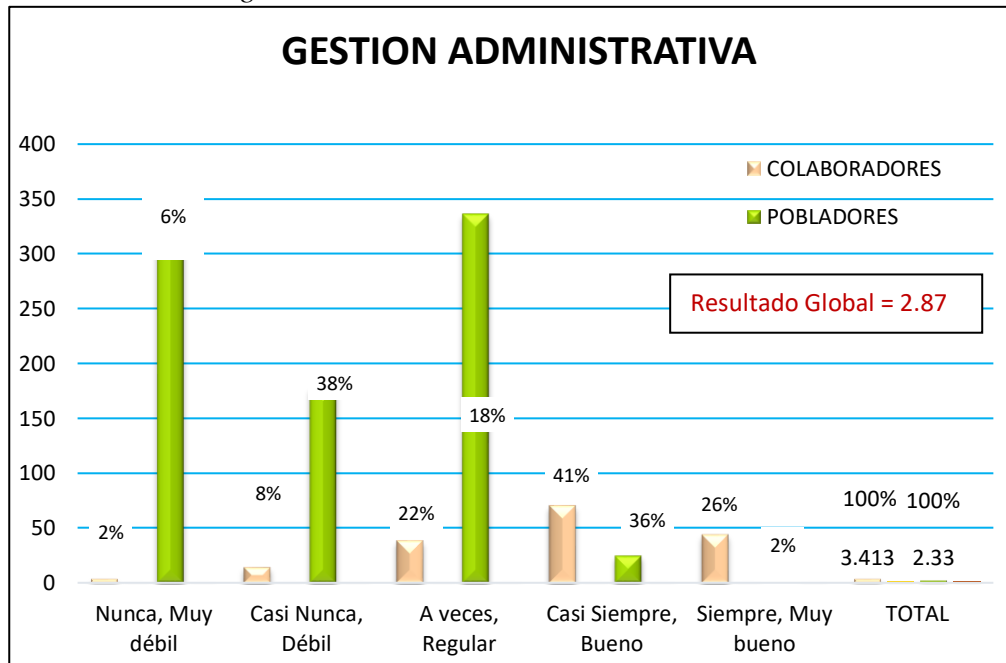
Resumen de lineamientos para mejorar la gestión administrativa.

LINEAMIENTOS PARA MEJORAR		
GESTION ADMINISTRATIVA	COLABORADORES	POBLADORES
A	<p>PLANEACION</p> <p>Realizar una asignación equitativa de los recursos disponibles a fin de que cada centro poblado pueda destinarlos a sus necesidades priorizadas, considerando criterios previamente definidos con la participación de los centros poblados y los colaboradores del Municipio.</p> <p>ORGANIZACIÓN</p> <p>Promover que se lleve a cabo un proceso de comunicación más fluido y efectivo entre los responsables de las áreas del Municipio y sus colaboradores, respecto a sus desempeños laborales, lo cual debe ser un insumo para llevar a cabo las capacitaciones a colaboradores buscando mejorar sus desempeños y considerando su especialización.</p> <p>DIRECCION</p> <p>Promover la administración de recursos en forma autónoma, definiendo para ello objetivos claros y responsabilidades específicas para cada etapa de las actividades realizadas, así como para los resultados globales; teniendo en cuenta además la transparencia y equidad en todas las acciones consideradas.</p> <p>CONTROL</p> <p>Adoptar medidas orientadas a un mejor cumplimiento del reglamento interno de la municipalidad, lo cual debe ir acompañado de un proceso de difusión a todos los niveles institucionales, considerando además que cualquier incidente que se presente, debe ser reportado en forma inmediata y adoptar medidas correctivas con celeridad.</p>	<p>Para cualquier actividad que realice la municipalidad e involucre la participación activa de los pobladores, se debe analizar los horarios y disponibilidad de tiempo de la mayoría de ellos, a fin de que no se presenten ausentismos generalizados, además el Municipio debe realizar una difusión efectiva. Por otro lado, se debe explicar claramente que la remoción de alcaldes antes de que concluya su período edil, ocasiona grandes gastos al Estado y retrasos en la ejecución de proyectos.</p>

Nota: Elaboración propia.

Por otro lado, respecto a los resultados que se obtuvieron sobre la gestión administrativa, obtenidos de los cuestionarios aplicados a los colaboradores y pobladores, en la Figura 11, se presentan de manera consolidada y comparada, los resultados de las apreciaciones de ambas fuentes de información.

Figura 11
Promedio total de gestión administrativa.



Nota: Elaboración propia.

Si consideramos también que las apreciaciones de los pobladores y las de los colaboradores tienen el mismo peso, entonces al ponderar los resultados de ambos grupos, se obtendría un resultado global consolidado de 2.87 ($3.413 \cdot 0.5 + 2.47 \cdot 0.5 = 2.87$), lo cual significa que en conjunto y en promedio, pobladores y colaboradores consideran que la gestión administrativa en el Municipio Distrital de Chucuito, se aplicó un poco menos que “A veces”.

4.3 LINEAMIENTOS GENERALES ORIENTADOS A MEJORAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO.

4.3.1 Liderazgo Participativo

El nivel de liderazgo participativo en colaboradores de la municipalidad Distrital de Chucuito es regular.

a) Colaboradores

Como resultado de las apreciaciones de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Distrital de Chucuito, sobre el liderazgo participativo que ejerce el Sr alcalde, una parte de ellos, consideraron que no presta gran atención a la rendición de cuentas sobre su gestión y además no promueve decisiones relativas al trabajo mediante discusiones grupales.

- **Realizar control interno, rendición de cuentas y el Sr. Alcalde debe ser partícipe de capacitaciones**

Las autoridades están obligadas a rendir cuenta periódicamente, ante las instancias del presupuesto participativo, sobre los avances de los acuerdos logrados en la programación participativa, así como del presupuesto total de la entidad” y otras normas, considerando que la rendición de cuentas de parte de las autoridades ediles se encuentra normada a través de la Ley N° 28056, Art.11 2018, “Los Titulares de Pliego de los gobiernos locales, además sería conveniente que el órgano de control interno y la gerencia municipal comuniquen por escrito y de manera anticipada sobre las obligaciones de rendición de cuentas. Por otro lado,



el Sr. alcalde debería participar en capacitaciones que le permitan mejorar sus competencias referidas a los trabajos en equipo.

b) Pobladores

En cuanto a las apreciaciones de los pobladores que se encuentra en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Chucuito una proporción importante de ellos, cree que las autoridades y los trabajadores de la institución no toman decisiones apropiadas en el marco sus competencias y que además los colaboradores de la institución no se muestran siempre amables con la población.

– **Elaboración de un programa de capacitación**

Consiste para el fin de mejorar los aspectos mencionados, se debería elaborar un programa de capacitación que permita a los colaboradores mejorar sus habilidades referidas a la toma de decisiones del ámbito de sus respectivas competencias y además que incluya temas orientados a mejorar sus habilidades de atención a los usuarios de los servicios que presta la Municipalidad.

4.3.2 Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa de la municipalidad Distrital de Chucuito es regular.

• **Colaboradores**

a) Planeación

Con referencia a las apreciaciones de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Distrital de Chucuito, sobre el proceso de planeación, algunos, consideraron que la planeación en la institución no se realiza equitativamente en función a las diversas necesidades de cada uno de los centros poblados del Distrito



de Chucuito; además, que no participan en la formulación de los presupuestos referidos a sus respectivos ámbitos de trabajo.

– **Realizar la asignación equitativa de recursos**

Consiste en realizar una asignación por igualdad de la totalidad de recursos disponibles a fin de que cada centro poblado pueda destinarlos a sus necesidades priorizadas y considerando una estructura presupuestaria que considere criterios previamente definidos, con la participación de los centros poblados; lo cual, además debe comprender un mayor nivel de participación de los colaboradores.

b) Organización

Respecto a las apreciaciones sobre cómo se da la organización en la Municipalidad Distrital de Chucuito, algunos colaboradores indicaron que no se les comunican los resultados de la evaluación de su desempeño laboral oportunamente, lo cual no les facilita realizar las correcciones necesarias; así mismo consideran que la estructura organizacional de su área no está formulada adecuadamente.

– **Mejorar la comunicación entre los colaboradores del Municipio**

Consiste en llevar a cabo un proceso de comunicación más fluido y efectivo entre los responsables de las diferentes áreas del Municipio, con sus colaboradores, sobre sus respectivos desempeños laborales, lo cual debe ser un insumo importante para llevar a cabo capacitaciones, cursos a los colaboradores en función a mejorar sus desempeños y considerando el grado de especialización que necesite la municipalidad.

c) Dirección



En cuanto a las apreciaciones de los colaboradores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Chucuito, respecto a la dirección, algunos consideran que no se administran los recursos de la Municipalidad, en forma equitativa y con transparencia.

– **Promover la administración de recursos**

Se debe mejorar la administración de recursos de forma autónoma, definiendo para ello objetivos claros y responsabilidades específicas para cada etapa de las actividades realizadas como el presupuesto participativo; teniendo en cuenta la transparencia y equidad en todas las acciones consideradas.

d) Control

En lo que concierne a las apreciaciones de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Distrital de Chucuito, sobre la forma como se llevan adelante las acciones de control, algunos consideran que no se aplican apropiadamente medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución.

– **Adoptar medidas correctivas**

Se deben adoptar medidas orientadas a un mejor cumplimiento del reglamento interno de la municipalidad, lo cual debe ir acompañado de un proceso de difusión a todos los niveles institucionales, considerando además que cualquier incidente que se presente, debe ser reportado de forma inmediata y adoptarse las medidas correctivas, también con celeridad.

a) Pobladores

Respecto a la gestión administrativa, las apreciaciones de más de la mitad de los pobladores encuestados y que se encuentran en el ámbito de la



Municipalidad Distrital de Chucuito, consideraron que el Sr alcalde no se desempeña como un buen líder y además que no participan en las reuniones sobre rendición de cuentas e informes anuales que están a cargo de las autoridades del Municipio.

