



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



LIDERAZGO POLÍTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CRUCERO – 2020

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ROSMERI MAMANI CATUNTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO POLÍTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CRUCERO - 2020

AUTOR

ROSMERI MAMANI CATUNTA

RECUENTO DE PALABRAS

24637 Words

RECUENTO DE CARACTERES

131038 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

107 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 6, 2023 4:56 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 6, 2023 4:58 PM GMT-5

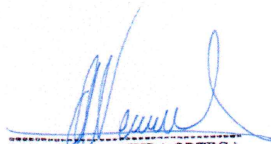
● 16% de similitud general

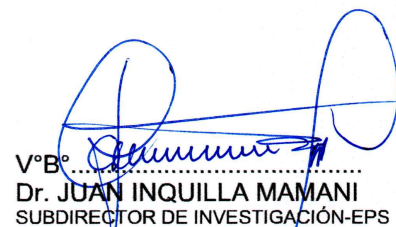
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% 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
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


M.Sc. ITÁLUZ NEIRA ORTEGA
DOCENTE
UNA - PUNO


VºBº.....
Dr. JUAN INQUILLA MAMANI
SUBDIRECTOR DE INVESTIGACIÓN-EPS

Resumen



DEDICATORIA

Al divino creador, por su amor, por guiar mi camino con cognición, por darme fortaleza para lograr mis metas y por guiarme por la senda del éxito y brindarme compañía durante todo el tiempo de mi carrera universitaria.

A mis padres Pedro y Norma, por la energía, sacrificio, amor y ser mi soporte incondicional durante mi carrera profesional, son ellos quienes me brindaron fuerzas para cumplir mi meta de ser profesional.

A mi pareja y mi princesita Lía Zarelha por ser mis aliados estratégicos para lograr mis metas en mi vida profesional y personal, por su paciencia y tolerancia apoyándome incondicionalmente.

Rosmeri



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi mayor agradecimiento y estima:

A mi asesora: M. Sc. Idaluz Magly Neira Ortega, por la paciencia, consagración de su tiempo y ofrecer sus conocimientos teóricos que fueron aprovechados para compendiar este trabajo trascendental para mi carrera profesional, por su riguroso comentario, gracias por el apoyo de críticas constructivas que fueron tomadas en cuenta.

A la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Sociales y a mis docentes de la E. P. de Sociología por brindarme sus conocimientos teóricos y prácticos durante la formación de mi carrera profesional, por inculcarme valores, enseñanzas y constante apoyo.

A los miembros del Jurado por sus acertadas observaciones y apoyo incondicional en la culminación de la presente tesis.

A la Municipalidad Distrital de Crucero – Carabaya por la oportunidad y brindarme las facilidades accedidas para la investigación, en las diferentes áreas de su Institución al cual dirige.

Rosmeri



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN 13

ABSTRACT..... 14

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 20

1.2.1. Problema general 20

1.2.2. Problemas específicos 20

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 20

1.3.1. Hipótesis general..... 20

1.3.2. Hipótesis específicas 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 21

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 22

1.5.1. Objetivo general..... 22



1.5.2. Objetivos específicos	22
------------------------------------	----

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.1.1. A nivel Internacional	24
2.1.2. A nivel Nacional	28
2.1.3. A nivel Local	32
2.2. MARCO TEÓRICO	36
2.2.1. Liderazgo político	36
2.2.2. Gestión administrativa	45
2.2.3. Elementos de la gestión administración.....	47

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LUGAR DE ESTUDIO	49
3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.2.1. Tipo de investigación	49
3.2.2. Diseño de investigación	50
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.3.1. Población.....	50
3.3.2. Muestra	50
3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS Y OBSERVACIÓN	51
3.4.1. Unidad de análisis	51



3.4.2. Unidad de observación.....	51
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.5.1. Técnica.....	51
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos	51
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	53
CAPITULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 DATOS GENERALES	55
4.2. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	59
4.2.1. Resultados descriptivos del liderazgo participativo.....	60
4.2.2. Autoridad descentralizada.....	64
4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1	67
4.3. LIDERAZGO CARISMÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	69
4.3.1. Empatía	70
4.3.2. Motivación	74
4.3.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2	77
4.4. LIDERAZGO BUROCRÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	78
4.4.1. Resultados descriptivos de la gestión administrativa	79
4.4.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3	81
4.5. DISCUSIÓN	82
V. CONCLUSIONES.....	86
VI. RECOMENDACIONES	88



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 90

ANEXOS..... 99

TEMA: Liderazgo Político y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de
Crucero - 2020

LÍNEA: Organizaciones, Liderazgo y Gestión Organizacional.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 13 de enero del 2023.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características diferenciadoras entre el directivo y líder	40
Figura 2. Liderazgo democrático y gestión administrativa	59
Figura 3. Liderazgo carismático y gestión administrativa.....	69
Figura 4. Liderazgo burocrático y gestión administrativa	78



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de fiabilidad	52
Tabla 2. Nivel de fiabilidad del cuestionario liderazgo político	52
Tabla 3. Nivel de fiabilidad del cuestionario gestión administrativa.....	53
Tabla 4. Coeficiente de Rho Spearman.....	54
Tabla 5. Sexo del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero	55
Tabla 6. Lugar de procedencia del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero	56
Tabla 7. Grado de instrucción del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero	56
Tabla 8. Ocupación del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero	57
Tabla 9. Edad del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero	58
Tabla 10. Participación del líder municipal en el cambio institucional.....	60
Tabla 11. El líder municipal fomenta la participación en la solución de problemas	61
Tabla 12. El líder municipal es activo y promueve el trabajo en equipo.....	62
Tabla 13. El líder municipal tiene la capacidad de solución al problema.....	63
Tabla 14. El líder municipal realiza consulta con sus trabajadores	64
Tabla 15. El líder municipal forma equipos y comisiones de trabajo.....	65
Tabla 16. El líder municipal comparte actividades y decisiones con los trabajadores .	66
Tabla 17. El líder municipal estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista	67
Tabla 18. Prueba de Rho de Spearman	68
Tabla 19. El líder municipal es afectuoso y generoso con los trabajadores	70
Tabla 20. El líder Municipal es afectuoso y generoso con la población.....	71



Tabla 21. El alcalde demuestra sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social	72
Tabla 22. La personalidad del alcalde genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales	73
Tabla 23. El líder municipal de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad	74
Tabla 24. El líder municipal reconoce los logros de los trabajadores	75
Tabla 25. El líder municipal utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores.	76
Tabla 26. El líder municipal otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida	77
Tabla 27. Prueba de Rho de Spearman	78
Tabla 28. Planificación en la gestión administrativa	79
Tabla 29. Organización en la gestión administrativa.....	80
Tabla 30. Dirección en la gestión administrativa.....	80
Tabla 31. Control en la gestión administrativa	81
Tabla 32. Prueba de Rho de Spearman	82



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta	100
Anexo 2. Pruebas de normalidad	104



RESUMEN

El liderazgo político y gestión administrativa es un problema que se viene suscitando en los diferentes niveles de gobierno central, regional y local, como consecuencia de falta del liderazgo y desconocimiento de la gestión administrativa que enmarca, la planificación, organización, dirección y control. La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo político y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020. La hipótesis de investigación es: El liderazgo político tiene una relación significativa con la gestión administrativa. La investigación es de tipo cuantitativo de diseño no experimental de carácter descriptivo – correlacional. El horizonte temporal es de nivel sincrónico. Las unidades de análisis son el liderazgo político y gestión administrativa y las unidades de observación son los trabajadores y funcionarios de la municipalidad. La población de estudio son los trabajadores y funcionarios. Para la determinación de la muestra se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra 55 trabajadores y funcionarios de la municipalidad. El estudio concluye que el papel del liderazgo político (democrático, carismático y burocrático) incide estructuralmente en la esencia de cada proceso de la gestión administrativa, considerando mínimamente la planeación, organización, dirección, y control, etapas donde el líder municipal debe ser el actor con mayor preponderancia y capacidad de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

Palabras clave: Control, Dirección, Liderazgo, Organización, Planeación, Política.



ABSTRACT

Political leadership and administrative management is a problem that has been arising at different levels of central, regional and local government, as a consequence of lack of leadership and ignorance of the administrative management that frames planning, organization, direction and control. The general objective of the research is: To determine the relationship between political leadership and administrative management in the district municipality of Crucero - 2020. The research hypothesis is: Political leadership has a significant relationship with administrative management. The research is of a quantitative type of non-experimental design of a descriptive - correlational nature. The time horizon is synchronous level. The units of analysis are the political leadership and administrative management and the observation units are the workers and officials of the municipality. The study population are workers and officials. For the determination of the sample, the type of non-probabilistic sampling was used for convenience, with the sample being 55 workers and officials of the municipality. The study concludes that the role of political leadership (democratic, charismatic and bureaucratic) structurally affects the essence of each administrative management process, minimally considering planning, organization, direction, and control, stages where the municipal leader should be the actor. with greater preponderance and administrative management capacity in the district municipality of Crucero - 2020.

Keywords: Control, Direction, Organization, Leadership, Planning, Politics



CAPITULO I

INTRODUCCION

El problema actual de la gestión administrativa forma parte de un transversal de impases en el organismo administrativo de las instituciones públicas, un componente clave a tomar en cuenta e investigar se basa en dirección al liderazgo político como eje fundamental y desarrollo central de dirección y perfeccionamiento competente de la administración pública. Los gobiernos locales son organizaciones que componen parte del sistema burocrático nacional, sin embargo, no es un tema impuesto entre la máxima autoridad y los trabajadores de dicha entidad más bien se trata de la capacidad que tiene el líder con explícitas cualidades de su capacidad de influenciar y las decisiones coherentes que dirija, además de ser los entes que traten con mayor acercamiento con la población de un estado nación (Collado, et al., 2016). En ese sentido las implicancias del liderazgo político suponen establecer el flujo del comportamiento de los trabajadores en la institución, quienes están colaborando con dirección del líder municipal mediante los tipos de liderazgo democrático y carismático (Romero, 2014).

Es indispensable la mediación del liderazgo como un elemento sustancial para el desarrollo profesional del líder municipal, así como también de los colaboradores de dicha Institución y de la sociedad en general para concretizar sus objetivos, metas en el campo laboral donde se ejecuta. La importancia del liderazgo político del Alcalde en la gestión administrativa es menester acondicionar el factor humano para que estas Instituciones públicas logren el propósito en su gestión como líder municipal y convertirse en modelos de desarrollo económico sostenible con calidad y transparente en la información del periodo.



Por otro lado, contar con municipalidades calificadas y con un servicio eficiente resulta primordial para la realización de servicios públicos de calidad a su vez ayuda a cumplir con el plan de gobierno de forma eficaz y eficiente y también desarrollar cada uno de los objetivos propuestos por el líder municipal. En la actualidad la población muestra un malestar considerable con relación al servicio dispuesto por las municipalidades, existe un alto nivel de desconfianza de la población a la falta de legitimidad de las municipalidades distritales y de nuestros gobernantes en particular las distritales en donde existen infinidad de posibilidades relacionadas a la ineficiencia en su gestión administrativa (Tarrillo et al., 2021). En consecuencia, el estudio se propone determinar la relación que existe entre el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

La investigación se desglosa de la siguiente manera: el capítulo 1, contiene el esquema de la introducción, el planteamiento del problema, la justificación, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, las hipótesis de la investigación; en el segundo capítulo se identifica la revisión de literatura referencial que consideró la investigación entre los antecedentes y el marco teórico; en el tercer capítulo se encuentra el apartado de los materiales y métodos aplicados durante el estudio considerando las características del área de investigación, el método de estudio, la población y muestra, la unidad de análisis y observación, las técnicas e instrumentos de recolección de información, y el procesamiento y análisis de datos; finalmente en el cuarto capítulo se da a conocer los resultados de la investigación aplicada y su discusión respectiva discusión.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El significado del liderazgo político se transmuta según en la historia desde



diferentes perspectivas del uso de la política como un medio de poder que genera acciones positivas y negativas. En ese contexto, durante la época de las guerras mundiales hubo una frase que tuvo cierta trascendencia, la cual consideraba que el liderazgo dependía básicamente de rasgos personales como la inteligencia, iniciativa, pasión o el valor, hechos mismos que generaron conflictos bélicos de carácter político y cultural. Sin embargo, el liderazgo político, según Tintoré (2003), hace referencia al mensaje del presidente de Checoslovaquia Vaclav Havel en el año 1989 quien menciona: “la política debería ser la expresión del deseo de alcanzar la felicidad de la comunidad” (p.222) asumiendo un realce a la idea de que la política se convierte en un arte de constante mejora de la condición de uno mismo como persona y ciudadano y también, la de evolucionar al entorno social y las posibilidades de su comportamiento estructurado.