– **Promover actividades que incentive a la participación de los pobladores**

Consiste en la realización de actividades programadas por la municipalidad, donde involucre la participación activa de los pobladores, como rendición de cuentas y proyectos tomando en cuenta los horarios y disponibilidad de tiempo de la mayoría de ellos, a fin de que no se presenten ausentismos generalizados, lo que debe ir acompañado con acciones de difusión efectiva de parte del municipio.

Por otro lado, se debe explicar claramente que la remoción de alcaldes antes de que concluya su período edil, ocasiona grandes gastos al Estado y retrasos en la ejecución de proyectos.

4.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Culminado el análisis y procesamiento de la información, según a la metodología de investigación aplicada, se procedió a la contrastación de las hipótesis planteadas.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Para el desarrollo del trabajo de investigación, se planteó como primera hipótesis específica: “En el período 2021, en la Municipalidad Distrital de Chucuito, se ejerció un tipo de liderazgo participativo débil.”

Sobre el particular, como producto de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, sobre el liderazgo participativo ejercitado



por el Sr Alcalde del Municipio Distrital de Chucuito, podemos resaltar que de parte de los colaboradores y de los pobladores, se tuvieron apreciaciones que califican en general como un poco superior a la valoración “A veces” (Figura 10), por lo tanto considerando ambas apreciaciones y dándoles el mismo peso relativo se obtiene una valoración tanto de los colaboradores como de los pobladores en términos globales de 3.21 que corresponde a un calificativo de “lo cual es equivalente a la valoración “Regular” de acuerdo a lo consignado en la Tabla 1, sobre la escala de Likert y denominaciones equivalentes; considerando además que, los pobladores, en proporción mayoritaria calificaron al ejercicio del mencionado liderazgo comuna valoración promedio cercana a “Regular”; en tal sentido y teniendo en cuenta que la valoración efectuada por los pobladores tiene un mayor peso relativo, en vista de dos factores; el primero referido a que no son parte de la planilla de personal del Municipio y consecuentemente sus apreciaciones se consideran más objetivas; y, en segundo lugar, los pobladores son los receptores de los servicios prestados por el municipio y en consecuencia, están en mejor posición para calificar sobre dichos servicios y los procesos que se aplican para brindarlos; además, lo anterior, se refuerza con el hecho de que, se relata la necesidad de mejorar el cumplimiento de las acciones referidas a la rendición de cuentas sobre la gestión municipal, las sugerencias referidas a mejorar competencias sobre trabajo en equipo, mejorar habilidades en la toma de decisiones; todo lo cual nos permite afirmar que el grado de liderazgo participativo que ejercita el Sr. Alcalde es de tipo “Regular”.

En consecuencia, se rechaza la veracidad de la primera hipótesis específica planteada y se acepta la hipótesis alterna, que afirma que el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito es de tipo “Regular”.

Contrastación de hipótesis específica 2



Para el desarrollar el trabajo de investigación, se planteó como segunda hipótesis específica: “La gestión administrativa que se aplicó en la Municipalidad Distrital de Chucuito en el período 2021, fue de tipo regular”.

Como producto de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, sobre la gestión administrativa del Municipio Distrital de Chucuito, podemos resaltar que de parte de los colaboradores se tuvieron apreciaciones que califican la gestión administrativa en general en un nivel de “Casi siempre”, como se puede observar en la (Figura 11); en cambio los pobladores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, calificaron la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Chucuito entre los niveles “Casi nunca” y “A veces”; por lo tanto considerando ambas apreciaciones y dándoles el mismo peso relativo se obtiene una valoración tanto de los colaboradores como de los pobladores en términos globales de 2.87 que corresponde a un calificativo de “A veces”; por lo tanto, considerando las equivalencias de la Tabla 1, se tiene que la gestión administrativa tiene una calificación de tipo regular.

En consecuencia, se acepta la veracidad de la segunda hipótesis específica planteada y se acepta la hipótesis alterna, que afirma que la gestión administrativa que se aplica en la Municipalidad distrital de Chucuito es de tipo regular.

Contrastación de hipótesis general

Para el desarrollar el trabajo de investigación, se planteó como hipótesis general: “El liderazgo participativo que se aplica en la municipalidad de Chucuito es débil y su gestión administrativa es de tipo regular”.

A partir de la validación de la primera hipótesis específica se ha determinado que el liderazgo participativo que se aplica en la municipalidad de Chucuito es de tipo regular y el resultado de la validación de la segunda hipótesis específica muestra que la gestión



administrativa es también de tipo regular; por lo tanto, rechazamos la validez de la hipótesis general, y se acepta el hecho de que tanto el liderazgo participativo como la gestión administrativa tienen una valoración de tipo regular.

4.5 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos producto de la investigación, respecto al Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chucuito, en el período 2021, se obtuvo que los pobladores que se encuentran en el ámbito jurisdiccional del municipio, así como sus colaboradores, consideran que se aplica la alta dirección del Municipio, personificada en el Sr. Alcalde del Municipio, ejerce un Liderazgo Participativo de tipo regular y por otro lado, la gestión administrativa de la indicada institución, también es calificada como de tipo regular.

Sobre el particular, Soto (2017), en su trabajo de investigación sobre “El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro Chana – Huari” ubicada en la Región Ancash, concluyó que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017; además, que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo participativo inciden significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, aspectos que podemos relacionarlos con los resultados obtenidos en la de la Municipalidad Distrital de Chucuito con cierta similitud, en lo que corresponde al liderazgo participativo y la gestión administrativa, puesto que ambos fueron valorados como regulares .

De la misma manera Jihan (2018). En la investigación que realizó sobre la “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales” ubicada en la provincia de San Martín, en la región de San Martín, se concluyó que la



gestión administrativa es la de mayor fortaleza, así mismo que las dimensiones planificación, dirección y control de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como regular, lo que se considera como que no tienen ni aceptación ni rechazo y que simplemente son indiferentes; además, como resultado de la evaluación del liderazgo asertivo que se presta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, se concluyó que la comunicación asertiva e intimidad de la variable liderazgo asertivo presentan una calificación mayoritaria como regular, es decir son indiferentes, lo cual, en términos de los resultados obtenidos en nuestra investigación, es coincidente en lo que respecta a la valoración con un calificativo de regular, que se obtuvo sobre la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito.

Por otro lado, el autor Benito (2019), en su investigación “El liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara” ubicada en la provincia de Sandía, en la región de Puno, se revela que en sus resultados que el estilo de liderazgo aplicado por el alcalde es de tipo autoritario; además, Incacutipa (2016), en su investigación sobre la “Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2015”, los resultados obtenidos muestran que el estilo de liderazgo que predomina en los gerentes de la mencionada municipalidad es de tipo autocrático y que la mayoría de colaboradores perciben un regular clima organizacional; sobre el particular, considerando que un estilo de liderazgo autocrático es opuesto a un estilo de liderazgo participativo, podemos afirmar que los resultados obtenidos en el Municipio de Phara, y de Tacna, son opuestos respecto a los obtenidos en la investigación sobre el Municipio Distrital de Chucuito, lo cual no necesariamente significa que la gestión administrativa sea deficiente, lo cual podemos asociarlo a la aplicación de un enfoque contingente, en donde es también importante los períodos en que se aplicaron.



V. CONCLUSIONES

Sobre la base de los objetivos, el análisis y discusión de los resultados obtenidos y la contratación de la hipótesis, se llegó a las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo general: según el desarrollo de las pruebas obtenidas en la evaluación de las variables de la investigación, respecto al liderazgo participativo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chucuito, en el período 2021, se obtuvo que los pobladores que se encuentran en el ámbito jurisdiccional del municipio, así como sus colaboradores, consideran que se aplica la alta dirección del Municipio, con un resultado global consolidado de 3.21, que corresponde a un calificativo de tipo “regular” y por otro lado, la gestión administrativa de la indicada institución, se obtuvo una valoración en términos globales de 2.87 que corresponde a un calificativo de tipo “regular”.

Con respecto al objetivo específico 1: el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito, durante el año 2021, los colaboradores del Municipio calificaron el liderazgo participativo ejercitado por el Sr. Alcalde, con una ponderación de 3.43, (Figura 10) lo cual significa que, el liderazgo participativo se aplicó entre un nivel de “A veces” y “Casi Siempre”; por su parte, los pobladores ponderaron la aplicación de dicho liderazgo con 2.99 (Figura 10), lo que significa que consideraron que el liderazgo participativo se aplicó en un nivel un poco menor que “A veces”; y al considerar las apreciaciones de los pobladores así como de los colaboradores, considerando el mismo peso relativo para cada uno de ellos, se obtuvo un resultado global consolidado de 3.21 que corresponde a un calificativo un poco mayor que “A veces”, lo cual de acuerdo a la Tabla 1, tiene correspondencia con una valoración de “regular” por



lo tanto, se considera que en el período 2021, el Sr. Alcalde del Municipio Distrital de Chucuito, aplicó un estilo de liderazgo participativo “regular”.

Con respecto al objetivo específico 2: la gestión administrativa aplicada en la Municipalidad Distrital de Chucuito, en el periodo 2021, los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito calificaron la gestión administrativa con una ponderación total de 3.41 (Figura 11), lo cual significa que, en conjunto consideraron que el liderazgo participativo se aplicó, entre los niveles de “A veces” y “Casi siempre”; en cambio los pobladores calificaron la gestión administrativa con una ponderación total de 2.33 (Figura 11), es decir que se encuentra entre los niveles de “Casi nunca” y “A veces”; y al considerar ambas apreciaciones y dándoles el mismo peso relativo a cada una de ellas, se obtuvo una valoración en términos globales de 2.87 que corresponde a un calificativo de “A veces”; por lo tanto, se considera que en el período 2021, la gestión en el Municipio Distrital de Chucuito, se aplicó de manera “regular” o “A veces”.

Con respecto al objetivo específico 3: A partir de los resultados de los objetivos específicos 1 y 2, de las referencias teóricas, se propuso los lineamientos generales orientados a mejorar el nivel del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito; los colaboradores y pobladores calificaron como “regular” el nivel de liderazgo participativo aplicado por el Sr alcalde, debido entre otros a que no presta atención a la rendición de cuentas sobre su gestión, además no promueve toma de decisiones de trabajo mediante discusiones grupales, lo cual consideran que conduce a la adopción de decisiones inapropiadas en el marco sus competencias; en tal sentido consideran que el Sr. alcalde debe mejorar sus competencias sobre trabajo en equipo, así también los colaboradores deben mejorar sus habilidades para la toma de decisiones y además deben mejorar sus habilidades para mejorar la atención que prestan a los usuarios de los servicios de la Municipalidad.



Por otro lado, tanto colaboradores y pobladores calificaron la gestión administrativa como “regular”, basados entre otros, en que no se realiza una asignación equitativa de los recursos disponibles a fin de que cada centro poblado pueda destinarlos a sus necesidades priorizadas, con la participación de los centros poblados y colaboradores del Municipio; además que se debe propiciar una comunicación más fluida entre los responsables de las áreas del Municipio y sus colaboradores, respecto a sus desempeños laborales, además consideran, que debe en las actividades que participan los pobladores, se debe analizar los horarios y disponibilidad de tiempo de la mayoría de ellos, a fin de que no se presenten ausentismos generalizados y además se debe realizar una difusión efectiva.



VI. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación se aborda las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a las autoridades del municipio que, basándose en este estudio, a fin de mejorar promover cursos, charlas que permita a los colaboradores y directivos mejorar sus habilidades, toma de decisiones del ámbito de sus respectivas competencias, para que tenga influya positivamente a los colaboradores de la municipalidad, y así puedan prestar un servicio eficiente a la población.

Se recomienda al Sr. Alcalde del Municipio Distrital de Chucuito y directivos participar en un programa de capacitación, que les permita mejorar sus habilidades respecto al liderazgo participativo, orientado especialmente a mejorar sus competencias para la toma de decisiones, el trabajo en equipo, habilidades comunicativas y de atención a los usuarios en los servicios que presta la Municipalidad; y así de esta forma lograr mayores niveles de aceptación de parte de todos los colaboradores de la institución y los pobladores de los diversos centros poblados que se encuentran en el ámbito en el Municipio Distrital de Chucuito.

Se recomienda al Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chucuito promover la ejecución de un programa de capacitación orientado a mejorar la gestión administrativa de los colaboradores que tienen contacto frecuente con la población y que les permita mejorar sus habilidades para la toma de decisiones, trabajo en equipo, así como sus habilidades comunicativas y de atención a los usuarios de los diferentes servicios que presta la Municipalidad, de tal manera que ello redunde en un incremento de su productividad, mejore la integración de recursos, tareas y el control de resultados,



generando además mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas y desarrollar un trabajo eficiente.

Se recomienda al Sr. Alcalde y a la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Chucuito llevar adelante la ejecución de los planes de capacitación, para los directivos y para los colaboradores, cuyo detalle se presenta en el Anexo 12; los cuales están orientados a cubrir las debilidades referidas a liderazgo participativo y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chucuito, los mismos que están basados en los resultados obtenidos producto de la investigación realizada.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Archenti, R. (2016). *Liderazgo del alcalde y gestión municipal en el distrito de Pajarillo-2016*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernández, R. (2014). *Metodologia de la investigacion*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Bautista, J., & Vega, N. (2018). *Liderazgo del alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29060/bautista_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benito, L. (2019). *El liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018*. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da ed.).
<https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesar-augusto-bernal-ed.html>
- Bordero, K. (2015). *Liderazgo docente y su incidencia en el desempeño académico de los Estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Teodoro Wolf"*. UTEG.
- Cadena, D. (2016). *Estilos de liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón..*



<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/posgrados/20160712023651/CADENA-CRUZ.pdf>

CEPLAN. (4 de Noviembre de 2019). *Guía para el planeamiento institucional*.

https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/

Chiavenato, I.(2002). *Administración de los nuevos tiempos*. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.).

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va edición ed.).

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.: México.

Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 - 2011)*. Repositorio de la Universidad Pablo de

Olavide. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5702/collado-campa%c3%b1a-tesis-17-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Condori, L. (2016). *Estilo de liderazgo y organización institucional en los Cebas de la zona sur de la región de Puno - 2014*. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6764/Lucio_Bernardo_Condori_Pilco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daft, R (2000). *Teoría y diseño de la organización*. Thomson Editores.



- De la Riva, E. (2019). *Liderazgo y gestión de calidad en la administración pública del gobierno local Puno-2018*. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13429/De_La_Riva_Valle_Eladia_Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, H. (14 de Mayo de 2013). *Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales*. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>
- El Peruano*. (31 de Marz de 2001) https://busquedas.elperuano.pe/api/visor_html/1929103-5
- El Peruano*. (27 de Mayo de 2003). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255705/Ley%20N%2027972%20.pdf.pdf?v=1613145670>
- Espinoza, R. (2009). *El fayolismo y la organización contemporánea*. *Vision Gerencial*, 1(8), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general* (1ra ed.). Editorial Herrero.
- Fierro, I. &. (2017). *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. *INNOVA Research Journal*, 155.
- Gonzales, W. (2018). *Liderazgo participativo y Satisfacción del Usuario en la municipalidad distrital de Limatambo-Anta, 2018*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20156/goyzueta_1w.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, R. &. (2020). *Importancia de la gestión administrativa en el sector público*.



- Hernández, R., Fernandez, , & Baptista, . (2006). *Metodología de la Investigacion*. (4ta ed.).
Mexico.https://www.academia.edu/19094794/LIBRO_metodologia_de_la_investigacion_4ta_edicion_sampieri_2006_ocr
- Hernández, R., Fernandez, C., & Pilar, B. M. (2014). *Metodologia de investigacion*.
McGRAW-HILL.
- Hernandez, S. J., & Palafox de Anda, G. (2012). *Administracion y la teofria, proceso, areas funcionales y estrategias*. McGraw-Hill.
- Hernandez, S. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. McGraw-Hill.
- Herrera, Y. (2013). *Liderazgo en la gestión pública*. Unaciencia, 6(10), 45-55.
- Hitt, A. (2006). *Administración*. Pearson. <https://goo.gl/e4Tvy7>
- Incacutipa, Z. (2016). *Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna periodo - 2015*.
Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2478>
- Jihan, L. (2018). *Gestión Administrativa y liderazgo asertivo en La Municipalidad Distrital De Morales - 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30655>
- Jiménez, J. (2008). *Gestión Pública Municipal*. CEBEM Editores.
<http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/gestion-publica.pdf>
- Koonts, H., Weihrich,H., & Cannice,M. (2012). *Administracion: una perspectiva global y empresarial*. MC Graw Hil.



- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2017). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ªed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editores S.A.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Leon, G. (2016). *El liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay-huari*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- López, J. (2013). *El líder al interior de los grupos de trabajo, factor de desarrollo para el trabajo en equipo*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Louffat, E. (2010). *Administración: fundamentos del proceso administrativo (2da ed.)*. Argentina: Cengage Learning.
- Mendoza, C. (2019). *Liderazgo político, entorno apolítico: la realidad inhóspita de la carrera provincial en Cusco*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14762/MENDOZA_CARLOS_LIDERAZGO_POLITICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Munch, G. (2018). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.
- Nader, M., y Castro, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de Psicología* (Pontificia Universidad Católica del Perú), 28(2), 227-258
- Núñez, G. (2019). *Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado municipal minorista n°1, Lima - 2018*. Universidad Peruana los Andes.
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

Ortiz, L., & Repuello, L. (2015). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://1library.co/document/q2ne77jq-estilos-liderazgo-desempeno-laboral-municipalidad-distrital-acoria-ano.html>

Plata, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*.

Qquelcca, W. (2019). *Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangani-Cusco en el periodo 2017*. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11602/Qquelcca_Churata_Willian.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ramos, E. (11 de Mayo 2015). Plan de desarrollo del distrito de Chucuito: <https://es.scribd.com/doc/117122922/Plan-de-Desarrollo-Del-Distrito-de-Chucuito>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10^a ed.). Pearson Educación de México, S.A. https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administracion*. Pearson.

Rodriguez, E. & L. (2017). *El liderazgo y la Gestion administrativa*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mccllelland/>



- Rouquaud, I. (2010). *Estilos de liderazgo y gestion a nivel local. Analisis comparativo de los casos de España y Argentina*. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
file:///C:/Users/INSIDE/Downloads/Dialnet
EstilosDeLiderazgoYGestionANivelLocal-5711843.pdf
- Soto, E. (2017). *El liderazgo y la gestion administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro Chana - Huari, en el año 2017*. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Suasnábar, F. (2008). *Estilos de liderazgo en la gestión municipal: el caso del Seguro Público de salud de la Prov. de Bs As. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, la Plata*. Universidad Nacional de la Plata. <https://www.academica.org/000-096/677.pdf>
- Torres, G. (2020). *Los estilos de liderazgo de autoridad según el autor Kurt Tsadek Lewin en las instituciones educativas secundarias “José Carlos Mariátegui” Aplicación UNAP y “José Antonio Encinas” de la ciudad de Puno*. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13413/Torres_Mamani_Gelmar_Celedonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, J. (6 de Agosto de 2019). *Aplicación del proceso administrativo en la Administración pública federal de México. Encrucijada CEAP(33)*, 18-40.
doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2019.33.70130>



Torres, J. V. (2018). *“Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales”*.