El liderazgo político en el contexto Latinoamericano es opacado por la división de las ideologías políticas y culturales provocando una constante inestabilidad política que agrava el desarrollo oportuno de sus sociedades. En la actualidad ver la imagen de un presidente capaz de unir a una gran mayoría de los ciudadanos de su país, es una utopía que una realidad verdaderamente alcanzable. Prueba de ello es que en la actualidad son muy pocos los líderes mundiales que logran obtener la aprobación política, según la encuesta de la consultora Mitofky (2019), en Latinoamérica, se podría decir que tan solo Andrés Manuel López Obrador de México (67%) tiene aprobación positiva, en tanto regular alto, tiene el presidente del Perú, Martín Vizcarra (55%). Sin embargo, son muchos las autoridades políticas que tienen aprobación mínima baja de la población total, por ejemplo, Venezuela de Nicolás Maduro (15%) o Ecuador Lenin Moreno (30%) con baja popularidad y más afines a sistemas socialistas, y también representantes del espectro contrario, como el argentino Mauricio Macri (19%) o el



guatemalteco Jimmy Morales, con un 16% de aprobación. En consecuencia, el bajo liderazgo político implica crisis de gobernabilidad y desarrollo económico del país. (Quizá los datos desactualizados del párrafo no ayuden a retratar la realidad del liderazgo político en Latinoamérica y el Perú con precisión).

El Perú desde la crisis política encausada desde mediados de la anterior década ha contado con uno de los presidentes más populistas durante su historia, en tanto, según la encuestadora IPSOS (2020), revela que la aprobación del presidente de la República, Martín Vizcarra, en el 2020 es como sigue marzo (87 %), abril (83 %), mayo (80 %) y junio (70 %). El cual genera un espectro de análisis político del descenso de popularidad del presidente, es decir la desaprobación del presidente subió del 17 % en mayo al 27 % en junio, también a razón de los 10 puntos porcentuales. Por otro lado, la aprobación de la gestión del Gobierno en su conjunto también ha sufrido un revés de 14 puntos, conforme al sondeo de IPSOS. En abril tuvo un pico de aprobación del 68 %, en mayo descendió al 65 % y el resultado de este mes de junio arroja un 52 %. La desaprobación pasó del 29 % en mayo a un importante 41 % en junio, lo que refleja el descontento popular en medio de la pandemia por COVID-19. El descenso es como consecuencia de los actos de corrupción que se viene suscitando en el gobierno central y la malversación de fondos, lo que implica el descontento social de la población, es muy probable que a fines de este año, el presidente termine con una aprobación política baja. Según los términos de Maquiavelo (1999), indica que el gobernante para poder consolidarse en el poder tiene como misión la felicidad de sus súbditos y ésta sólo se puede conseguir con un Estado fuerte, para conseguirlo tendrá que recurrir a la astucia, al engaño y, si es necesario, a la crueldad. La virtud fundamental es la prudencia, para la conveniencia del Estado. Si el interés de la patria exige traición o perjurio, se comete. "La grandeza de los crímenes borrarán la vergüenza de haberlos cometido". Los medios



no importan: no es necesaria la moral, sino un realismo práctico, no lo que debe ser, sino lo que es en realidad. Es decir, el gobierno central debe obrar acciones prácticas que justifiquen su aprobación sin importar el medio “el fin justifica los medios”. En ese contexto, se considera al liderazgo como un vinculado que acompaña a las organizaciones y que es cambiante y modificable de acuerdo a las circunstancias en la que se presenta, el liderazgo en nuestro país se adapta de diferentes maneras.

El liderazgo político en la región de Puno es opacada por la incapacidad y actos de corrupción que se suscitan de manera espontánea, el cual implica el nivel de aprobación política baja de las expectativas del gobierno central, pues no supera más del 20%, por falta de liderazgo político y transformacional, en la medida que es la misma población quien percibe el nivel de desempeño del gobierno Regional y local, en ese sentido el presente proyecto de investigación busca identificar el nivel de liderazgo político y su influencia en el desarrollo local, para el cual se tomara como referente del presente estudio al sociólogo alemán, Weber, (2014) quien hace alusión a los tipos de liderazgo en su libro: “Economía y Sociedad”, donde describe tres tipos de dominación legítima y/o los tres tipos de liderazgo:

(...) “La dominación tradicional, que nace en virtud de la creencia en los ordenamientos y poderes existentes desde siempre; la dominación legal, que se da en virtud de la existencia de un estatuto, que establece la obediencia de los seguidores no hacia el líder o persona que detenta formalmente el poder, sino hacia la regla establecida; y, la dominación carismática, que se da en razón de la devoción que sienten los seguidores en relación con el líder, dadas sus características personales, casi siempre extraordinarias. La sujeción a la persona de un caudillo hace que este tipo de dominación sea extremadamente inestable, pues al desaparecer el caudillo o perder su



carisma, las instituciones se quiebran o desaparecen” (Weber, 2014, p. 45).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es relación que existe entre el liderazgo democrático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo carismático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo burocrático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

- El liderazgo político tiene una relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

1.3.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo democrático tiene una relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020
- El liderazgo carismático tiene una relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020
- El liderazgo burocrático tiene una relación significativa con la gestión



administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El liderazgo político en la gestión administrativa resulta ser un problema de las autoridades locales por la baja incidencia de efectividad política en la gestión pública, según la ley orgánica de las Municipalidades N° 27972. *“La finalidad de los gobiernos locales es promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción”*. Para ello se requiere que la autoridad local como representante legal de la municipalidad y como máxima autoridad administrativa se caracterice y posea los tipos liderazgo político para una gestión municipal eficiente y efectivo.

El liderazgo político en los gobiernos locales es importante y relevante porque es un herramienta que permite a las autoridades locales a tomar decisiones de carácter social, político y económico, el cual coadyuva al alcalde, regidores y funcionarios públicos, tomar decisiones políticas en bienestar de la sociedad, sin embargo, en la actualidad resulta ser un problema de falta de liderazgo político de las autoridades políticas dentro de la gestión administrativa municipal, por falta de decisión política y desconocimiento de la gestión pública. El liderazgo político en el distrito de Crucero es opacada por la incapacidad y actos de corrupción que se suscitan de manera espontánea, el cual implica el nivel de aprobación política baja de las expectativas de la población, pues no supera más del 30%, por falta de liderazgo político en la gestión administrativa, en ese sentido el presente proyecto de investigación busca identificar el nivel de liderazgo político y su influencia en el desarrollo local, para el cual se tomara como referente del presente estudio al sociólogo alemán Max Weber (2014), quien hace alusión a los tipos de liderazgo en su libro: *“Economía y Sociedad”*, donde describe tres



tipos de dominación legítima y/o los tres tipos de liderazgo.

En ese sentido el presente estudio contribuirá a la obtención de conocimientos en el campo de la gestión pública para comprender la relación que existe entre el liderazgo político y gestión administrativa. El estudio se justifica desde el punto de vista político porque busca contribuir a la gestión municipal a través de los tipos de liderazgo: tradicional, carismático y legal. Desde un punto de vista administrativa el estudio contribuirá a través de los resultados obtenidos a promover los tipos de liderazgo político en la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control), en tanto desde un punto de vista práctico, busca promover los tipos de liderazgo: tradicional, carismático y legal como una herramienta política en alcaldes, regidores y trabajadores públicos para lograr la buena gestión administrativa. Finalmente, desde un punto de vista teórico, el estudio busca profundizar las teorías políticas de liderazgo desde la perspectiva sociológica de Max Weber, (2014) como punto de partida en la gestión administrativa y liderazgo político de los gobiernos locales y regionales.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación que existe entre el liderazgo democrático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020
- Examinar la relación que existe entre el liderazgo carismático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020



- Explicar la relación que existe entre el liderazgo burocrático y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Vicencio (2011) “los antecedentes suponen un recorrido a la historia de vida de los estudios e investigaciones realizadas previamente sobre el fenómeno y/o hecho social que se está emprendiendo su abordaje investigativo” (p. 40). Para el cual se descendió a sistematizar diversas investigaciones de carácter internacional, nacional y local.

2.1.1. A nivel Internacional

Ruiz et al. (2019) en su investigación titulada: *“Influencias en el liderazgo para llegar al poder: El análisis de las presidentas en América Latina”*, [artículo], plantea como objetivo describir el liderazgo ejercido por las mujeres presidentes electas democráticamente en América Latina en el periodo comprendido entre 1990 y 2015. La investigación fue de tipo documental. Los autores concluyen que “los movimientos sociales femeninos, además de generar un cambio drástico en la manera de pensar, trajeron consigo una manera diferente de ver a la mujer en el espacio social. El posicionamiento en lo público, ha constituido un reto mayor por los condicionantes de género y las características socioculturales de América Latina” (p.56).

Ruiz & Camargo (2017) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgo político de las presidentas elegidas democráticamente en Latinoamérica: un estudio usando modelos probabilísticos”*, [artículo], plantea como objetivo identificar los estilos de liderazgo ejercido por seis presidentas en Latinoamérica.



El estudio utiliza el análisis documental y modelo probit. La investigación concluye que “el perfil de liderazgo democrático para las presidentas con heterogeneidad en los casos de ascenso al poder, evidenciando además que sus discursos se basaron en la necesidad de generar un acuerdo sobre la conveniencia de sus propuestas para todo el país. En términos probabilísticos se concluye que el estilo de gobierno de mujeres y hombres en Latinoamérica es transaccional, y no cambió al pasar el poder de unos a otros” (p. 105).

Suasnábar (2008) en su investigación titulada “*Estilos de liderazgo en la gestión municipal: el caso del Seguro Público de Salud de la Provincia de Buenos Aires*” [Informe], plantea como objetivo primordial analizar los estilos de liderazgo y los modelos de administración del Seguro de Salud Pública, mediante un estudio constituido por todos los trabajadores de la mencionada municipalidad. La investigación es de tipo aplicada y se utilizó como técnicas la entrevista. La autora llegó a concluir que “dentro de este centro de salud se llevan a cabo funciones básicas de un líder que son: las actividades con respecto a la tarea y solución de los inconvenientes, y las acciones encomendadas a salvaguardar el grupo, las mismas que ayudan a la solución de conflictos y que los trabajadores se sientan valorados, entonces luego del estudio realizado se puede decir que la gestión municipal está desempeñando eficazmente ambas funciones ya sea desde el lugar de los liderados (médicos) o como desde la Secretaria de Salud Municipal y el Ministerio de Salud de la Provincia, por ende se deduce un eficiente liderazgo el cual cumple con las expectativas propuestas” (p. 10).

Arlene (2009) en su investigación titulada: “*Estudio sobre Buenas Prácticas de Liderazgo Político en la Gestión Municipal en República*



Dominicana” [Tesis], que plantea como objetivo determinar las buenas prácticas de liderazgo político en la Gestión Municipal. La investigación es cuantitativa de carácter exploratorio. La autora concluye, que debe “existir un cambio fundamental en el liderazgo político municipal que es la cualidad principal de este tiempo, que estos apliquen estrategias novedosas para comunicarse con la población y para hacer política, implica además la actualización en el uso de las tecnologías y un despliegue de creatividad e innovación en la forma de enfrentar los problemas y la toma de decisiones” (p. 24).

Collado (2018) en su investigación titulada: “*Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 – 2011)*” [Tesis], plantea como objetivo primordial analizar el modo en que se crea, mantiene y se pierde el liderazgo local de un alcalde en España. Así mismo, conocer las interacciones que mantienen los alcaldes con sus seguidores, su electorado u otros actores que influyen en su entorno. La investigación es de tipo cuantitativo de diseño no experimental. El autor llegó a concluir que los resultados demuestran como el “proceso habitual entre los alcaldes andaluces consiste en un proceso de creación de su candidatura y ejercicio de su cargo durante dos mandatos. Solo algunos experimentan una tercera fase de institucionalización, permaneciendo en la alcaldía varios periodos de tiempo” (p. 7). Por otro lado, indica que “las pugnas entre los alcaldes y la estructura orgánica de sus partidos evidencian que los líderes cuya socialización proviene de la sociedad civil son más aptos para el mantenimiento de una ciudad que los procedentes del propio partido” (p.7).

Cadena (2016) en su investigación titulada: “*Liderazgo y gobernabilidad*



institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón (Santander, Colombia)” [Tesis], plantea como objetivo primordial analizar los efectos que generó el cambio en las reglas para acceder al cargo directivo docente mediante el decreto 1278/2002 en el gobierno y la gestión escolar del ITA. La investigación es de tipo cuantitativo. El autor concluye que el “estilo administrativo, donde el director administrativo es el jefe ejecutivo de la escuela, generalmente rodeado y apoyado por un equipo de administración superior. El director se relaciona con el personal por mediación de este equipo y una estructura formal de las reuniones y comités. Ambas responsabilidades y estructuras se esbozan y se sustentan en una documentación escrita que especifica los términos de referencia y las descripciones de las tareas. El estilo antagónico se basa principalmente en la conversación: estimula el debate público donde el destacado participante es el mismo director. Se subraya el dialogo y no, raramente, el enfrentamiento. Se reconoce la existencia de intereses e ideologías rivales en la escuela y se permite que estos entren en los procedimientos formales de la discusión y toma de decisiones. Por último, el estilo autoritario, donde la preocupación principal es la de imponerse” (p. 19).