Velásquez, F. & González E. (2004). *La planeación participativa en Bogotá y propuestas*.
<http://www.fundacióncorona.org.co/descargas/planeación%20participativa%20en%20Bogotá.pdf>

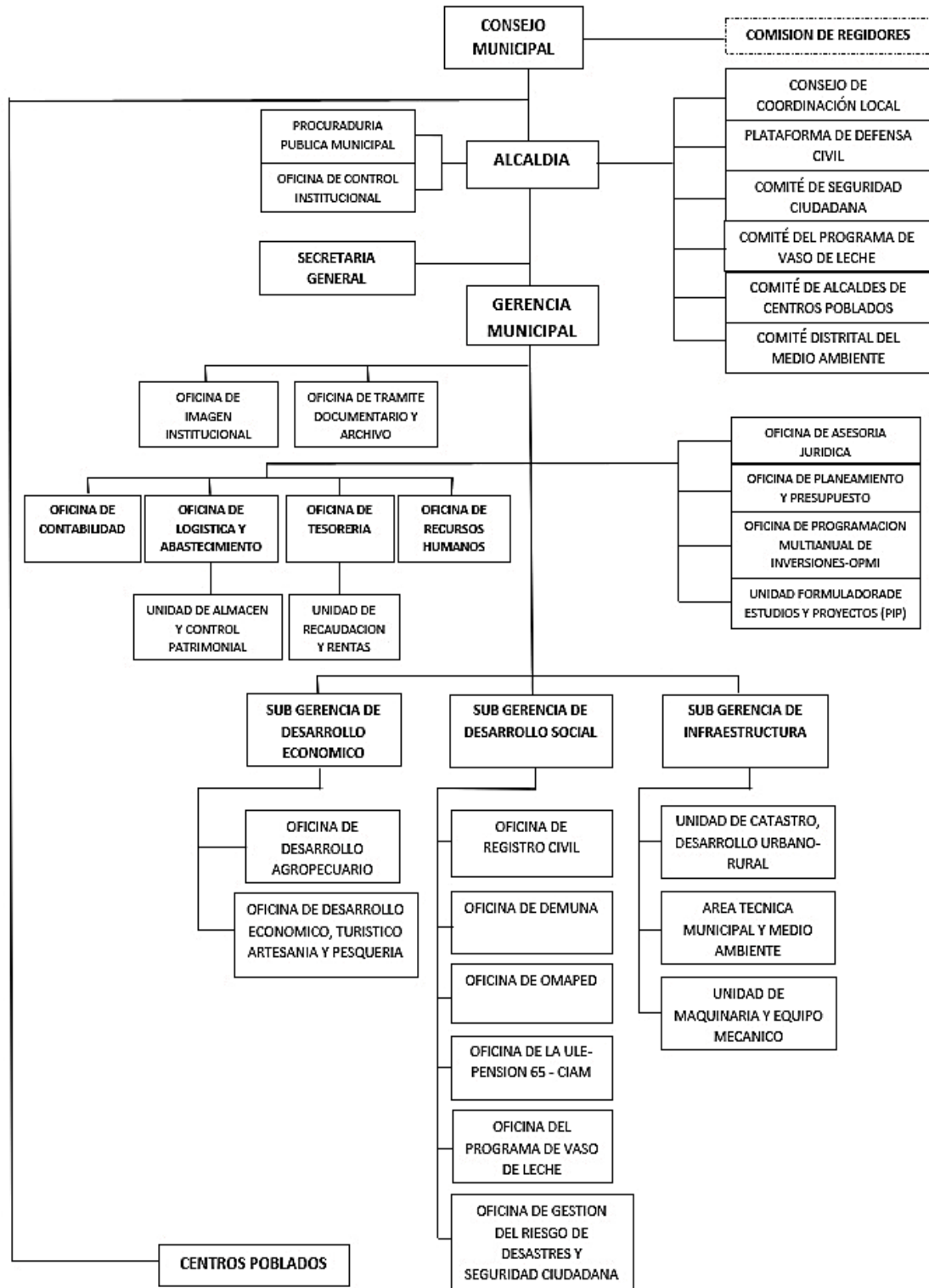
Vicencio, O. (2011). *La investigación en las Ciencias Sociales* . M Trillas.



ANEXOS



ANEXO 1: ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCION



ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Interrogantes Generales	Hipótesis Generales	Objetivos Generales	Variables	Métodos
¿Cómo es el liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito y cómo podrían mejorarse -2021?	El liderazgo participativo que se aplica en la municipalidad de Chucuito es débil y su gestión administrativa es de tipo regular.	Analizar el liderazgo participativo y la gestión administrativa que se aplican en la municipalidad Distrital de Chucuito, a fin de proponer lineamientos de mejora - 2021.	<p>Liderazgo participativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones • Relaciones armoniosas • Fomenta la participación. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - transversal</p> <p>Método de Investigación Deductivo</p>
Interrogantes específicas	Hipótesis específicas	Objetivos específicos		
¿Cómo es el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021?	En el período 2021, en la Municipalidad Distrital de Chucuito, se ejerció un tipo de liderazgo participativo débil.	Analizar el liderazgo participativo que se aplica en la Municipalidad Distrital de Chucuito -2021.	<p>Gestión administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	
¿Cómo es la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito – 2021?	La gestión administrativa que se aplicó en la Municipalidad Distrital de Chucuito en el período 2021, fue de tipo regular.	Analizar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito - 2021.		
¿Cómo se puede mejorar el nivel de liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito?		Proponer lineamientos generales orientados a mejorar el nivel del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Chucuito.		



ANEXO 3: CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?

<input type="checkbox"/>	a) Femenino	<input type="checkbox"/>	b) Masculino
--------------------------	-------------	--------------------------	--------------

2. Edad:

- a) 18 a 28
- b) 29 a 38
- c) 39 a 48
- d) 59 a 58
- e) Más de 58

II. **INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a su criterio, considerando la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Calificación				
		1	2	3	4	5
1.	El Sr alcalde toma en cuenta opiniones o ideas para la tomar de decisiones.					
2.	El Sr alcalde promueve que las decisiones relativas al trabajo sean adoptadas mediante discusiones grupales.					
3.	El Sr alcalde involucra a los trabajadores en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.					
4.	La comunicación con el Sr alcalde y las altas autoridades de la institución se da con gran facilidad.					
5.	El Sr alcalde se preocupa que haya armonía entre los trabajadores de la institución.					
6.	El Sr alcalde de la institución evalúa el desempeño de los trabajadores.					
7.	El Sr alcalde y las altas autoridades tratan con confianza y amabilidad a los					
8.	El Sr alcalde estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados.					
9.	El Sr alcalde promueve la participación de los pobladores en los presupuestos participativos del Distrito de Chucuito.					
10.	Se ejecutan los proyectos aprobados en el presupuesto participativo.					
11.	El Sr alcalde efectúa la rendición de cuentas sobre su gestión.					
12.	El Sr alcalde y las autoridades brindan información sobre la ejecución presupuestal.					



	GESTION ADMINISTRATIVA	CALIFICACION				
	PLANEACION	1	2	3	4	5
1.	¿Tiene conocimiento sobre los objetivos de la institución?					
2.	¿Participó usted en la formulación del plan estratégico institucional?					
3.	¿Se aplica el plan estratégico para lograr los objetivos institucionales?					
4.	¿En la planeación, la institución considera de manera equitativa las necesidades de todos los centros poblados del Distrito de Chucuito?					
5.	¿Participa usted en la formulación de los presupuestos referidos a su ámbito de trabajo?					
	ORGANIZACIÓN					
6.	Considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo.					
7.	¿Le comunican a usted los resultados de la evaluación de su desempeño de manera oportuna para realizar las correcciones necesarias?					
8.	Considera usted que la estructura organizacional de su área esta formulada adecuadamente.					
9.	Considera que las autoridades y trabajadores de la institución cumplen sus funciones con total responsabilidad.					
10.	¿Recibe usted indicaciones y reporta sobre los resultados de sus labores solo a su jefe inmediato superior?					
	DIRECCION					
11.	¿Tiene usted confianza para expresar sus comentarios y sugerencias referidas a su ámbito laboral?					
12.	¿Usted cree que las autoridades promueven el trabajo en equipo?					
13.	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la institución?					
14.	¿El Sr alcalde propicia un ambiente laboral apropiado?					
15.	¿Se administra los recursos en forma equitativa y con					
	CONTROL					
16.	¿Usted cree que cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo al manual de organizaciones y funciones?					
17.	¿Considera usted que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías?					
18.	¿Tiene usted modelos o referencias para garantizar el mejor servicio factible?					
19.	Existe un control permanente sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.					
20.	¿Se aplican medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución?					

ANEXO 4: RESULTADO DE ENCUESTA A LOS COLABORADORES

		ENCUESTA A LOS COLABORADORES																CONTROL															
		LIDERAZGO PARTICIPATIVO				PLANEACION				ORGANIZACIÓN				DIRECCION																			
		ITEMS																															
GENERO	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
Masculino	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	1	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	
Femenino	2	3	5	3	2	3	3	2	3	5	2	2	2	5	1	3	5	1	5	3	3	3	3	5	3	5	2	3	3	5	4	4	
Masculino	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	
Femenino	3	2	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	
Masculino	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	
Masculino	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	
Masculino	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
Femenino	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
Femenino	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1
Femenino	3	3	5	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	5	3	3
Femenino	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
Masculino	1	3	3	4	2	3	5	3	4	5	2	3	3	4	4	5	2	2	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	2	2	2
Masculino	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	2
Masculino	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2
Femenino	3	2	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
Masculino	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
Femenino	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Masculino	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
Femenino	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Masculino	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1
Masculino	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3
Femenino	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1
Masculino	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3
Femenino	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1
Masculino	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3
Femenino	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	1	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3
Masculino	1	3	3	4	2	3	5	3	4	5	2	3	3	4	4	5	2	2	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	2	2	2



RESULTADO DE ENCUESTA A LOS COLABORADORES (CONTINUACION)

LIDERAZGO PARTICIPATIVO		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	5.67	11.3%
Casi Nunca	5.00	10.0%
A veces	12.75	25.5%
Casi Siempre	15.33	30.7%
Siempre	11.25	22.5%
TOTAL	50	100.0%