Rouquaud (2010) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgo y gestión a nivel local. Análisis comparativo de los casos de España y Argentina”* [Tesis], plantea como objetivo principal examinar qué aspectos influyen en los estilos de liderazgo de los alcaldes, donde identificaremos algunos rasgos institucionales y otros congénitos a la personalidad del alcalde que se posiciona más a un estilo de gestión se congenia con un estilo de gestión administrativa o político. La investigación es cuantitativa. La autora concluye que en “América Latina y en particular en Argentina, actualmente, el bienestar es recurrentemente



interpelado por su distancia o su carencia y alta fragmentación. Generalmente, a partir de dos conceptos: la pobreza y la inequidad que constituyen la deuda pendiente de estas sociedades” (p. 20).

2.1.2. A nivel Nacional

Soto (2017) en su investigación titulada: *“El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro Chana - Huari, en el año 2017”* [Tesis], plantea 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 utilizo es cuantitativa de diseño no experimental. Concluye que “el liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado. Además, el Liderazgo Transformacional incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, Finalmente, también el Liderazgo Participativo incide significativamente en la Gestión Administrativa” (p. 77).

Núñez (2019) en su investigación titulada: *“Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N°1, Lima - 2018”* [Tesis], que tiene como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N°1, Lima - 2018. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo – correlacional y el diseño de la investigación es no experimental - transversal y el enfoque es cuantitativo. El autor concluye que “existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en la oficina



de administración del Mercado Municipal Minorista No1, Lima 2018. 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, que por ser mayor este último rechaza lo planteado como hipótesis nula” (p. 106).

Archenti (2016) en su investigación titulada: “*Liderazgo del alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016*” [Tesis], plantea como objetivo: Determinar la relación entre liderazgo del alcalde y la gestión municipal en el Distrito de Pajarillo. La metodología de investigación de cuantitativa de diseño no experimental. El autor concluye que “el 72% percibe que el alcalde asume un estilo de liderazgo transformacional, el 70% un estilo democrático, el 69% un estilo carismático y el 64 y 54% un estilo transaccional y autoritario. De los resultados obtenidos se pudo precisar que el plan de desarrollo concertado PDC, el plan estratégico institucional PEI, el plan operativo institucional POI y el presupuesto municipal PM, alcanzaron el 65% de avance estando en un nivel de proceso; mientras que el presupuesto participativo alcanzó el 85% de avance alcanzando un nivel de logrado” (p.53).

Bautista & Vega (2018) en su investigación titulada: “*Liderazgo del alcalde y gestión municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018*” [Tesis], tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, Ayacucho - 2018. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo de investigación aplicada con un nivel descriptivo correlacional, siendo su diseño no experimental. Los autores concluyen que “existe relación significativa entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal, las variables presentan un grado de



correlación positiva media. Se estableció que existe relación significativa entre el liderazgo del alcalde y la planificación, el 93,1 % de los encuestados califican el liderazgo del alcalde como malo” (p. 71).

Jihan (2018) en su investigación titulada *“Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016”* [Tesis], plantea como objetivo: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015. La investigación es de tipo cuantitativo de diseño no experimental. El autor concluye que la “dimensión organización de la variable gestión administrativa tienen una calificación mayoritaria como positiva (48.3%). 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. 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)” (p. 57).

Ortiz & Repuello (2015) en su investigación titulada: *“Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015”* [Tesis] plantea 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 es de tipo cuantitativo de diseño no experimental. Los autores concluyen que existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la



Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que “existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: moderada) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, por otro lado indica que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo general permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. De acuerdo al resultado obtenido con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,242 > 0,05; Rho = - ,160). Los trabajadores en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015” (p. 72).

Mendoza (2019) en su investigación titulada: “*Liderazgo político, entorno apolítico: La realidad inhóspita de la carrera provincial en Cusco*” [Tesis], plantea como objetivo primordial: 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 responde a un análisis de sistema de las carreras políticas de corte cualitativo. El autor concluye que los tipos de liderazgo políticos “(Liderazgo apreciativo; Liderazgo eficiente gubernamental; y Liderazgo de trayectoria sociopolítica continua). Dichos liderazgos se construyen al combinar y ponderar ciertos recursos presentes en el contexto de las provincias. Estos últimos se han agrupado en tres categorías conceptuales (particularidad del vínculo interpersonal, el desempeño en la obra pública y el apoyo de organizaciones sociales); además de la presencia de una variable transversal (cultura política). Por tanto, 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” (p. 90).

2.1.3. A nivel Local

Benito (2019) en su investigación titulada: *“El liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018”* [Tesis], plantea 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 es de tipo deductivo. Así mismo el alcance de la presente investigación es de tipo descriptivo y correlacional. El autor concluye que el “estilo de liderazgo del alcalde es autoritario. Así mismo, presentan una correlación positiva débil con las dimensiones de la gestión administrativa. Todos los resultados fueron significativos estadísticamente con un nivel de confianza del 5% y 1%. Finalmente, se deduce que el alcalde adopta un estilo de liderazgo autoritario y está relacionado positivamente con la gestión administrativa. 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” (p. 86).

Condori (2016) en su investigación titulada *“Estilo de liderazgo y organización institucional en los Cebas de la zona sur de la región de Puno – 2014”* [Tesis], plantea como objetivo: Determinar el grado de correlación que existe entre el “Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional en los CEBAs de la Zona Sur de la región Puno – 2014”. La metodología utilizada corresponde al tipo cuantitativo, no experimental y diseño descriptivo correlacional. El autor llega a concluir que “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. Es así que se logra con el estadístico de prueba “r” de Pearson el 0,766 considerándose una correlación positiva alta con una significancia de 0,01, es así que la variable Estilo de Liderazgo se debe a la variable Organización Institucional y viceversa, sin que ello signifique una relación de causa-efecto entre dichas variables” (p. 71).

Torres (2020) en su investigación titulada: *“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”* [Tesis], plantea 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 utiliza el método descriptivo. El autor concluye que “la autoridad democrática, es como director de 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. El contexto influye y otras veces determina el desarrollo de los estilos de liderazgo del futuro de las instituciones educativas, lo que debe motivar a las autoridades de las instituciones educativas mencionadas, la reorganización donde se incida la importancia de estilos de liderazgo de autoridad” (p. 45).

Incacutipa (2016) en su investigación titulada *“Influencia del Estilo de Liderazgo de los Gerentes en el Clima Organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna Periodo: 2015”* [Tesis], plantea como objetivo principal: Analizar el estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el clima



organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna. La investigación es cuantitativa, no experimental de tipo descriptivo-explicativo. El autor concluye que el “estilo de liderazgo que predomina en los gerentes es 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” (p. 76).

De La Riva (2019) en su investigación titulada: *“Liderazgo y Gestión de la calidad en la administración Pública del Gobierno Local Puno 2018”* [Tesis], plantea como objetivo general, Determinar la relación entre el estilo de liderazgo de los trabajadores municipales y la gestión de calidad del servicio en la administración pública: Caso gobierno local de la provincia de Puno 2018. La investigación corresponde al paradigma cuantitativo, correlacional que guarda relación con la investigación de tipo explicativo, el método que se utilizó es el deductivo. La autora concluye que “existe relación del liderazgo con la Gestión de Calidad de Servicio en el Gobierno Local de Puno. Donde el 82.1% indica que el liderazgo tiende a incidir en dicho nivel sobre la Gestión de Calidad de Servicio. Estos resultados demuestran que la labor 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” (p. 56).

Quelcca (2019) en su investigación titulada: *“Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangani-Cusco en el periodo 2017”* [Tesis], plantea como objetivo principal 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. El autor concluye que “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” (p. 113).

Auma & Nina (2017) en su investigación titulada: “*Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016*” [Tesis], plantea como objetivo principal conocer la influencia del liderazgo organizacional y la participación política de los actores políticos, institucionales y sociales en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno 2015-2016. La investigación es de tipo descriptivo e interpretativo, enmarcado en el enfoque metodológico cualitativo y adoptando el diseño fenomenológico. Los autores concluyen que “los estilos de liderazgo que ejercen los actores sociopolíticos están enmarcados dentro del liderazgo transaccional y transformacional, de tal forma en el proceso de gestión de las políticas públicas locales la práctica de uno u otro estilo de liderazgo es indistinto generando la combinación de ambos estilos. Asimismo, la estructura institucional expresada en la cuota de género, Ley de Elecciones Municipales (N° 26864) contribuye a que, tanto mujeres como varones tengan las mismas oportunidades de participación en el ámbito político, dándose en una situación de cumplimiento formal y obligatorio. De tal forma la participación de los actores políticos, institucionales y sociales se da de forma diferenciada teniendo cada uno ámbitos diferentes de intervención en el proceso de las políticas públicas locales” (p. 102).



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Liderazgo político

En todos nuestros períodos han existido dirigentes públicos, es una inquebrantable historia es una tradición persistente, las sociedades en la que habitamos generalmente siempre se necesita de un líder o requiere de un dirigente quien pueda encaminar o guiar, dirigir el propósito de estas para un mejor desarrollo de su organización o grupo. Uno de sus propósitos emergentes principal del liderazgo político es aportar en la reciprocidad social y la acción agrupada.

Es por eso que cada región tiene una cultura distinta, una manera distinta de ver la idea de buen gobernante o buen líder, asimismo se considera que el gobernador sea una persona interdependiente muchas veces guía es aquel que primero sigue a una causa.

La vida civilizatoria de la humanidad concibió una infinitud de hechos protagonizados por personajes recordados y olvidados a través de la historia contada y no contada, se pusieron en manifiesto acciones de liderazgo que influyeron en cambios y los mismos hechos históricos sociales tales personaje personificaron los roles de gobernantes, dirigentes, sabios, administradores, guerreros o personajes ilustres, quienes ejercieron influencias positivas de su desarrollo y crecimiento del grupo al que pertenecen y dirigen, convirtiéndose en dignos representantes para servir como guía o ejemplo en cada comunidad, cuya vida ha sido resaltada en su propia historia de cada nación (W. Ruiz, 2017). La perspectiva ofrece una reflexión de la evolución entorno al liderazgo en los grupos y sociedades desde el sentido de las relaciones y vínculos de vida entre el líder y la comunidad.



El concepto del liderazgo comenzó con la personificación de un tipo de dominación primitiva de la manada, de una especie sobre otros. Los seres agrupados en manadas se someten ante las muestras de agresividad de los más fuertes generando sumisión y obediencia de los débiles. Un ejemplo es señalado por la explicación de Victoria (2010) quien argumenta que “las agrupaciones de lobos son una muestra de que el líder tiene la responsabilidad de trazar movimientos estratégicos, en el momento de defenderse frente a otros depredadores, así como a la hora del ataque de las diferentes presas (p. 11).

El liderazgo político cronológicamente fue tratado desde los tiempos de Platón y Aristóteles, en la modernidad lo inaugura Maquiavelo, posteriormente visto bajo la lupa de Max Weber y los teóricos elitistas (Mosca, Pareto y Michels); y desde mediados del siglo XX por Hunter, Wright Milis, Laswell, Tucker, Kellerman, Blondel, Rost, Edinger y Elgie entre otros. Tal como se aprecia con el análisis de (Herrera, 2005), quien constata que “todos estos autores definieron el liderazgo político a través del desarrollo de la imagen de este fenómeno (Herrera, 2005, pp. 30 - 31). En ese sentido sale a relucir una evolución de la definición aproximada al liderazgo político describiendo el comportamiento del líder como una relatividad entre las funciones del liderazgo y el ejercicio del poder alejado de consideración alguna de la moralidad e ideal de la ética para el alcance de los fines.

El liderazgo político en la actualidad es uno de los fenómenos más estudiados y menos comprendidos por parte de las ciencias sociales, debido al proceso de complejización que atravesó conceptualmente tanto en la teoría como en su práctica. En tanto que este admitido en su concepción más amplia. Es un



fenómeno social que penetra en todos los sentidos posibles a las relaciones sociales, ha sido objeto de innumerables investigaciones empíricas y teóricas de las cuales se deriva una gran pluralidad, fragmentación e, incluso, cierta confusión. En efecto, “no existe una definición consensuada sobre liderazgo político, sino que sus definiciones se han multiplicado al ritmo de la proliferación de los estudios dedicados al tema” (Collado, et al, 2016, p. 58). En las ciencias políticas y sociales actuales, existe, entre otras, la idea de que el líder se exhibe y se consolida en la interacción de los procesos electorales y en los ejercicios de gobierno exitosos. “En tiempos electorales la gente se identifica con el que cree que es un líder no como un político más” (Victoria, 2010, p. 29) , aun sin conocer sus propuestas, el votante intuye por la simpatía o popularidad, quien es el mejor y quien tiene la mejor oferta. El liderazgo político debe entenderse en primera instancia como un fenómeno que surge a partir de ciertos factores y características específicas, (Herrera, 2005). Aunque este fenómeno ha sido extensamente analizado desde la perspectiva organizacional, existiendo modelos para su aplicación y estudio, en el campo de las ciencias políticas ha sido utilizado como un concepto conocido y de amplio entendimiento, comprendiéndolo como un fenómeno social que a través de las ciencias sociales ha sido utilizado con al menos tres acepciones diferentes, es decir, ha sido entendido como un rasgo o cualidad de una persona, como un atributo de una posesión y como una categoría de comportamiento.