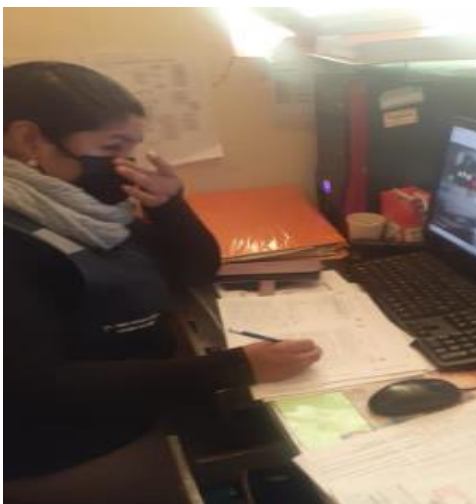
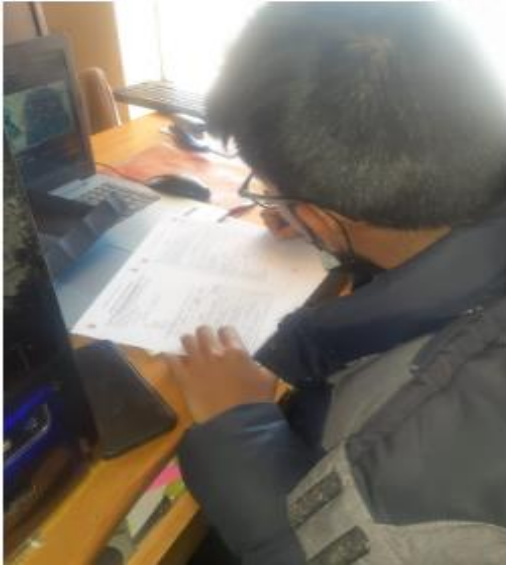
PLANEACIÓN		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	5.60	11.2%
Casi Nunca	7.60	15.2%
A veces	6.40	12.8%
Casi Siempre	22.80	45.6%
Siempre	7.60	15.2%
TOTAL	50	100.0%

ORGANIZACIÓN		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	6.60	13.2%
Casi Nunca	4.00	8.0%
A veces	16.40	32.8%
Casi Siempre	17.00	34.0%
Siempre	6.00	12.0%
TOTAL	50	100.0%

DIRECCIÓN		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	0.20	0.4%
Casi Nunca	9.80	19.6%
A veces	13.80	27.6%
Casi Siempre	16.40	32.8%
Siempre	9.80	19.6%
TOTAL	50	100.0%

CONTROL		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	2.20	4.4%
Casi Nunca	7.40	14.8%
A veces	14.60	29.2%
Casi Siempre	14.00	28.0%
Siempre	11.80	23.6%
TOTAL	50	100.0%

ANEXO 5: EVIDENCIA FOTOGRAFICA





ANEXO 6: CUESTIONARIO A LA POBLACION

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA A LA POBLACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?

<input type="checkbox"/> a) Femenino	<input type="checkbox"/> b) Masculino
--------------------------------------	---------------------------------------

2. Edad:

- a) 18 a 28
- b) 29 a 38
- c) 39 a 48
- d) 59 a 58
- e) más de 58

II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a su criterio, considerando la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS		CALIFICACION				
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO		1	2	3	4	5
1.	¿Usted cree que las autoridades y los trabajadores de la institución toman decisiones apropiadas en el marco sus competencias?						
2.	¿Los trabajadores de la institución se muestran siempre amables con la población?						
3.	¿Usted cree que las autoridades de la institución realizan actividades que motivan la participación de la población? Por ejemplo (programas y planes de desarrollo municipal).						
GESTION ADMINISTRATIVA							
4.	P	¿Participa usted en los procesos del presupuesto participativo promovidos por la Municipalidad Distrital de Chucuito?					
5.	O	¿Considera usted que la Municipalidad organiza correctamente sus actividades?					
6.	D	¿Considera usted que el Sr alcalde se desempeña como un buen líder?					
7.	C	¿Participa usted en las reuniones sobre rendición de cuentas e informes anuales a cargo de las autoridades del Municipio?					



ANEXO 7: RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION

		ENCUESTA A LA POBLACION						
		LIDERAZGO			P	O	D	C
		ITEMS						
	GENERO	VAR33	VAR34	VAR35	VAR36	VAR37	VAR38	VAR39
1	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
2	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
3	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
4	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
5	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
6	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
7	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
8	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
9	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
10	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
11	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
12	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
13	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
14	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
15	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
16	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
17	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
18	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
19	Femenino	4	5	5	5	4	4	1
20	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
21	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
22	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
23	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
24	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
25	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
26	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
27	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
28	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
29	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
30	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
31	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
32	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
33	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
34	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
35	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
36	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
37	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
38	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
39	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
40	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
41	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
42	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
43	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
44	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
45	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
46	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
47	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
48	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
49	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
50	Femenino	2	3	3	4	4	4	4



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

51	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
52	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
53	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
54	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
55	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
56	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
57	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
58	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
59	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
60	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
61	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
62	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
63	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
64	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
65	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
66	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
67	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
68	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
69	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
70	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
71	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
72	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
73	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
74	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
75	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
76	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
77	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
78	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
79	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
80	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
81	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
82	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
83	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
84	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
85	Femenino	4	5	5	5	4	4	1
86	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
87	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
88	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
89	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
90	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
91	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
92	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
93	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
94	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
95	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
96	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
97	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
98	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
99	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
100	Femenino	2	3	3	4	4	4	4



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

101	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
102	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
103	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
104	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
105	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
106	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
107	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
108	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
109	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
110	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
111	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
112	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
113	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
114	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
115	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
116	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
117	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
118	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
119	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
120	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
121	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
122	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
123	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
124	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
125	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
126	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
127	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
128	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
129	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
130	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
131	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
132	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
133	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
134	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
135	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
136	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
137	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
138	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
139	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
140	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
141	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
142	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
143	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
144	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
145	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
146	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
147	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
148	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
149	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
150	Masculino	4	3	2	3	2	1	2



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

151	Femenino	4	5	5	5	4	4	1
152	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
153	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
154	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
155	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
156	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
157	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
158	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
159	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
160	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
161	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
162	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
163	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
164	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
165	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
166	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
167	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
168	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
169	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
170	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
171	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
172	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
173	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
174	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
175	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
176	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
177	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
178	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
179	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
180	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
181	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
182	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
183	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
184	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
185	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
186	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
187	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
188	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
189	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
190	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
191	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
192	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
193	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
194	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
195	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
196	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
197	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
198	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
199	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
200	Masculino	4	3	2	3	2	1	2



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

201	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
202	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
203	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
204	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
205	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
206	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
207	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
208	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
209	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
210	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
211	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
212	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
213	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
214	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
215	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
216	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
217	Femenino	4	5	5	5	4	4	1
218	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
219	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
220	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
221	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
222	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
223	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
224	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
225	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
226	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
227	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
228	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
229	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
230	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
231	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
232	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
233	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
234	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
235	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
236	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
237	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
238	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
239	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
240	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
241	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
242	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
243	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
244	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
245	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
246	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
247	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
248	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
249	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
250	Masculino	2	3	3	2	1	2	2



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

251	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
252	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
253	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
254	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
255	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
256	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
257	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
258	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
259	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
260	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
261	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
262	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
263	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
264	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
265	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
266	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
267	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
268	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
269	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
270	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
271	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
272	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
273	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
274	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
275	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
276	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
277	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
278	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
279	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
280	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
281	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
282	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
283	Femenino	4	5	5	5	4	4	1
284	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
285	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
286	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
287	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
288	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
289	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
290	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
291	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
292	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
293	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
294	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
295	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
296	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
297	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
298	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
299	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
300	Masculino	2	3	3	2	1	2	2



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

301	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
302	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
303	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
304	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
305	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
306	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
307	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
308	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
309	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
310	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
311	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
312	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
313	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
314	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
315	Femenino	4	3	2	3	2	1	2
316	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
317	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
318	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
319	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
320	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
321	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
322	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
323	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
324	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
325	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
326	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
327	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
328	Masculino	2	3	3	2	1	2	2
329	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
330	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
331	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
332	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
333	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
334	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
335	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
336	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
337	Femenino	3	3	2	2	2	3	3
338	Femenino	3	4	3	2	2	3	1
339	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
340	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
341	Femenino	3	3	3	2	2	2	3
342	Masculino	2	3	3	4	4	4	4
343	Masculino	3	3	3	2	2	2	3
344	Femenino	2	3	3	4	4	4	4
345	Masculino	4	5	5	5	4	4	1
346	Masculino	3	3	2	2	2	3	3
347	Masculino	3	4	3	2	2	3	1
348	Masculino	4	3	2	3	2	1	2
349	Femenino	2	3	3	2	1	2	2
350	Masculino	3	3	3	2	2	2	3



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

351	Femenino	2	3	3	4	4	4	4		
352	Masculino	4	5	5	5	4	4	1		
353	Femenino	3	3	2	2	2	3	3		
354	Femenino	3	4	3	2	2	3	1		
355	Masculino	4	3	2	3	2	1	2		
356	Femenino	2	3	3	2	1	2	2		
357	Femenino	3	3	3	2	2	2	3		
358	Masculino	2	3	3	4	4	4	4		
359	Masculino	3	3	3	2	2	2	3		
360	Femenino	2	3	3	4	4	4	4		
361	Masculino	4	5	5	5	4	4	1		
362	Masculino	3	3	2	2	2	3	3		
363	Femenino	3	4	3	2	2	3	1		
364	Masculino	4	3	2	3	2	1	2		
365	Femenino	4	5	5	5	4	4	1		
366	Masculino	3	3	2	2	2	3	3		
367	Masculino	3	4	3	2	2	3	1		
368	Femenino	4	3	2	3	2	1	2		
369	Masculino	3	4	3	2	2	3	1		
370	Masculino	4	3	2	3	2	1	2		
371	Femenino	2	3	3	2	1	2	2		
372	Masculino	3	3	3	2	2	2	3		
373	Femenino	2	3	3	4	4	4	4		
374	Femenino	4	3	2	3	2	1	2		
375	Masculino	2	3	3	2	1	2	2		
376	Masculino	3	4	3	2	2	3	1		
377	Masculino	4	3	2	3	2	1	2		
378	Femenino	2	3	3	2	1	2	2		
379	Masculino	3	3	3	2	2	2	3		
380	Femenino	2	3	3	4	4	4	4		
381	Masculino	4	3	2	3	2	1	2		
382	Masculino	2	3	3	2	1	2	2		
383	Masculino	2	3	3	4	4	4	4		
384	Masculino	3	4	3	0 2	0 2 73	3 85	1 4		
	Débil	Casi Nunca	2	147	0	105	205	217	131	158
	Regular	A veces	3	132	310	259	85	0	74	78
	Bueno	Casi Siempre	4	105	54	0	74	94	94	74
	Muy bueno	Siempre	5	0	20	20	20	0	0	0
		Totales		384	384	384	384	384	384	384



RESULTADO DE ENCUESTAS A LA POBLACION (CONTINUACION)

LIDERAZGO PARTICIPATIVO		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	0.00	0.0%
Casi Nunca	84.00	21.9%
A veces	233.67	60.9%
Casi Siempre	53.00	13.8%
Siempre	13.33	3.5%
TOTAL	384.00	100.0%

GESTION ADMINISTRATIVA		
Escala	Promedio	Porcentaje
Nunca	58.00	15.1%
Casi Nunca	177.75	46.3%
A veces	59.25	15.4%
Casi Siempre	84.00	21.9%
Siempre	5.00	1.3%
TOTAL	384.00	100.0%

ANEXO 8: EVIDENCIA FOTOGRAFICA





ANEXO 9: VALIDACION DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

III. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?