De acuerdo a Nixon (1987) una persona que lidera dentro de una sociedad política se distingue por personificar *la inspiración de sus seguidores*. Los líderes políticos registrados en los hechos de la historia han sido quienes legitimaban las ideas claves de los grandes cambios sociales ocupando una influencia



determinante por la presencia de factores que estimulaban a las masas a emprender dichas transformaciones. El líder, debe tener una visión global que le permita captar las relaciones de unas decisiones con otras con un alto sentido de certidumbre. Debe mantenerse en primera línea, pero sin adelantarse tanto que pierda a sus seguidores, aclara Nixon. A veces cuando las cosas no funcionan, cuando se sufre una derrota política, muchos ingenuos piensan que todo ha terminado. Pero esto no es cierto. Se trata solo del comienzo de una nueva etapa (Nixon, 1987).

La corriente del liderazgo retrata un flujo de relación coercitiva cuyo ejercicio genera la influencia de un determinado grupo para el alcance eficiente de un conjunto de metas puestas con anterioridad cuyo logro relaciona el beneficio del grupo y la satisfacción de las necesidades reales de sus necesidades (Alfonzo et al., 1999). Mientras tanto, “ser líder, es tener un compromiso con uno mismo y para el entorno, cumpliendo todos los procesos que se llevan a cabo, en la organización, sin ningún problema” (Araujo & Salgado, 2014, p. 74). Por tanto, el rol ejecutivo del líder es preponderante en la medida de los procesos de gestión y dirección de un grupo para llegar a la situación deseada que es programada en las metas de la institución.

La dirección de un buen liderazgo en los procesos administrativos, ya que este representa una función fundamental para un apropiado manejo y desempeño dentro de una organización (Araujo & Salgado, 2014). En ese sentido, se entiende que la dirección de un tipo de liderazgo implica poner en práctica ciertas características, que ayuden a diferenciar una mera dirección de trabajo y un verdadero tipo de liderazgo, tal como reluce gráficamente en la figura 1.

Figura 1

Características diferenciadoras entre el directivo y líder



El liderazgo desde la perspectiva de weberiana inicia a partir del carisma que se construye con la relación de “dominación” que el líder ejerce sobre sus adeptos; la legitimidad se sustenta con la entrega, el reconocimiento de los seguidores que siguen sus mandatos. Propone tres tipos de ideales de dominación: la autoridad racional, la autoridad tradicional y la autoridad carismática. Contempla que las formas de dominación no se dan de forma pura sino que podemos encontrarlas todas a la vez en un líder (Deusdad, 2003).

El liderazgo en sí, considerado desde el punto de vista ético, es una cualidad neutra: puede utilizarse tanto para el bien como para el mal (Nixon, 1987). Siendo este el punto de partida para el análisis del fenómeno del liderazgo político, es importante considerar que su estudio ·a partir del siglo XX, con la presencia de “Weber, los elitistas y los teóricos contemporáneos” desde los años 50 en adelante, el estudio del liderazgo adquiere un estado sugestivo de los sujetos de estudio y las corrientes de pensamiento (vigentes en su época), producto de ello se ha llegado a segregar mínimamente cuatro principales enfoques: “el de los rasgos, el conductista, el situacional/contingente y la escuela del nuevo liderazgo” (Herrera, 2005).



2.2.1.1. Liderazgo democrático

Por consiguiente, el liderazgo democrático o también denominado liderazgo participativo; se considera a los recursos humanos su nivel de participación es tomado en cuenta en la toma de decisiones, mientras la guía realiza de carácter eficaz y eficiente el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Se entiende al concepto de liderazgo democrático como el tipo de liderazgo donde se protagoniza a la participación del equipo de colaboradores de la organización con el fin supremo de alcanzar los objetivos, metas y fines que se plantearon en la planificación estratégica; en palabras de Nuñez & Melgarejo (2021), se le define como un estilo de liderazgo centrado en el involucramiento de los colaboradores de la organización, mediante la integración, el trabajo colectivo, la participación activa durante el momento de decisión.

Se considera, una de las características del liderazgo democrático escuchar activamente, encomendar responsabilidades, transmitir y fomentar empatía, toma de decisiones por consenso, para que cada uno de los empleados tengan confianza sentido de pertenencia al equipo para el cumplimiento de sus objetivos.

Mientras tanto, el análisis conceptual de Fierro & Villalva (2017) conciben que el estilo de liderazgo participativo o democrático, sostiene que un líder debe caracterizarse por promover la participación colectiva mediante el dialogo y el compromiso entusiasta, mediar en la resolución de problemas y conflictos que ocurren fuera y dentro del ambiente laboral,



cultivar un sentido de pertenencia a cada integrante del equipo de trabajo con la organización, de esa manera se observa que el liderazgo democrático aporta resultados positivos en las estrategias que implican llegar a decisiones determinantes en la calidad de la organización. Así mismo, la diferencia que existe con el estilo de liderazgo autocrático, el democrático estimula la satisfacción de los trabajadores y la posibilidad de que estos se motiven a desarrollar nuevas y más eficaces habilidades en la actividad que desempeñan dentro de la organización (Zuluaga, 2019). Dicho de otra forma, el diseño de las organizaciones con liderazgo democrático inclina el desarrollo del potencial del talento humano manifestado por cada colaborador de la organización

Por otro lado, Díaz & García (2018), consideran al liderazgo democrático como una filosofía dirigida a la colaboración y la participación en los espacios administrativos y las decisiones determinadas en los procesos que aparezcan, para ello es imprescindible elaborar un contexto social participativo entre los colaboradores de cada equipo de trabajo de la organización. En ese sentido, se establece una orientación democrática como camino que construye relaciones en el entorno administrativo una razón de actuar configurado a una acción colaborativa, así generar un impacto positivo en la atención de la comunidad y la población que acude a la organización.

Por otro lado, el liderazgo político se relaciona con liderazgo transformacional, la misma se concibe de Bracho & García (2013), sugiere que en el liderazgo transformacional figura “el transformador impulsado



por cambio y [la creación] de nuevos ambientes” (p. 168), por tanto se estaría refiriendo a un componente de orientación, motivación de los colaboradores para el logro de objetivos de la organización mediante nuevas maneras como la creatividad, innovación y la colaboración activa en el logro de la metas propuestas en la organización.

La perspectiva humanística con expresado por Rojas et al. (2020) plantean que el liderazgo transformacional busca y promueve la formación renovada del colaborador y su progreso enfatizado en la integridad, la ética, la conciencia, y el compromiso con su organización en el alcance de cambios conducidos al bienestar tanto del mismo como del resto de la organización.

El objetivo del liderazgo transformacional sostiene que el aprendizaje continuo y sistemático está presente en los niveles de la organización, allí aparece el líder quien se encarga de estimular al equipo en la superación de sus limitaciones desarrollando un mayor potencia (Rodríguez, 2019). Ante ello la interacción y su influencia serán claves para desarrollar los cambios que se determinen encaminar en la organización.

2.2.1.2. Liderazgo carismático

El liderazgo carismático desde la perspectiva de weberiana inicia a partir del carisma que se construye con la relación de “dominación” que el líder ejerce sobre sus adeptos; la legitimidad se sustenta con la entrega, el reconocimiento de los seguidores que siguen sus mandatos. Propone tres tipos de ideales de dominación: la autoridad racional, la autoridad tradicional y la autoridad carismática. Contempla que las formas de



dominación no se dan de forma pura sino que podemos encontrarlas todas a la vez en un líder (Deusdad, 2003). También, “está referido a las destrezas y capacidades particulares que propician un efecto marcado y excepcional en los discípulos del líder”(Chiavenato, 2009, p. 362).

En ese contexto, el liderazgo carismático es aquella que está relacionada con aspectos afectivos y emocionales, las cuales influyen directamente en el entorno laboral, familiar, etc. Por otro lado, este tipo de liderazgo es bastante practicado por los líderes políticos que demuestran carisma a sus seguidores como una forma de convencimiento a los ideales del líder carismático.

2.2.1.3. Liderazgo burocrático

El liderazgo burocrático es aquella que está “centrado en las reglas más que en los individuos o resultados” (p. 76). Por otro lado, este liderazgo está relacionada con las normas y reglas de ordenamiento jurídico que deben ser cumplidas por el líder. por otro lado, el término de la burocracia se refiere al poder de escritorio u oficina, en ese contexto a Liderazgo burocrático es dirigida desde una oficina donde se desarrollan decisiones políticas para el bienestar social y económica de la población.

Este tipo de liderazgo se presenta en los diferentes niveles de gobierno local y regional, el cual es asumido por los alcaldes y funcionarios públicos sean gerentes subgerentes o jefes de áreas quienes desempeñan diferentes funciones en concordancia con los instrumentos de gestión administrativa cómo son el ROF, MOF, y otros instrumentos que deben ser cumplidas de acuerdo al orden jurídico quemada dentro de ella



en ese aspecto en la actualidad el liderazgo burocrático es la más predominante en las diferentes instituciones públicas y privadas siendo el papel importante el orden jurídico. Qué debe ser cumplida por cada institución (Taguenca & Lugo, 2021).

2.2.2. Gestión administrativa

La gestión etimológicamente, es el conjunto de acciones compuestas para el logro de objetivos a largo, corto, y mediano plazo. “La gestión es la acción principal de la administración, es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos que se pretenden alcanzar” (Torral & Zeta, 2016, p. 81). La proposición supone una serie de secuencias que componen la rutina de quienes se encargan de dirigir el proceso administrativo.

La gestión surge como una necesidad de los seres humanos, quienes tuvieron que emprender sociedades con el fin medular de sobrevivir ante los embates del ambiente violento donde habitaban, mediante la toma de decisiones, la búsqueda y uso eficiente de los recursos. Puesto a ello, se estima que a partir del siglo XIX los estudios y tratados sobre conceptos y preceptos sobre “la gestión administrativa entonaron su fundamento en función a cuatro pilares fundamentales para definir la naturaleza de la gestión administrativa con base a cuatro pilares fundamentales: 1) planeación, 2) organización, 3) dirección y 4) control” (Masaquiza, Palacios, & Moreno, 2020, p. 53). La secuencia de los procesos administrativos que implica la gestión durante su ejecución, esta dirige una operacionalización cíclica de acciones orientadas al alcance de los objetivos que desde un inicio la institución dispone en sus bases orgánicas (Solano et al., 2016).

Sobre ese entendimiento la noción de una gestión administrativa reposa



sobre un marco que otorga un panorama de colaboración entre las personas que conforman una organización, quienes destinan sus esfuerzos para alcanzar las metas que determinaron en un principio. Por otra parte, se puede referirse como “una constelación organizada de partes conectadas y similares para establecer una entidad común, con la finalidad de lograr el objetivo deseado por parte de la organización” (Masaquiza et al., 2020, p. 54). Por otro lado según Garcia (2014) es una actividad compuesta por etapas que forman un proceso único y estructurado con organizar, ejecución, control e interrelación entre las funciones. La determinación del conjunto de pasos a seguir para lograr un objetivo, todo esto basado en una investigación y con la elaboración de un plan detallado de acciones a realizar. Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, según Koontz, et al. (2012) se clasifican en: Planeación, organización, dirección y control.

Por otro lado, es importante definir la administración como un proceso a través del cual se diseña y mantiene un ambiente en el cual las personas trabajan de manera grupal y cumplen con las metas establecidas por la organización de manera eficaz. Como funciones de la administración se considera cinco funciones gerenciales: Planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar (Koontz et al., 2012). Administrar también significa realizar una adecuada toma de decisiones que guíen a la organización a través de las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar. Se espera que los trabajadores no solo cumplan con su función principal sino también puedan realizar labores administrativas aun sin ser su trabajo (Bittel & Ramsey, 1990).



2.2.3. Elementos de la gestión administración

Existen cuatro elementos de la administración relacionados con la gestión administrativa, estos son: planeación, organización, dirección, control, que se aplican en los procesos necesarios para la ejecución de actividades y proyectos, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados (Torral & Zeta, 2016).