<input type="checkbox"/>	a) Femenino	<input type="checkbox"/>	b) Masculino
--------------------------	-------------	--------------------------	--------------

2. Edad:

- a) 18 a 28
- b) 29 a 38
- c) 39 a 48
- d) 59 a 58
- e) Más de 58

IV. **INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a su criterio, considerando la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
1.	El Sr alcalde toma en cuenta opiniones o ideas para la tomar de decisiones.					
2.	El Sr alcalde promueve que las decisiones relativas al trabajo sean adoptadas mediante discusiones grupales.					
3.	El Sr alcalde involucra a los trabajadores en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.					
4.	La comunicación con el Sr alcalde y las altas autoridades de la institución se da con gran facilidad.					
5.	El Sr alcalde se preocupa que haya armonía entre los trabajadores de la institución.					
6.	El Sr alcalde de la institución evalúa el desempeño de los trabajadores.					
7.	El Sr alcalde y las altas autoridades tratan con confianza y amabilidad a los trabajadores.					
8.	El Sr alcalde estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados.					
9.	El Sr alcalde promueve la participación de los pobladores en los presupuestos participativos del Distrito de Chucuito.					
10.	Se ejecutan los proyectos aprobados en el presupuesto participativo.					
11.	El Sr alcalde efectúa la rendición de cuentas sobre su gestión.					
12.	El Sr alcalde y las autoridades brindan información sobre la ejecución presupuestal.					



	PLANEACION	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
1.	¿Tiene conocimiento sobre los objetivos de la institución?					
2.	¿Participó usted en la formulación del plan estratégico institucional?					
3.	¿Se aplica el plan estratégico para lograr los objetivos institucionales?					
4.	¿En la planeación, la institución considera de manera equitativa las necesidades de todos los centros poblados del Distrito de Chucuito?					
5.	¿Participa usted en la formulación de los presupuestos referidos a su ámbito de trabajo?					
ORGANIZACIÓN						
6.	Considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo.					
7.	Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de cada área de la institución.					
8.	Considera usted que la estructura organizacional de su área esta formulada adecuadamente.					
9.	Considera que las autoridades y trabajadores de la institución cumplen sus funciones con total responsabilidad.					
10.	¿Recibe usted indicaciones y reporta sobre los resultados de sus labores solo a su jefe inmediato superior?					
DIRECCION						
11.	¿Tiene usted confianza para expresar sus comentarios y sugerencias referidas a su ámbito laboral?					
12.	¿Usted cree que las autoridades promueven el trabajo en equipo?					
13.	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la institución?					
14.	¿El Sr Alcalde propicia un ambiente laboral apropiado?					
15.	¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?					
CONTROL						
16.	¿Usted cree que cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo a su profesión o especialidad?					
17.	¿Considera usted que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías?					
18.	¿Tiene usted modelos o referencias para garantizar el mejor servicio factible?					
19.	Existe un control permanente sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.					
20.	Se aplican medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución?					



**CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y
GESTIÓN ADMINISTRATIVA A LA POBLACION DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO**

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

V. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?

<input type="checkbox"/> a) Femenino	<input type="checkbox"/> b) Masculino
--------------------------------------	---------------------------------------

2. Edad:

- a) 18 a 28
- b) 29 a 38
- c) 39 a 48
- d) 59 a 58
- e) más de 58

VI. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a su criterio, considerando la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		CALIFICACION				
LIDERAZGO PARTICIPATIVO		1	2	3	4	5
1.	¿Usted cree que las autoridades y los trabajadores de la institución toman decisiones apropiadas en el marco sus competencias?					
2.	¿Los trabajadores de la institución se muestran siempre amables con la población?					
3.	¿Usted cree que las autoridades de la institución realizan actividades que motivan la participación de la población? Por ejemplo (programas y planes de desarrollo municipal).					
GESTION ADMINISTRATIVA						
4.	P ¿Participa usted en los procesos del presupuesto participativo promovidos por la Municipalidad Distrital de Chucuito?					
5.	O ¿Considera usted que la Municipalidad organiza correctamente sus actividades?					
6.	D ¿Considera usted que el Sr alcalde se desempeña como un buen líder?					
7.	C ¿Participa usted en las reuniones sobre rendición de cuentas e informes anuales a cargo de las autoridades del Municipio?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo participativo y gestión administrativa para los ciudadanos de la Municipalidad

Distrital de Chucuito

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre el liderazgo participativo y gestión administrativa

DIRIGIDO A: La población de la Municipalidad Distrital de Chucuito

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: M. Sc. Amira CARPIO MARAZA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: M. Sc. en Administración y Finanzas

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre El Ítem Y La Opción De Respuesta		Relación Entre El Ítem Y La Opción De Respuesta		
								SI	NO	SI	NO			SI
V1. LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Toma de decisiones	1. ¿Usted cree que las autoridades y los trabajadores de la institución toman decisiones apropiadas en el marco sus competencias?						X				X		
	Relaciones armoniosas	2. ¿Los trabajadores de la institución se muestran siempre amables con usted?						X				X		"Usted" o "con la población"
	Fomenta la participación	3. ¿Usted cree que las autoridades de la institución realizan actividades que motivan la participación de la población?						X				X		Esta pregunta debería enfatizar entre paréntesis, que tipo de participación.
V2. GESTION ADMINISTRATIVA	Planeación	4. ¿Participa usted en los procesos del presupuesto participativo promovidos por la Municipalidad Distrital de Chucuito?						X				X		
	Organización	5. ¿Considera usted que la Municipalidad organiza correctamente sus actividades?						X				X		
	Dirección	6. ¿Considera usted que el Sr. Alcalde se desempeña como un buen líder?						X				X		Debería considerar otros indicadores respecto a dirección
	Control	7. Usted cree que seguimiento por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de las actividades y proyectos.						X				X		Debería considerar si participan en la rendición de cuentas, informes anuales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo participativo y gestión administrativa para los colaboradores de la Municipalidad

Distrital de Chucuito

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre el liderazgo participativo y gestión administrativa

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chucuito

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: M. Sc. Amira Carpio Maraza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M. Sc. en Administración y Finanzas

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador	Relación entre el Indicador y los Ítems	Relación entre el Ítem Y La Opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	1. ¿Tiene conocimiento sobre los objetivos de la institución?	X						X			
		2. ¿Participó usted en la formulación del plan estratégico institucional?	X						X			
		3. ¿Se aplica el plan estratégico para lograr los objetivos institucionales?	X							X		
		4. ¿En la planeación, la institución considera de manera equitativa las necesidades de todos los centros poblados del Distrito de Chucuito?	X							X		
		5. ¿Participa usted en la formulación de los presupuestos referidos a su ámbito de trabajo?	X							X		
		6. Considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo.	X							X		
		7. Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de cada área de la institución.	X							X		
		8. Considera usted que la estructura organizacional de su área está formulada adecuadamente.	X							X		
		9. Considera que las autoridades y trabajadores de la institución cumplen sus funciones con total responsabilidad.	X							X		
		10. ¿Recibe usted indicaciones y reporta sobre los resultados de sus labores solo a su jefe inmediato superior?	X							X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Dirección	11. ¿Tiene usted confianza para expresar sus comentarios y sugerencias referidas a su ámbito laboral?							X				X			
	12. ¿Usted cree que las autoridades promueven el trabajo en equipo?						X						X		
Control	13. ¿Se evalúa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la institución?						X					X			
	14. ¿El Sr. Alcalde propicia un ambiente laboral apropiado?						X					X			
	15. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?						X					X			¿Esta pregunta tiene relación con la pregunta 7?
	16. ¿Usted cree que cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo a su profesión o especialidad?									X			X		Esta Pregunta no tendría relación con el indicador dirección?
	17. ¿Considera usted que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías?							X					X		
	18. ¿Tiene usted modelos o referencias para garantizar el mejor servicio factible?							X					X		
	19. Existe un control permanente sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.							X					X		
	20. ¿Se aplican medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución?							X					X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre el Indicador y los Ítems			Relación entre el Ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
VI: LIBERAZGO PARTICIPATIVO	Toma de decisiones	1. El Sr Alcalde toma en cuenta opiniones o ideas para la tomar de decisiones						X		X		X		
		2. El Sr Alcalde promueve que las decisiones relativas al trabajo sean adoptadas mediante discusiones grupales.						X		X		X		
		3. El Sr Alcalde involucra a los trabajadores en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.						X		X		X		
	Relaciones armoniosas	4. Es fácil comunicarse con el Sr Alcalde y las altas autoridades de la institución.						X		X		X		*es fácil??
		5. El Sr Alcalde se preocupa que haya armonía entre los trabajadores de la institución.						X		X		X		
		6. El Sr alcalde de la institución evalúa el desempeño de los trabajadores.						X		X		X		
	Fomenta la participación	7. El Sr Alcalde y las altas autoridades tratan con confianza y amabilidad a los trabajadores.						X		X		X		
		8. El Sr Alcalde estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados.						X		X		X		
		9. El Sr Alcalde promueve la participación de los pobladores en los presupuestos participativos del Distrito de Chucuito.						X		X		X		
		10. Se ejecutan los proyectos aprobados en el presupuesto participativo.						X		X		X		
		11. El Sr alcalde efectúa la rendición de cuentas sobre su gestión.						X		X		X		
		12. El Sr alcalde y las autoridades brindan información sobre la ejecución presupuestal.						X		X		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre el Indicador y los Ítems		Relación entre el Ítem y la opción de respuesta				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Toma de decisiones	1. El Sr Alcalde toma en cuenta opiniones o ideas para la tomar de decisiones.	X					X					X			
		2. El Sr Alcalde promueve que las decisiones relativas al trabajo sean adoptadas mediante discusiones grupales.	X					X						X		
		3. El Sr Alcalde involucra a los trabajadores en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.	X						X					X		
		4. Es fácil comunicarse con el Sr Alcalde y las altas autoridades de la institución.	X						X					X		
		5. El Sr Alcalde se preocupa que haya armonía entre los trabajadores de la institución.	X						X					X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

VI: LIDERAZGO PARTICIPATIVO																		
Fomenta la participación.	6. El Sr alcalde de la institución evalúa el desempeño de los trabajadores.								X									X
	7. El Sr Alcalde y las altas autoridades tratan con confianza y amabilidad a los trabajadores.								X									X
	8. El Sr Alcalde estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados.								X									X
	9. El Sr Alcalde promueve la participación de los pobladores en los presupuestos participativos del Distrito de Chucuito.								X									X
	10. Se ejecutan los proyectos aprobados en el presupuesto participativo.								X									X
	11. El Sr alcalde efectúa la rendición de cuentas sobre su gestión.								X									X
	12. El Sr alcalde y las autoridades brindan información sobre la ejecución presupuestal.							X									X	

02046562



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

VARIABLES INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
		NUNCA	CASI NUNCA	VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre el Indicador y los ítems		Relación entre el Ítem Y La Opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	1. ¿Tiene conocimiento sobre los objetivos de la institución?						X		X		X		
		2. ¿Participó usted en la formulación del plan estratégico institucional?						X		X		X		
		3. ¿Se aplica el plan estratégico para lograr los objetivos institucionales?						X		X		X		
		4. ¿En la planeación, la institución considera de manera equitativa las necesidades de todos los centros poblados del Distrito de Chucuito?						X		X		X		
		5. ¿Participa usted en la formulación de los presupuestos referidos a su ámbito de trabajo?						X		X		X		
		6. Considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo.						X		X		X		



V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Organización	7. Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de cada área de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	8. Considera usted que la estructura organizacional de su área esta formulada adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	9. Considera que las autoridades y trabajadores de la institución cumplen sus funciones con total responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	10. ¿Recibe usted indicaciones y reporta sobre los resultados de sus labores solo a su jefe inmediato superior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dirección	11. ¿Tiene usted confianza para expresar sus comentarios y sugerencias referidas a su ámbito laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	12. ¿Usted cree que las autoridades promueven el trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	13. ¿Se evalúa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

<p align="center">V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p align="center">Control</p>	14. ¿El Sr Alcalde propicia un ambiente laboral apropiado?	X	X	X	X	X													
		15. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?	X	X	X	X	X	X												
		16. ¿Usted cree que cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo a su profesión o especialidad?	X	X	X	X	X	X												
		17. ¿Considera usted que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías?	X	X	X	X	X	X												
		18. ¿Tiene usted modelos o referencias para garantizar el mejor servicio factible?	X	X	X	X	X	X												
		19. Existe un control permanente sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.	X	X	X	X	X	X												
		20. ¿Se aplican medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución?	X	X	X	X	X	X												

[Handwritten Signature]

02016562



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTION ADMINISTRATIVA PARA LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO

OBJETIVO: CONOCER LA OPINION DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTION ADMINISTRATIVA

DIRIGIDO A: LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TIZNADO JIMENEZ FATIMA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre el Indicador y los Ítems		Relación entre el Ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	
VI: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Toma de decisiones	1. El Sr Alcalde toma en cuenta opiniones o ideas para la tomar de decisiones.	X					X				X			
		2. El Sr Alcalde promueve que las decisiones relativas al trabajo sean adoptadas mediante discusiones grupales.	X					X				X			
		3. El Sr Alcalde involucra a los trabajadores en la ejecución de las decisiones adoptadas orientadas al logro de los objetivos propuestos.	X					X				X			
	Relaciones armoniosas	4. Es fácil comunicarse con el Sr Alcalde y las altas autoridades de la institución.						X				X			
		5. El Sr Alcalde se preocupa que haya armonía entre los trabajadores de la institución.	X					X				X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

VARIABLES INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
		NUNCA	CASI NUNCA	VECES	SIEMPRE	Relación entre la Variable e Indicador		Relación entre el Indicador y los Ítems			Relación entre el Ítem Y La Opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO		SI	NO	
V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	1. ¿Tiene conocimiento sobre los objetivos de la institución?					X	X		X			
		2. ¿Participó usted en la formulación del plan estratégico institucional?					X	X		X			
		3. ¿Se aplica el plan estratégico para lograr los objetivos institucionales?					X	X		X			
		4. ¿En la planeación, la institución considera la manera equitativa las necesidades de todos los centros poblados del Distrito de Chucuito?					X	X		X			
		5. ¿Participa usted en la formulación de los presupuestos referidos a su ámbito de trabajo?						X		X			
		6. Considera que están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades de su puesto de trabajo.						X		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																						
Control	14. ¿El Sr Alcalde propicia un ambiente laboral apropiado?																				X	
	15. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?																					X
	16. ¿Usted cree que cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo a su profesión o especialidad?																					X
	17. ¿Considera usted que se toman acciones inmediatas a penas se detectan anomalías?																					X
	18. ¿Tiene usted modelos o referencias para garantizar el mejor servicio factible?																					X
	19. Existe un control permanente sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.																					X
	20. ¿Se aplican medidas correctivas al personal que incumple con el reglamento interno de la institución?																				X	

[Handwritten Signature]
 M. S. ADMINISTRANDO ANHEC
 M. S. / CLAD. 1733



ANEXO 10: SOLICITUD PARA REALIZAR LA INVESTIGACION



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de Investigación

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO
MVZ. EDWIN W. CRUZ QUSPE

Yo, **Lorena Milagros Merma Duran**, identificado (a) con DNI N° 70143625, con domicilio en **Jr. Cajas Reales N° 125**, distrito de **Chucuito**, BACHILLER de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**, ante Usted me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **ADMINISTRACION** en la Universidad Nacional del Altiplano, solicito Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Chucuito "**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO-2021**" para obtener el grado de licenciada en administración.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted, señor alcalde, tenga a bien acceder a mi solicitud por ser de justa y legal.

Chucuito, 01 de JUNIO del 2022

FIRMA DEL SOLICITANTE



ANEXO 11: PLAN DE CAPACITACIÓN

I. ACTIVIDAD DE LA INSTITUCION

La Municipalidad Distrital de Chucuito es una institución de gobierno local y tiene la “finalidad de administrar los ingresos económicos y desarrollar las labores en beneficio y progreso de la comunidad local y promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción” (Ley N° 27972, Art.4, 2003).

II.JUSTIFICACIÓN

Como en toda organización, la necesidad de mejorar es una constante y el Municipio Distrital de Chucuito no es la excepción, en este caso, producto de los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, se han encontrado algunos puntos que se considera de gran importancia el que sean mejorados como es el caso de las habilidades para la toma de decisiones en el ámbito de las competencias de los directivos y el Sr. Alcalde el que también debería participar en capacitaciones que le permitan mejorar sus competencias sobre trabajo en equipo; por otro lado, se han encontrado debilidades referidas a temas inherentes a el desarrollo de habilidades en la atención a los usuarios de los servicios que presta la Municipalidad. (Ver Tabla 7), lo cual se considera, amerita la elaboración de un programa de capacitación para dicho fin.

Además, se ha encontrado que hay debilidades en los procesos de comunicación, que están a cargo de los directivos y la más alta autoridad municipal, comunicación que no resulta fluida especialmente entre los directivos y el personal que depende de ellos; así mismo, entre los responsables de las áreas del Municipio y sus respectivos colaboradores, ente otros, en relación a sus desempeños laborales (Ver tabla 8); aspectos que se constituyen en insumos esenciales para llevar a cabo procesos de capacitación a colaboradores, buscando mejorar sus desempeños y considerando su especialización.



Por otro lado, para Díaz (2013) “es un recurso importante para las organizaciones que brindan servicios, para mejorar sus actitudes y habilidades con el objetivo de optimizar sus servicios y desempeño laboral, donde el comportamiento y desempeño afecta directamente la calidad de sus servicios brindados”.

De acuerdo a Plan de Capacitaciones para el Personal Municipal (2019), “muestra un enfoque, a los colaboradores y jefes de área, así como el Sr alcalde de la municipalidad donde se les ofrecen este plan de capacitación programas para fortalecer la capacidad de los empleados municipales”.

Por otro lado, según Díaz (2013) “es importante el ambiente de trabajo y la medida en que facilita o dificulta la realización del trabajo. Además, en las organizaciones de nuestro país, ni la motivación ni el trabajo se aprovechan del aporte de la fuerza laboral”. En este sentido, se presenta el programa de formación vigente en la Municipalidad Distrital de Chucuito.

III. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elaborar un programa que permita a los Directivos mejorar sus habilidades para la toma de decisiones en el ámbito de sus respectivas competencias, capacidades para trabajar en equipo y mejorar sus habilidades comunicativas para una mejor interacción con los colaboradores que se encuentran en el ámbito de su dependencia. Todo ello orientado a mejorar la gestión municipal.
- Elaborar un programa orientado a promover que se lleve a cabo un proceso de comunicación más fluido y efectivo entre los jefaturas y colaboradores que desarrollan actividades de atención a usuarios o pobladores que se encuentran en el ámbito jurisdiccional del Municipio Distrital de Chucuito. El énfasis de



la capacitación estará centrado en mejorar el desempeño de los colaboradores en sus interacciones con otros colaboradores de la institución y grupos de interés, que son usuarios de los servicios que presta el Municipio.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

- Elaborar un programa que permita a los colaboradores mejorar sus habilidades para la toma de decisiones, el trabajo en equipo y sus habilidades comunicativas.
- Promover que se lleve a cabo un proceso de comunicación más fluido y efectivo y mejorar sus habilidades de atención a los usuarios de los servicios que presta la Municipalidad.