2.2.3.1. Planificación en la gestión administración

Es componentes de la gestión que consiste en anticipar el proceso de ejecución para sistematizar la acciones mediante la creación de un plan de acción con visión a futuro, la determinación de las etapas del plan y la tecnología necesaria para implementarlo. Decidir de antemano ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?, ¿cuándo hacerlo?, y ¿quién debe hacerlo? (Masaquiza et al., 2020). Por otro lado, tiene que ver con destinar una mirada para adelantar el direccionamiento del equipo encargado de alcanzar los objetivos de la institución de la forma más eficiente. Busca crear el futuro deseado (Lozano, et al. 2020).

2.2.3.2. Organización en la gestión administración

Los líderes deben proporcionar todo lo necesario para llevarlo a cabo; incluyendo materia prima, herramientas, capital y recursos humanos. Identificar responsabilidades, agruparlas en departamentos o divisiones, y especificar relaciones organizacionales. La cultura organizativa de innovación de productos o servicios se sujeta con un entorno cognitivo y social, variado de dogmas, valores y conductas compartidas entre los miembros de la organización (Masaquiza et al., 2020).



2.2.3.3. Dirección en la gestión administración

Esta función consta de que a través de sus funciones de comunicación, liderazgo y motivación hacia el personal deben lograr los objetivos y metas (Lozano et al., 2020). También se refiere a la ejecución de todas las etapas del proceso administrativo mediante la conducción y la orientación del factor humano y el ejercicio del liderazgo, sus etapas son: Toma de decisiones, motivación, supervisión, comunicación y liderazgo (Koontz et al., 2012).

2.2.3.4. Control en la gestión administración

Se refiere al componente liminal de la gestión donde se constata una serie de procesos sobre la evaluación del trabajo de los miembros colaboradores de la organización y los resultados posibles que pueden concebir con la capacidad de trabajo y/o ejecución se expresa. Implica realizar un proceso constante de monitoreo a la calidad de trabajo en cada área de la organización e identificar el cumulo de deficiencias y sus elementos para que el proceso esté en el mejor curso posible para alcanzar los objetivos establecidos en la planificación, permitiendo que se tome las mejores decisiones acerca de ambiente donde se desarrolla las actividades rutinarias de la institución.

El control incluye la gestión de la información, la medición del desempeño y la institución de acciones correctivas” (Masaquiza et al., 2020, p. 55). También es la fase del proceso administrativo, a través del cual se establece estándares para evaluar los resultados obtenidos, u etapas establecimiento de estándares, medición, corrección, retroalimentación (Koontz et al., 2012).

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

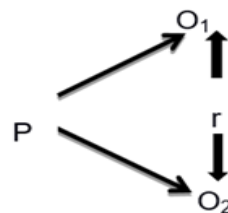
3.1. LUGAR DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó a cabo en el distrito de Crucero de la Provincia de Carabaya, Región Puno, el estudio se realizó específicamente en la Municipalidad Distrital de Carabaya a los trabajadores y funcionarios.

3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde al tipo de investigación cuantitativa de alcance descriptivo – correlacional, porque “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernandez et al., 2014). Por otro lado, la investigación descriptiva tiene como “objetivo principal recopilar los datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales y la investigación correlacional relaciona las variables de causa y efecto” (Ñaupas et al., 2018, p. 9).



Dónde:

O1 = Primera variable: conjunto de datos sobre el liderazgo político



- O2** = Segunda variable: conjunto de datos sobre la gestión administrativa
- P** = Muestra de Investigación
- R** = Relación entre variables

El método de investigación cuantitativa se ocupa de cuantificar y analizar variables para obtener resultados. Implica la utilización y el análisis de datos numéricos utilizando estadísticas específicas. técnicas para responder preguntas como quién, cuánto, qué, dónde, cuándo, cuántos y cómo (Apuke, 2017).

3.2.2. Diseño de investigación

Las investigaciones de tipo cuantitativa presentan tres tipos de diseños de investigación: “Experimental, cuasi experimental y no experimental, sin embargo, mencionaremos que en el presente estudio se utilizó el diseño no experimental de corte transversal. Porque el presente estudio no realiza la manipulación intencionada de variables y sólo se observa los fenómenos en su contexto natural para poder analizarlos” (Hernandez et al., 2014, p. 152).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de estudio es el conjunto de actores sociales que pueden ser personas, directivos, jefes, trabajadores, etc. (Cárdenas, 2018). La población de la presente investigación está conformada por los trabajadores de la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

3.3.2. Muestra

La muestra es un “número reducido de actores tomados de esa población. Estudiamos muestras debido a la imposibilidad de estudiar toda la población o



universo” (Cárdenas, 2018, p. 40). Para la determinación de la muestra se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Siendo así la muestra todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Crucero – 2020 que asciende a 55 trabajadores.

3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS Y OBSERVACIÓN

3.4.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis es liderazgo político (democrático y carismático) y gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

3.4.2. Unidad de observación

La unidad de observación está conformada por los trabajadores y funcionarios de la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

La técnica de investigación es el procedimiento metodológico y sistemático que operan e implementan los métodos de investigación y que facilitan la recolección de información rápida. La técnica utilizada en el presente proyecto de investigación es la referida a las fuentes primarias: Encuesta, y las fuentes secundarias: Revisión de fuentes documentales como los artículos científicos, libros, tesis e informes concernientes al tema de estudio.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es una herramienta que se emplea para realizar un trabajo específico. En la investigación se utilizó como instrumento la guía de cuestionario (Braun et al., 2020; Fabo & Kahanec, 2018).

3.5.2.1. Fiabilidad estadística de alfa Cronbach

La fiabilidad de alfa de Cronbach nos permite, identificar la correlación de las variables de estudio. A continuación, detallamos los criterios de fiabilidad por variable:

Tabla 1

Criterios de fiabilidad

Coefficiente	Criterio
Coefficiente alfa > .9	Es excelente
Coefficiente alfa > .8	Es bueno
Coefficiente alfa > .7	Es aceptable
Coefficiente alfa > .6	Es cuestionable
Coefficiente alfa > .5	Es pobre
Coefficiente alfa < .5	Es inaceptable

Fuente: (Cárdenas, 2018).

La fiabilidad de alfa Cronbach, expresa los niveles de consistencia del instrumento, que a continuación detallamos los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 2

Nivel de fiabilidad del cuestionario liderazgo político

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizados	N de elementos
,975	,976	16

Fuente: (Cárdenas, 2018).

En la tabla se puede distinguir que el valor de Alfa de Cronbach es de .975 para el cuestionario liderazgo político. Resultado que avala que el instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Crucero, es excelente - fiable para el presente estudio.

Tabla 3*Nivel de fiabilidad del cuestionario gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandarizados	N de elementos
,961	,964	28

Fuente: (Cárdenas, 2018).

En la tabla se puede distinguir que el valor de Alfa de Cronbach es de .961 para el cuestionario liderazgo político. Resultado que avala que el instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Crucero, es excelente - fiable para el presente estudio

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de datos se realizó en el programa informativo SPSS y EXCEL, para el análisis de los resultados obtenidos de la investigación. Las tablas y figuras representan al análisis descriptivo, en tanto la prueba de hipótesis de investigación se aplica a través de la prueba de rho spearman para la determinación de la relación.

El contraste de hipótesis se desarrolla por medio de Rho Spearman que permite determinar el nivel de correlación que existe entre variables de estudio.

a) Formula

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

b) Donde:

r_s : Coeficiente de correlación Spearman

d_i : Diferencia entre rangos x_i y y_i ,

n : Número de datos de la muestra



Los valores de coeficiente de Rho Spearman se clasifican en valores de 1 a -1, las mismas que indican que un valor próximo al 1 existe correlación y un valor menor – 1 indica que no existe correlación. A continuación, detallo en la siguiente tabla:

Tabla 4
Coeficiente de Rho Spearman

Coeficiente Rho Spearman	Significado
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Perfecta Positiva
-1	Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

Fuente: (Martínez y Campos, 2015).

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 DATOS GENERALES

La indagación tuvo como intención de examinar la evaluación sobre la relación que existe entre el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero, principalmente con los empleados de la gestión ya que ellos tienen mayor participación en las funciones de la municipalidad.

Tabla 5

Sexo del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	36	65,5
Femenino	19	34,5
Total	55	100,0

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

La tabla, caracteriza a la población por el sexo indicando lo siguiente: la población masculina es la más numerosa con un 65,5% del total. Por otro lado, la población femenina es representada por el 34,5% del total de la población encuestada para el estudio sobre el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad de Crucero 2020.

Se observa que en esta entidad publica labora personal de sexo masculino en el cual se puede percibir que la Institución todavía no esta tomando equidad de genero de acuerdo a la normativa que integra a las mujeres o del sexo opuesto que también tienen la misma oportunidad y capacidad de desarrollo en el ámbito laboral.

Tabla 6

Lugar de procedencia del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero

Detalle	Lugar de procedencia		Total		
	Rural	Urbana			
Sexo	Masculino	F	1	35	36
		%	1,8%	63,6%	65,5%
	Femenino	F	1	18	19
		%	1,8%	32,7%	34,5%
Total		f	2	53	55
		%	3,6%	96,4%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

La tabla, da conocer a la población estudiada según en aspecto del lugar de procedencia, en donde: la población urbana se impone con un 96,4% del total de la población encuestada con un recuento de 53 participantes, donde 35 personas son varones y 19 mujeres. Mientras que la población procedente de las zonas rurales corresponde al 3,6% del total, con un recuento de 2 personas, con un participante de cada sexo.

Tabla 7

Grado de instrucción del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero

Detalle	Grado de instrucción			Total		
	Secundaria	Superior incompleta	Superior completa			
Sexo	Masculino	f	1	4	31	36
		%	1,8%	7,3%	56,4%	65,5%
	Femenino	f	0	3	16	19
		%	0,0%	5,5%	29,1%	34,5%
Total		f	1	7	47	55
		%	1,8%	12,7%	85,5%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En tabla, se describe a la población estudiada por su grado de instrucción y el sexo, mostrando lo siguiente: el 85,5% de la población estudiada forma parte del grupo que ha llegado al nivel de superior completa, con el recuento de 47 participante entre

ellos 31 varones y 16 mujeres; mientras que el 12,7% manifiesta pertenecer al nivel de Superior incompleta, con 4 varones y 3 mujeres; y el 1,8% de los encuestados forma parte del nivel de Secundaria, con un participante varón en el recuento. Se deja en claro que la mayoría de la población encuestada ha egresado o está por egresar de una institución de nivel superior.

Tabla 8

Ocupación del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero

Detalle	Ocupación					Total	
	Auxiliar	Técnico	Profesional	Funcionario			
Sexo	Masculino	f	0	8	17	11	36
		%	0,0%	14,5%	30,9%	20,0%	65,5%
	Femenino	f	1	6	8	4	19
		%	1,8%	10,9%	14,5%	7,3%	34,5%
Total		f	1	14	25	15	55
		%	1,8%	25,5%	45,5%	27,3%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa la caracterización de la población estudiada por medio de la ocupación y el sexo, mostrando que: el 45,5% ocupa un cargo como profesional, con un recuento de 25 individuos en donde 17 son varones y 8 son mujeres; el 27,3% ocupan el cargo de funcionarios, teniendo el recuento de 15 personas con 11 varones y 4 mujeres; mientras que la ocupación de técnico se representa con el 25,5% de la población encuestada, y el recuento es de 14 personas entre ellos 8 varones y 6 mujeres; finalmente, la ocupación de auxiliar representa el 1,8%, con 1 mujer en el recuento total.

Tabla 9*Edad del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Crucero*

Detalle	Edad					Total		
	18 a 25	26 a 33	34 a 41	42 a 49	50 a mas			
Sexo	Masculino	f	3	18	12	2	1	36
		%	5,5%	32,7%	21,8%	3,6%	1,8%	65,5%
	Femenino	f	4	10	5	0	0	19
		%	7,3%	18,2%	9,1%	0,0%	0,0%	34,5%
Total		f	7	28	17	2	1	55
		%	12,7%	50,9%	30,9%	3,6%	1,8%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

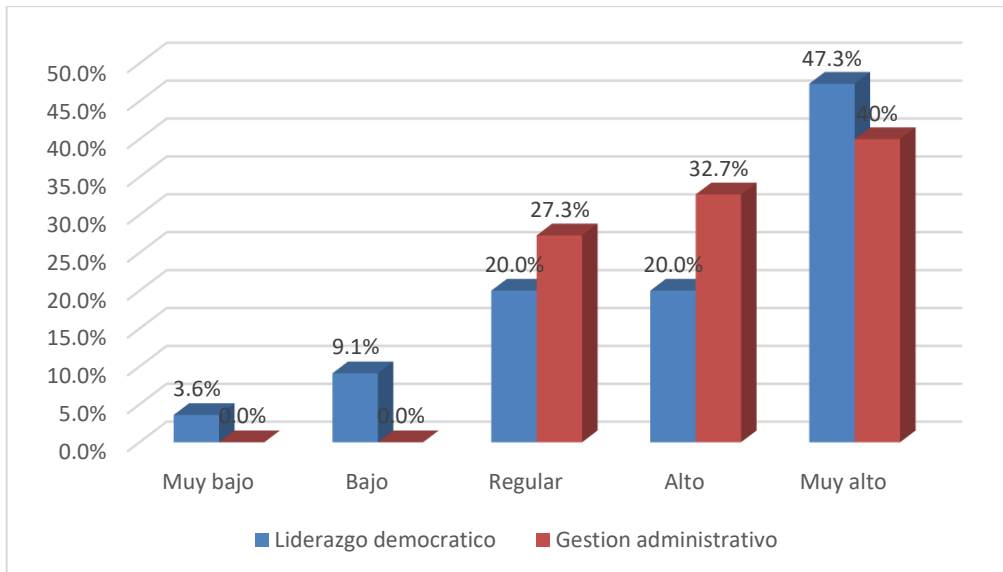
En la tabla, se aprecia a la población estudiada a partir de grupos de edad y el sexo, en donde: el 50,9% pertenece al grupo de 26 a 33 años de edad, con un recuento de 28 participantes entre ellos 18 varones y 10 mujeres; después, en el grupo de 34 a 41 años de edad corresponde al 30,9%, con un recuento de 12 varones y 5 mujeres de 17 encuestados; el 12,7% corresponde al grupo de 18 a 25 años de edad, teniendo un recuento de 7 participantes donde 3 son varones y 4 son mujeres; el 3,6% es del grupo de 42 a 49 años de edad, con el recuento de 2 varones; finalmente, el grupo de 50 años a más es representado por el 1,8% del total, con un participante del género masculino.

En la gestión se puede apreciar que el personal que trabaja en esta institución pública representa a una población de edad mediana el cual podemos decir que este intermedio de edad de los trabajadores implica una experiencia eficiente para el cumplimiento de las metas establecidas jerárquicamente de acuerdo a las áreas correspondientes.

4.2. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Figura 2

Liderazgo democrático y gestión administrativa



Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

El liderazgo democrático y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, respecto al liderazgo democrático, el 3.6% percibe nivel muy bajo, el 9.1% percibe nivel bajo, 20% regular, 20% alto y 47.3% muy alto. Por otro lado, respecto a la gestión administrativa, el 0% percibe nivel muy bajo, el 0% percibe nivel bajo, 27.3% regular, 32.7% alto y 40% muy alto.

4.2.1. Resultados descriptivos del liderazgo participativo

Tabla 10

Participación del líder municipal en el cambio institucional

Detalle		Participación en cambio institucional					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	2	8	5	20	36
		%	1,8%	3,6%	14,5%	9,1%	36,4%	65,5%
	Femenino	f	1	5	0	6	7	19
		%	1,8%	9,1%	0,0%	10,9%	12,7%	34,5%
Total		f	2	7	8	11	27	55
		%	3,6%	12,7%	14,5%	20,0%	49,1%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de participación del líder municipal en el cambio institucional según el género de los participantes, en donde se observa que: el 49,1% de los encuestado manifiestan que siempre sucede, con 36 varones y 19 mujeres en el recuento; luego, el 20,0% afirma que casi siempre sucede, teniendo a 5 varones y 6 mujeres en el recuento; el 14,5% señala que pasa algunas veces, con 8 varones del total de recuento; con un 12,7% corresponden a quienes asumen el nivel de muy pocas veces, con 2 varones y 5 mujeres del recuento; y el 3,6% pertenecen al grupo que opina que nunca la participación del líder municipal genera el cambio institucional, con 1 persona de ambos géneros del recuento de participantes.

La labor del liderazgo institucional es básicamente crear claridad y cohesión alrededor de ideas claves del proyecto además ejerce influencia en el personal, incentivando credibilidad y confianza en las políticas, objetivos y metas y planes de acción que impulsa un buen gobierno.

Tabla 11*El líder municipal fomenta la participación en la solución de problemas*

		Participación en solución de problemas					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	2	6	8	19	36
		%	1,8%	3,6%	10,9%	14,5%	34,5%	65,5%
	Femenino	f	0	4	2	6	7	19
		%	0,0%	7,3%	3,6%	10,9%	12,7%	34,5%
Total		f	1	6	8	14	26	55
		%	1,8%	10,9%	14,5%	25,5%	47,3%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se aprecia el nivel de participación del líder municipal en la solución de problemas según el género de los participantes, en donde: el 47,3% sostienen que siempre sucede, con 36 varones y 19 mujeres del recuento de encuestados; el 25,5% manifiesta que casi siempre sucede la participación del líder, teniendo a 8 varones y 6 mujeres del recuento; mientras que el 14,5% afirma que casi siempre sucede, con 6 varones y 2 mujeres del recuento; el 10,9% señala que son muy pocas veces donde participa el líder municipal en la solución de problemas, contando con 2 varones y 4 mujeres del recuento; finalmente el 1,8% considera que nunca sucede la participación del líder municipalidad en la solución de problemas; con 1 varón del recuento de encuestados.

Por lo tanto, se aprecia que el mayor porcentaje representa el 47,3% de empleos de la municipalidad indicando que el líder municipal fomenta la participación, existe mecanismos de interacción que permiten establecer un dialogo constante entre autoridad y personal de los recursos humanos en donde cada uno manifiesta las problemáticas que aquejan en las áreas correspondientes y para ello el líder opta por solucionar constantemente para el buen desarrollo de sus actividades primordiales. La cantidad es mínima que indica que el líder no fomenta representa el 1,8 % del total de los empleados encuestados.

Tabla 12*El líder municipal es activo y promueve el trabajo en equipo*

		Participación y trabajo en equipo					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	0	7	7	21	36
		%	1,8%	0,0%	12,7%	12,7%	38,2%	65,5%
	Femenino	f	1	2	3	10	3	19
		%	1,8%	3,6%	5,5%	18,2%	5,5%	34,5%
Total	f	2	2	10	17	24	55	
	%	3,6%	3,6%	18,2%	30,9%	43,6%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se muestra en contraste el nivel de participación del líder municipal para promover el trabajo en equipo según el género de los participantes, obteniendo lo siguiente: el 43,6% de los encuestados manifiestan que siempre participa, teniendo a 21 varones y 3 mujeres del varones y recuento; el 30,9% señala que casi siempre ocurre, con 7 varones y 11 mujeres del recuento; mientras, el 18,2% de los participantes consideran que algunas veces sucede, con 7 varones y 3 mujeres del recuento de encuestados; el 3,6% afirma que muy pocas veces de observa la participación, con 2 mujeres del recuento; finalmente, el 3,6% del total de encuestado consideran que el líder municipal nunca participa y fomenta el trabajo en equipo, con un recuento de 1 participante de cada género.

Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que el alcalde participa de manera activa y promueve el trabajo en equipo, todo esto se percibe por medio de la participación del funcionario y el empleado municipal se alcanzan los resultados esperados, además se tiene claro que existe un liderazgo democrático. un porcentaje minoritario indica que nunca hubo participación activa del líder municipal, para ello se concluye que un conjunto mayoritario divisa la totalidad de esta dimensión dentro de las actividades diarias en la Institución municipal.

Tabla 13

El líder municipal tiene la capacidad de solución al problema

		Capacidad de solución de un problema					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	3	6	7	19	36
		%	1,8%	5,5%	10,9%	12,7%	34,5%	65,5%
	Femenino	f	0	3	3	4	9	19
		%	0,0%	5,5%	5,5%	7,3%	16,4%	34,5%
Total		f	1	6	9	11	28	55
		%	1,8%	10,9%	16,4%	20,0%	50,9%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de capacidad del líder municipal en la solución de un problema según el género de los participantes, en donde: 50,9% de encuestados consideran que siempre es capaz de dar solución a un problema, teniendo un recuento de 19 varones y 9 mujeres; el 20,0% representa quienes afirman que casi siempre soluciona los problemas, contando con 7 varones y 4 mujeres del recuento; el 16,4% señalan que algunas veces el líder es capaz de dar solución a un problema, teniendo a 6 varones y 3 mujeres de recuento de participantes; el 10,9% manifiesta que son muy pocas veces la ocasiones donde el líder es capaz de solucionar un problema, teniendo a 3 participante de ambos géneros del recuento; y el 1,8% considera que el líder nunca es capaz de solucionar un problema, con un participante varón del recuento.

Se deduce que el 50,9 % del total de los empleados municipales indica que el líder municipal tiene la capacidad para identificar un problema y con ello tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada para el correcto funcionamiento de las gerencias, subgerencias de la municipalidad y además supervisar y evaluar la implementación de tal solución; definiendo que el burgomaestre tiene la habilidad de la resolución de acontecimientos negativos que ocurren en la gestión correspondiente con eficacia y rapidez.

4.2.2. Autoridad descentralizada

Tabla 14

El líder municipal realiza consulta con sus trabajadores

		Consulta a los trabajadores					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	4	3	4	8	17	36
		%	7,3%	5,5%	7,3%	14,5%	30,9%	65,5%
	Femenino	f	2	4	3	1	9	19
		%	3,6%	7,3%	5,5%	1,8%	16,4%	34,5%
Total	f	6	7	7	9	26	55	
	%	10,9%	12,7%	12,7%	16,4%	47,3%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se muestra el nivel de consulta del líder municipal a los trabajadores según el género de los participantes, en donde: el 47,3% afirma que siempre consulta, con 17 varones y 9 mujeres del recuento de participantes; el 16,4% consideran que casi siempre se realizan las consultas, con 8 varones y 1 mujer del recuento; mientras que el 12,7% afirma que algunas veces se hacen las consultas, contando a 4 varones y 3 mujeres del recuento; el 12,7% consideran que son muy pocas veces las ocasiones donde se realizan las consultas, teniendo a 3 varones y 4 mujeres del recuento; y el 10,9% señala que nunca se realizan consultas por parte del líder municipal.

Se deduce que, una mayoría de los empleados indican que el burgomaestre de la municipalidad Distrital de Crucero consulta con sus empleados para tomar la decisión además de ello existe una comunicación permanente entre el líder y sus seguidores para una gestión transparente con el valor de servir bien a su comunidad con el pleno objetivo de la satisfacción de la sociedad en general. El líder entrega confianza y respeto en el equipo y trabajo para una excelencia en el proyecto.

Tabla 15*El líder municipal forma equipos y comisiones de trabajo*

		Forma equipos y comisiones de trabajo					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	0	1	7	17	11	36
		%	0,0%	1,8%	12,7%	30,9%	20,0%	65,5%
	Femenino	f	1	3	4	5	6	19
		%	1,8%	5,5%	7,3%	9,1%	10,9%	34,5%
Total	f	1	4	11	22	17	55	
	%	1,8%	7,3%	20,0%	40,0%	30,9%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de intervenciones del líder municipal en la formación de equipos y comisiones de trabajo según el género de los participantes, contrastando los siguiente: el 30,9% de los participantes afirman que el líder si forma equipos y comisiones de trabajo, con 11 varones y 6 mujeres del recuento; mientras que el 40,0% considera que casi siempre forma a los equipos y comisiones de trabajo, contando con 17 varones y mujeres; el 20,0% representa al grupo que manifiesta que algunas veces ocurre la intervención, con 7 varones y 4 mujeres del recuento; el 7,3% afirma que son muy pocas veces las ocasiones donde el líder es quien forma los grupos y comisiones de trabajo, conformado por 1 varón y 3 mujeres del recuento de participantes; finalmente, el 1,8% considera que el líder nunca forma los equipos y comisiones de trabajo, con un mujer del recuento.

Los datos registrados aseveran que el alcalde municipal forma equipos y comisiones de trabajo que apoyan en la formación y desarrollo de equipos de trabajo que promueven durante su periodo como actividades prioritarias se consideran la formación, la calidad asistencial, la difusión de información para obtener los propósitos del líder municipal de los cuales facilitan la inclusión de los trabajadores y potenciar el valor humano en los trabajos a nivel de la

municipalidad.

Tabla 16

El líder municipal comparte actividades y decisiones con los trabajadores

		Actividad y decisión concertada					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	3	8	12	12	36
		%	1,8%	5,5%	14,5%	21,8%	21,8%	65,5%
	Femenino	f	3	2	4	3	7	19
		%	5,5%	3,6%	7,3%	5,5%	12,7%	34,5%
Total	f	4	5	12	15	19	55	
	%	7,3%	9,1%	21,8%	27,3%	34,5%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de ocasiones donde el líder municipal comparte actividades y decisiones con los trabajadores según el género de los participantes, mostrando que: 34,5% de los encuestados consideran el líder siempre comparte actividades y decisiones con sus subordinados, teniendo a 12 varones y 7 mujeres del recuento; mientras que el 27,3% afirma que casi siempre ocurre la acción, con 12 varones y 3 mujeres del recuento de participantes; el 21,8% sostiene que algunas veces sucede, contando con 8 varones y 4 mujeres del recuento; sin embargo, el 9,1% de encuestados consideran que son muy pocas veces las ocasiones donde el líder comparte actividades y decisiones con los trabajadores, con 3 varones y 4 mujeres del recuento; finalmente, el 7,3% afirma que el líder municipal nunca ha compartido actividades y decisiones con los trabajadores, teniendo a 1 varón y 3 mujeres del recuento de encuestados.

Se deduce que el 34,5 % de los colaboradores es un porcentaje que representa a la mayoría indica que el líder municipal comparte actividades y decisiones con el personal sobre la toma de decisiones con el objetivo de entender las dinámicas

internas de liderazgo y su relación con el líder con el objetivo de mantener una comunicación sólida con el personal.

Tabla 17

El líder municipal estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista

		Promueve participación de los trabajadores					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	1	1	8	20	6	36
		%	1,8%	1,8%	14,5%	36,4%	10,9%	65,5%
	Femenino	f	1	2	6	5	5	19
		%	1,8%	3,6%	10,9%	9,1%	9,1%	34,5%
Total	f	2	3	14	25	11	55	
	%	3,6%	5,5%	25,5%	45,5%	20,0%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se aprecia el contraste sobre las veces donde el líder municipal promueve la participación de los trabajadores según el género de los participantes, en donde: el 45,5% de encuestados considera que casi siempre ocurre dicha acción, teniendo a 20 varones y 5 mujeres del recuento; mientras que el 25,5% de los participantes afirman que el líder promueve algunas veces la participación de sus trabajadores, con 8 varones y 6 mujeres del recuento de encuestados; el 20,0% considera que siempre promueve la participación de los trabajadores, con 6 varones y 5 mujeres del recuento; el 5,5% afirma que son pocas las veces donde el líder promueve la participación de sus trabajadores, contando a 1 varón y 3 mujeres del recuento; finalmente el 3,6% representa a quienes manifiestan que el líder nunca promueve la participación de los trabajadores, teniendo a 1 participante de ambos sexos del recuento.

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1

- H₀ El liderazgo democrático no tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

- H₁ El liderazgo democrático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman

Rho de Spearman		Democrático	Gestión administrativa
Democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

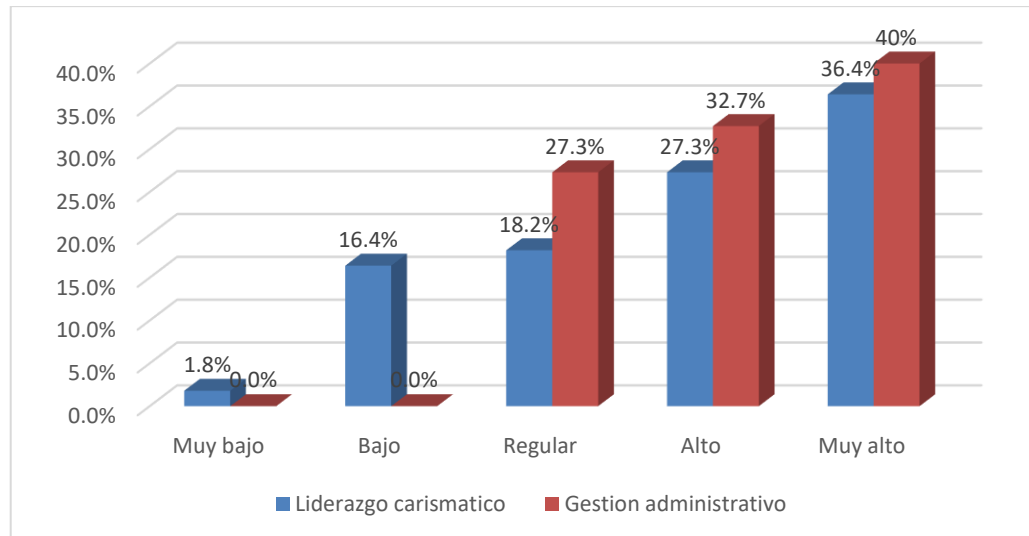
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman, determino que el p valor fue de 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se prosigue a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre las variables. Según el coeficiente de correlación de Spearman el resultado es ,734 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Es decir, El liderazgo democrático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

4.3. LIDERAZGO CARISMÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Figura 3

Liderazgo carismático y gestión administrativa



Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

El liderazgo carismático y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, respecto al liderazgo carismático, el 1.8% percibe nivel muy bajo, el 16.4% percibe nivel bajo, 18.2 % regular, 27.3% alto y 36.4% muy alto. Por otro lado, respecto a la gestión administrativa, el 0% percibe nivel muy bajo, el 0% percibe nivel bajo, 27.3% regular, 32.7% alto y 40% muy alto.

El liderazgo carismático reúne características de otros estilos de dirección, como la capacidad para escuchar a los demás y la mano firme para asumir la toma de decisiones. Esto se combina con la convicción de crear un ambiente de confianza y empatía entre todas y todos los colaboradores; es decir el líder muestra su carisma ante el personal que labora en la institución de no ser así obtendríamos resultados negativos en la gestión.

4.3.1. Empatía

Tabla 19

El líder municipal es afectuoso y generoso con los trabajadores

		Afectuoso y generoso con trabajadores					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	0	1	9	13	13	36
		%	0,0%	1,8%	16,4%	23,6%	23,6%	65,5%
	Femenino	f	2	1	6	6	4	19
		%	3,6%	1,8%	10,9%	10,9%	7,3%	34,5%
Total		f	2	2	15	19	17	55
		%	3,6%	3,6%	27,3%	34,5%	30,9%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de afecto y generosidad que el líder municipal manifiesta con sus trabajadores según el género de los participantes, desglosando lo siguiente: el 34,5% de los participantes consideran que casi siempre el líder se muestra afectuoso y generoso con los trabajadores, con 13 varones y 6 mujeres del recuento; mientras que el 30,9% afirman que el líder siempre es afectuoso y generoso, contando con 13 varones y 6 mujeres del recuento de participantes; el 27,3% de participantes consideran que algunas veces el líder manifiesta afecto y generosidad con los trabajadores, con 9 varones y 6 mujeres del recuento; el 3,6% afirma que son muy pocas veces las ocasiones donde se manifiesta afecto y generosidad, teniendo a 1 participante de cada género del recuento de participantes; finalmente el 3,6% de participantes expresan que nunca se observó manifestaciones de afecto y generosidad con los trabajadores por parte del líder, contando a 2 mujeres del recuento.

Tabla 20*El líder Municipal es afectuoso y generoso con la población*

		Afectuoso y generoso con la población					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	0	3	6	15	12	36
		%	0,0%	5,5%	10,9%	27,3%	21,8%	65,5%
	Femenino	f	1	1	6	6	5	19
		%	1,8%	1,8%	10,9%	10,9%	9,1%	34,5%
Total		f	1	4	12	21	17	55
		%	1,8%	7,3%	21,8%	38,2%	30,9%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de afecto y generosidad que el líder municipal manifiesta con la población según el género de los participantes: el 38,2% de los encuestados afirman que el líder casi siempre es afectuoso y generoso con la población, teniendo a 15 varones y 6 mujeres del recuento; el 30,9% expresa que el líder siempre manifiesta afecto y generosidad, contando a 12 varones y 5 mujeres del recuento de encuestados; el 21,8% de participantes consideran que el líder manifiesta algunas veces afecto y generosidad con la población, con 6 varones y 6 mujeres del recuento; mientras que el 7,3% de participantes expresan que son muy pocas veces donde el líder manifiesta las acciones, con 3 varones y 1 mujer del recuento; y el 1,8% afirma que el líder nunca manifiesta afecto y generosidad con los trabajadores, representado por 1 mujer del recuento de participantes.

El líder carismático es aquello que convence mediante el carisma y afecto que tiene hacia la sociedad en ese entender el líder del distrito ha demostrado que tiene una aceptación carismática.

Tabla 21

El alcalde demuestra sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social

		Sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Sexo	Masculino	f 0	1	5	16	14	36
		% 0,0%	1,8%	9,1%	29,1%	25,5%	65,5%
	Femenino	f 1	0	7	4	7	19
		% 1,8%	0,0%	12,7%	7,3%	12,7%	34,5%
Total		f 1	1	12	20	21	55
		% 1,8%	1,8%	21,8%	36,4%	38,2%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se presenta la sensibilidad del líder municipal ante los problemas de desastre natural o social según el género de los participantes, en donde: el grupo que expresa que el líder siempre muestra sensibilidad representa el 38,2% del total de encuestados, con 14 varones y 7 mujeres del recuento; el 36,4% consideran que casi siempre ocurre la sensibilización del líder, teniendo a 16 varones y 4 mujeres del recuento; mientras que el 21,8% considera que el líder manifiesta algunas veces su sensibilidad, contando a 5 varones y 7 mujeres del recuento; el 1,8% afirma que son muy pocas las veces donde se expresa su sensibilización, con 1 varón del recuento; y el 1,8% considera que el líder nunca expresa sensibilidad ante problemas de desastre natural o social, con 1 mujer del recuento de participantes.

La vulnerabilidad social, y la sensibilidad ante los conflictos de desastre natural el líder actúa con ímpetu colaborador frente a las problemáticas sociales.

Tabla 22

La personalidad del alcalde genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales

		Personalidad del alcalde				Total	
		Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	2	9	11	14	36
		%	3,6%	16,4%	20,0%	25,5%	65,5%
	Femenino	f	3	6	4	6	19
		%	5,5%	10,9%	7,3%	10,9%	34,5%
Total	f	5	15	15	20	55	
	%	9,1%	27,3%	27,3%	36,4%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de confianza sobre la personalidad del alcalde en la toma de decisiones y la resolución de conflictos según el género de los participantes, desglosando lo siguiente: el 36,4% de encuestados consideran que la personalidad del alcalde siempre les genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales, con 14 varones y 6 mujeres del recuento; mientras que el 27,3% considera que casi siempre es confiable la personalidad del alcalde, con 11 varones y 4 mujeres del recuento; No obstante, el 27,3% de encuestados afirma que son algunas veces las ocasiones donde confían en la personalidad del alcalde en las decisiones y conflictos sociales, contando a 9 varones y 6 mujeres del recuento de participantes; por otro lado, el 9,1% expresan que la personalidad del alcalde les genera confianza en muy pocas ocasiones, con 2 varones y 3 mujeres del recuento; finalmente, el 0,0% representa al nivel donde la personalidad del alcalde nunca genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales.

4.3.2. Motivación

Tabla 23

El líder municipal de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad

		Promueve el espíritu de superación de los trabajadores					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	5	2	3	15	11	36
		%	9,1%	3,6%	5,5%	27,3%	20,0%	65,5%
	Femenino	f	1	2	6	1	9	19
		%	1,8%	3,6%	10,9%	1,8%	16,4%	34,5%
Total	f	6	4	9	16	20	55	
	%	10,9%	7,3%	16,4%	29,1%	36,4%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de ocasiones donde el líder municipal promueve el espíritu de superación de los trabajadores según el género de los participantes, mostrando que: el 36,4% de los encuestados afirman que el líder siempre promueve el espíritu de superación de los trabajadores, con 11 varones y 9 mujeres del recuento; mientras que el 29,1% considera que casi siempre se promueve, con 15 varones y 1 mujer del recuento de encuestados; no obstante, el 16,4% afirma que el líder promueve el espíritu de superación en algunas ocasiones, teniendo a 3 varones y 6 mujeres del recuento; el grupo que manifiesta que el líder promueve muy pocas veces el espíritu de superación es representado por el 10,9% de encuestados, con 5 varones y 1 mujer del recuento; finalmente el 7,3% considera que nunca se promueve el espíritu de superación de los trabajadores, contando con 2 varones y 2 mujeres del recuento.

Tabla 24*El líder municipal reconoce los logros de los trabajadores*

		Reconoce los logros de los trabajadores					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	4	2	5	14	11	36
		%	7,3%	3,6%	9,1%	25,5%	20,0%	65,5%
	Femenino	f	0	4	5	5	5	19
		%	0,0%	7,3%	9,1%	9,1%	9,1%	34,5%
Total	f	4	6	10	19	16	55	
	%	7,3%	10,9%	18,2%	34,5%	29,1%	100,0%	

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se aprecia el nivel de veces donde el líder municipal reconoce los logros de los trabajadores según el género de los participantes, en donde se precisa lo siguiente: el 34,5% de encuestados consideran que el líder casi siempre reconoce los logros de los trabajadores, con 14 varones y 5 mujeres del recuento; mientras que el 29,1% manifiesta que el líder siempre reconoce los logros, teniendo a 11 varones y 5 mujeres del recuento; el 18,2% afirma que son algunas veces se reconoce los logros, contando a 5 varones y 5 mujeres; no obstante, el 10,9% considera que el líder reconoce los logros en muy pocas ocasiones, con 2 varones y 4 mujeres del recuento de participantes; finalmente, el 7,3% afirman que el líder nunca reconoce los logros de los trabajadores, teniendo a 4 varones del recuento de encuestados.

Tabla 25

El líder municipal utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores.

			Lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores					
			Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Sexo	Masculino	f	6	4	4	13	9	36
		%	10,9%	7,3%	7,3%	23,6%	16,4%	65,5%
	Femenino	f	1	2	6	6	4	19
		%	1,8%	3,6%	10,9%	10,9%	7,3%	34,5%
Total		f	7	6	10	19	13	55
		%	12,7%	10,9%	18,2%	34,5%	23,6%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de veces donde el líder municipal utiliza lemas, frases u otro para hacer reflexionar a los trabajadores según el género de los participantes, en donde: el 34,5% de personas encuestadas consideran que el líder casi siempre utiliza lemas y frases para hacer reflexionar a los trabajadores, con 13 varones y 6 mujeres del recuento; el 23.6% corresponde a quienes afirman que siempre se utilizan lemas y frases, con 9 varones y 4 mujeres; el 18,2% afirma que son algunas veces que sucede la acción, teniendo a 4 varones y 6 mujeres del recuento de encuestados; no obstante, el 12,7% considera que nunca se utilizan lemas y frases para hacer reflexionar a los trabajadores, contando a 6 varones y 1 mujer en el grupo; y el 10,9% de encuestado consideran que son muy pocas veces las ocasiones en las que el líder utiliza lemas y frases, con 4 varones y 2 mujeres del recuento estadístico.

Tabla 26

El líder municipal otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida

		Recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida					Total	
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Sexo	Masculino	f	6	5	6	10	9	36
		%	10,9%	9,1%	10,9%	18,2%	16,4%	65,5%
	Femenino	f	1	3	6	4	5	19
		%	1,8%	5,5%	10,9%	7,3%	9,1%	34,5%
Total		f	7	8	12	14	14	55
		%	12,7%	14,5%	21,8%	25,5%	25,5%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

En la tabla, se observa el nivel de ocasiones donde el alcalde otorga recompensas por el esfuerzo de los trabajadores según el género de los participantes, resultado que: el 25,5% de encuestados afirman que el líder siempre otorga recompensas, con 9 varones y 5 mujeres del recuento; mientras que el 25,5% considera que el líder otorga recompensas por el esfuerzo, teniendo a 10 varones y 4 mujeres; por otro lado, el 21,8% considera que algunas veces se otorgan recompensas por el esfuerzos, contando a 6 varones y 6 mujeres del recuento estadístico; no obstante, el 14,5% considera que el líder otorga muy pocas veces alguna recompensa por el esfuerzo, con 5 varones y 3 mujeres del recuento; y el 12,7% de la población encuestada afirma que el alcalde nunca ha otorgado recompensas por el esfuerzo y la tarea cumplida por los trabajadores, contando a 6 varones y 1 mujer del recuento de encuestados.

4.3.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2

- H_0 El liderazgo carismático no tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020
- H_1 El liderazgo carismático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

Tabla 27

Prueba de Rho de Spearman

Rho de Spearman		Carismático	Gestión administrativa
Carismático	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

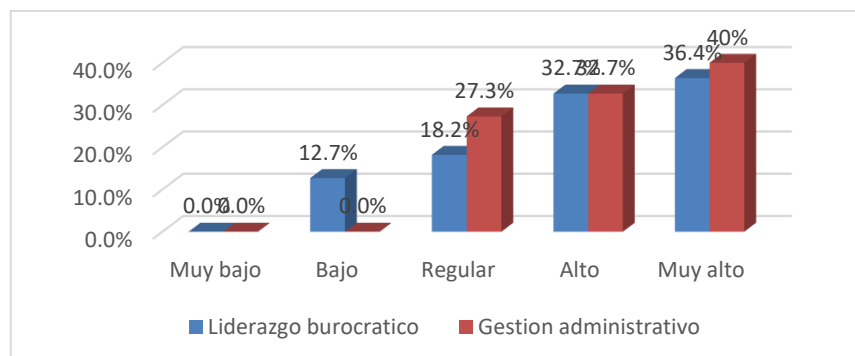
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman, determino que el p valor fue de 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se prosigue a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre las variables. Según el coeficiente de correlación de Spearman el resultado es ,785 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Es decir, El liderazgo carismático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

4.4. LIDERAZGO BUROCRÁTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Figura 4

Liderazgo burocrático y gestión administrativa



El liderazgo burocrático y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, respecto al liderazgo burocrático, el 0 % percibe nivel muy bajo, el 12.7% percibe nivel bajo, 18.2 % regular, 32.7% alto y 36.4% muy alto. Por otro lado, respecto a la gestión administrativa, el 0% percibe nivel muy bajo, el 0% percibe nivel bajo, 27.3% regular, 32.7% alto y 40% muy alto.

4.4.1. Resultados descriptivos de la gestión administrativa

Tabla 28

Planificación en la gestión administrativa

		Planificación					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Sexo	Masculino	f	0	2	7	12	15	36
		%	0	3,6%	12,7%	21,8%	27,3%	65,5%
	Femenino	f	0	5	3	6	5	19
		%	0	9,1%	5,5%	10,9%	9,1%	34,5%
Total		f	0	7	10	18	20	55
		%	0	12,7%	18,2%	32,7%	36,4%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

La planificación en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, el 12.7% percibe nivel bajo en la planificación de gestión administrativas, 18.2% regular, 32.7% alto y 36.4% muy alto. Los resultados denotan en su gran mayoría que la gestión administrativa se desarrolla de manera eficiente y optima en el aspecto de la planificación.

La planificación es la primera función administrativa que indica Fayol, sin embargo, a través de la encuesta podemos deducir que el líder municipal define las metas, traza los objetivos, establece recursos y actividades que desarrollaran en el marco de su gestión a través del recursos humanos que lo acompaña.

Tabla 29

Organización en la gestión administrativa

			Organización					
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Sexo	Masculino	f	0	7	7	16	13	36
		%	0	12,7%	12,7%	29,1%	23,6%	65,5%
	Femenino	f	0	5	5	5	9	19
		%	0	9,1%	9,1%	9,1%	16,4%	34,5%
Total		f	0	7	12	12	22	55
		%	0	12,7%	21,8%	38,2%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

La organización en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, el 0 % percibe el nivel muy bajo en la organización de la gestión administrativa, 0 % bajo, 21.8 % regular, 38.2 % alto y 40 % muy alto. Los resultados denotan en su gran mayoría que la gestión administrativa se desarrolla de manera eficiente y optima en el aspecto de la dirección.

Tabla 30

Dirección en la gestión administrativa

			Dirección				
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Sexo	Masculino	f	3	8	9	16	36
		%	5,5%	14,5%	16,4%	29,1%	65,5%
	Femenino	f	0	8	6	5	19
		%	0,0%	14,5%	10,9%	9,1%	34,5%
Total		f	3	16	15	21	55
		%	5,5%	29,1%	27,3%	38,2%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

La dirección en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, el 0 % percibe el nivel muy bajo en la dirección de la gestión administrativa, 5.5% bajo, 29.1 % regular,

27.3% alto y 38.2% muy alto. Los resultados denotan en su gran mayoría que la gestión administrativa se desarrolla de manera eficiente y optima en el aspecto de la dirección.

Tabla 31

Control en la gestión administrativa

		Organización					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Sexo	Masculino	f	0	10	12	14	0	36
		%	0,0%	18,2%	21,8%	25,5%	0%	65,5%
	Femenino	f	1	9	7	2	0	19
		%	1,8%	16,4%	12,7%	3,6%	0%	34,5%
Total		f	0	7	12	12	0	55
		%	0	12,7%	21,8%	38,2%	0%	100,0%

Fuente: Base de encuesta aplicada, 2021

El control en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, del total de 55 servidores públicos encuestados, el 1.8% percibe el nivel muy bajo de control de gestión administrativa, 34.5% bajo, 34.5% regular, 29.1% alto y 0% muy alto. Los resultados denotan en su gran mayoría que la gestión administrativa se desarrolla de manera regular en el aspecto del control de gestión administrativa.

4.4.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3

- H₀ El liderazgo burocrático no tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020
- H₁ El liderazgo burocrático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020

Tabla 32*Prueba de Rho de Spearman*

Rho de Spearman		Carismático	Gestión administrativa
Liderazgo burocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

La prueba estadística de Rho Spearman, determino que el p valor fue de 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se prosigue a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre las variables. Según el coeficiente de correlación de Spearman el resultado es ,746 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Es decir, El liderazgo burocrático tiene relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

4.5. DISCUSIÓN

Luego del proceso de evaluación de los resultados de la investigación donde se estima una relación significativa entre el liderazgo político y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020. Que llega a confirmar la conclusión de Arlene (2009) sobre el Liderazgo Político en la Gestión Municipal, quien incluyó las dimensiones de cambio en el aspecto de la tecnología, la creatividad e innovación frente a los problemas y la toma de decisiones.



En la variable del liderazgo democrático y su relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2022; donde según la tabla 18, la relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa es de 83,6% sumando el porcentaje de encuestados manifestaron un alto y muy alto nivel de relación. compartiendo la idea con los resultados de Archenti (2016) quien en su investigación estableció en su estudio una buena correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal, debido a que el 70,00% de su población estudiada asumió que su líder municipal se caracteriza por estilo de liderazgo democrático. Por su parte, Torres (2020) determinó que el estilo democrático en el liderazgo contribuye en el desarrollo de la organización.

En la parte donde se retrata la participación del líder municipal en aspectos como el cambio institucional, el fomento de la participación en la solución de problemas, el trabajo en equipo y su capacidad de solucionar problemas, la investigación estima que la relación entre la participación del líder municipal y cada aspecto (tablas 11, 12, 13, y 14) resulta en un promedio de 71,8% en los niveles de alta y muy alta relación. Teniendo una relación semejante al estudio de Auma & Nina (2017), quienes dieron a conocer que los estilos de liderazgo que ejercidos por los “actores sociopolíticos” combinan los estilos “transaccional” y “transformacional”. También, en el estudio de Soto (2017) se identificó existe una incidencia significativa en la “gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Pedro” ocurre tanto con el “estilo transformacional” y el “estilo de liderazgo participativo”.

La participación descentralizada del líder municipal y su relación con los aspectos de consulta a los trabajadores, formación de equipos y comisiones de trabajo, actividad y decisión concertada, y promover la participación de los trabajadores,



resultando un promedio de 65,5% de encuestados que manifestaron estar de acuerdo con la relación en un nivel alto y muy alto. Por su parte, Cadena (2016) en su estudio sobre “Liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del OTA Santa Helena DE Opón (Santander, Colombia)”, concluyó que el “estilo administrativo” funciona con el apoyo competente de un “equipo de administración superior” para establecer una mediación eficaz con los trabajadores de la organización.

Los resultados obtenidos sobre el liderazgo carismático y su relación existente con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero – 2020, resultando que existe una relación significativa debido a que el 83,6% del total de encuestados expresaron estar de acuerdo con la relación que existe entre el liderazgo carismático y la gestión administrativa sumando los niveles “alto” y “muy alto”. Coincidiendo con la conclusión del estudio realizado por Collado (2018), quien señala que “que los líderes cuya socialización proviene de la sociedad civil son más aptos para el mantenimiento de una ciudad que los procedentes del propio partido” (p. 7). Por su parte, Núñez (2019) determinó que existe una correlación significativa entre “el liderazgo y la satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado minorista N°1, Lima - 2018” concluyendo que un liderazgo incisivo en el clima laboral de un institución puede generar avances considerable en la eficiencia de su servicio.

En el apartado de la empatía del líder municipal en los aspectos del afecto y generosidad con los trabajadores, el afecto y generosidad con la población, la sensibilidad del líder municipal ante los problemas de desastre natural o social, la personalidad del alcalde en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, con el presente estudio se obtuvo como resultado un promedio de 68,2% del total de participantes que manifestaron estar de acuerdo con la relación en los niveles “alto” y



“muy alto”. Coincidiendo con los resultados de la investigación de Quelcca (2019), quien determinó que “el 64,4% de los trabajadores públicos casi siempre utilizan habilidades directivas, el 52,5% mencionaron a las habilidades personales, y el 54,2% casi siempre utilizan las habilidades interpersonales, incidiendo positivamente en la gestión municipal del distrito de Marangani”. Por su parte, Jihan (2018), en su investigación “Gestión administrativa y liderazgo de la Municipalidad Distrital de Morales - 2016”, determinó que “las dimensiones actitud asertiva, la comunicación asertiva e intimidad de la variable liderazgo asertivo tienen una calificación mayoritaria como regular” (p. 57).

La motivación del líder a los trabajadores en aspectos del espíritu de superación de los trabajadores, reconocimiento de logros del trabajador, el uso de lemas o frases para la reflexión de los trabajadores, y el otorgamiento de premios por el esfuerzo de los trabajadores, desglosan un promedio de 59,5% del total de participante que comprueban que existe una relación del nivel “alto” y “muy alto”. No obstante, en los resultados de Bautista & Vega (2018), se identificó que “los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanca Sancos sobre liderazgo del Alcalde en cuanto a su dimensión motivación; donde se percibe que