V. ALCANCE

El programa de capacitación estará conformado por dos subprogramas, cada uno orientado a requerimientos y colaboradores que están directamente relacionados con las funciones y debilidades detectadas, cada uno de los cuales comprenderá:

- Directivos que desempeñan labores que requieren de forma permanente tomar decisiones, promover el trabajo en equipo y mejorar sus habilidades comunicativas; en tal sentido, los directivos comprendidos son: el Sr Alcalde del Municipio Distrital de Chucuito, el Gerente Municipal y el Jefe del área de Contabilidad.
- Colaboradores que desempeñan labores que requieren desarrollar competencias referidas a habilidades comunicativas y de interacción fluida con grupos de interés externos a la Municipalidad; por tanto, formarán parte de este subprograma de capacitación: Jefe de recursos humanos y asistente, Jefe de Logística y asistentes, Jefe de Tesorería y asistente, Jefe de Imagen Institucional, Secretaria General, Jefe de la Unidad de Recaudación y Rentas,



Jefe la Subgerencia de Infraestructura y asistente, Jefe de la subgerencia de desarrollo social, Jefe de la Subgerencia de Desarrollo Económico, Responsable de OMAPED, Responsable de Demuna, Responsable de ULE y asistente, Responsable de Catastro y Desarrollo Urbano, Responsable de Área Técnica Municipal y asistente de la Municipalidad Distrital de Chucuito.

1. SUBROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS

1.1. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son: la capacitación será fuera de la institución, las capacitaciones se realizarán en la ciudad de lima en el Centro Gold SAP Education Partner

Ubicado en el distrito de Miraflores, según en los temas requeridos.

1.2 DIRECTIVOS COMPRENDIDOS:

- Sr. alcalde del Municipio
- Gerente Municipal
- Jefe de Contabilidad

1.3. TIPO DE CAPACITACIÓN

A) Capacitación formal: Su finalidad es la realización de talleres, cursos programados para atender las necesidades de la institución que están relacionados con el proceso de desarrollo empresarial para que los directivos de la institución logren superar y mejorar sus habilidades en la toma de decisiones, trabajo en equipo y sus habilidades comunicativas para lograr una mejor competitividad. Por lo cual se aplicará esta capacitación a los directivos y de la municipalidad distrital de Chucuito.

B) Opciones de capacitadores

La capacitación será expuesta por licenciados en administración o contador.



- ✓ Verón Jorge
- ✓ Gonzalo Galdós Jiménez
- ✓ Daniel Meade Monteverde
- ✓ Luz María Vargas

1.4. ACCIONES A DESARROLLAR

FECHAS, PERIODO, LUGAR VIAJE, VIATICOS, PERMISOS, INFORME, RETROALIMENTACIÓN

La capacitación se llevará en la ciudad de lima, así mismo los gastos por concepto de alimentación, hospedaje y movilidad (hacia y desde el lugar de embarque) serán financiados por la Municipalidad Distrital de Chucuito, donde se realizará la comisión de servicios.

1.5. TEMAS DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

DIRECTIVOS:

- ✓ **Toma de decisiones**
 - Proceso de toma de decisiones
 - Análisis de alternativas de decisión
 - Selección e implementación
 - Retroalimentación
 - Racionalidad y emociones
 - Patrones y rutinas mentales
 - La inteligencia intuitiva



- Decisiones individuales y sesgos psicológicos
- Decisiones en equipo y sesgos sociológicos
- Estilos de decisión
- Gestión estratégica de las decisiones
- ✓ **Habilidades de comunicación**
 - Empatía
 - Asertividad
 - Capacidad negociadora
 - Estructura de una Negociación
 - Comunicación efectiva en la negociación
 - Resolución de Conflictos
- ✓ **Trabajo en equipo**
 - Importancia del trabajo en equipo
 - Reforzamiento del trabajo en equipo
 - Motivación
 - Introducción a la gestión del trabajo en equipo desde el enfoque de la gestión del conocimiento.
 - Claves de los equipos efectivos.
 - Comunicación y coordinación en equipos de trabajo.
 - Conducción y liderazgo del equipo de trabajo.

1.5 RECURSOS Y PRESUPUESTO

HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores especializados en la materia de capacitación.



El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución para los directivos que viajaran para su respectiva capacitación.

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD
Pasajes terrestres	PSJE	3
Materiales	UNID	3
Viáticos	UNID	3

1.6 CRONOGRAMA

Las capacitaciones se llevarán a cabo durante el año según el cronograma.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Exposición – diálogo: Toma de Decisiones											-	
Cursos: Habilidades Comunicativas											-	
Curso virtual: Trabajo en Equipo											-	

2. SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA COLABORADORES

2.1. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son: la capacitación será en la institución, las capacitaciones se realizarán en la Municipalidad Distrital de Chucuito en los temas requeridos.

2.2. COLABORADORES COMPRENDIDOS:

- Jefe de recursos humanos y asistente (2)
- Jefe de Logística y asistentes (3)
- Jefe de Tesorería y asistente (2)



- Jefe de Imagen Institucional (2)
- Secretaria General (1)
- Jefe de la Unidad De Recaudación y Rentas (1)
- Jefe la Subgerencia de Infraestructura y asistente (3)
- Jefe de la subgerencia de desarrollo social (1)
- Jefe de la Subgerencia de Desarrollo Económico (1)
- Responsable de OMAPED (1)
- Responsable de Demuna (1)
- Responsable de ULE y asistente (2)
- Responsable de Catastro y Desarrollo Urbano (1)
- Responsable de Área Técnica Municipal y asistente (1)

TOTAL, DE PARTICIPANTES: 22 Colaboradores

2.3. TIPO DE CAPACITACIÓN

A) Capacitación Preventiva: Está diseñado para anticipar cambios en las personas, ya que su desempeño puede cambiar con el tiempo, sus habilidades pueden deteriorarse y la tecnología puede volver obsoletos sus conocimientos. A demás prepara a las personas para afrontar con éxito el uso de nuevos métodos de trabajo, nuevas tecnologías y mejorar en la atención a los usuarios y la comunicación. Por lo cual se aplicará esta capacitación a los colaboradores y de la municipalidad distrital de Chucuito.

B) Capacitación presencial: Los expositores deben contar con el siguiente perfil:

- ✓ Comunicación: Administrador, Psicólogo, Comunicador
- ✓ Atención a usuarios: Administrador



2.4. ACCIONES A DESARROLLAR

La capacitación se llevará en la Municipalidad Distrital de Chucuito, así mismo los gastos por concepto de refrigerio y materiales serán financiados con ingresos propios presupuestados de la institución, donde se realizará la comisión de servicios.

2.5. TEMAS DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

COLABORADORES: 22 personas a capacitar

❖ Comunicación

- La importancia de la comunicación
- Innovación y flexibilidad
- Estrategias de comunicación

Sesión 1. La Escucha Activa y la empatía

- a) Técnicas para escuchar activamente
- b) Cómo generar confianza en el receptor
- c) Técnicas espejo
- d) ¿Cómo lograr ponerme en los zapatos del otro?
- e) El fenómeno Rapport

Sesión 2. La Asertividad

- a. Normas de Asertividad
- b. Cualidades de una persona asertiva



- c. Técnicas asertivas para el manejo de situaciones comunicacionales complejas
- d. Escenificación de distintos marcos de situaciones frente a los tipos de clientes.

❖ **Atención a los usuarios**

- Satisfacción de los usuarios
- Qué es un servicio de calidad y cómo se construye.
- El servicio como proceso. Tipos de servicios. El ciclo del servicio.
- Diseño del servicio. Estándares de atención.
- Factores humanos en la atención al cliente.
- La comunicación como herramienta fundamental del servicio.
- Esquemas de atención de quejas y reclamos.
- Evaluación de la calidad de servicio en la organización.

2.6. RECURSOS Y PRESUPUESTO

a) HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores especializados en la materia a continuación se dará de la siguiente forma:

- Colaboradores: serán capacitados por un licenciado en administración en la municipalidad de Chucuito.

b) MATERIALES:

Infraestructura: las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la institución.

Equipo y otros: está conformado por carpetas y mesas, pizarra, plumones, equipo multimedia, laptop, data, y ventilación adecuada.

Documentos técnicos: entre ellos tenemos: certificados, material de estudio, etc.



c) PRESUPUESTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución para los colaboradores de su respectiva capacitación.

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD
Costo de la capacitación	-	2
Materiales	UNID	22
Refrigerio	UNID	22

2.7. CRONOGRAMA

Las capacitaciones se llevarán a cabo durante el año según el cronograma.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Exposición: Atención al usuario													-
Taller: Comunicación													-
Trabajos prácticos de casos: Atención al usuario y comunicación													-

El Instituto Nacional de Administración Pública INAP (2023) ofrece a los agentes este curso que les permitirá fortalecer las competencias para aumentar la eficacia y profesionalismo del trabajo en equipo en la gestión, también según Educación (2023), saber reconocer, evaluar y reflexionar sobre las decisiones empresariales y mejorar la gestión de procesos de toma de decisiones lógicos/intuitivos, crear más y mejores alternativas para evitar y fortalecer. Por otro lado, también se refiere a la Escuela de Administración del Estado (2023), que tiene como objetivo formar profesionales, funcionarios que laboren en la administración pública, cuyo objetivo es ayudar a fomentar el crecimiento de los equipos humanos proporcionando herramientas para una comunicación eficaz.



ANEXO 12: ANALISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTION ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad del liderazgo participativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	15

Estadísticas de escala liderazgo participativo

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
77,74	292,523	17,103	24

Resumen de procesamiento de casos de gestión administrativa

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	24



ANEXO 13: PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Variable	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.232	50	.000	.814	50	.000
Gestión Administrativa	.471	50	.000	.530	50	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Lorena Milagros Herma Duran
, identificado con DNI 70143625 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DE ADMINISTRACIÓN

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

" LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO - 2021

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de Abril del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Lorena Milagros Merma Duran
, identificado con DNI 70143625 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
de Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

" LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO - 2021

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de Abril del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella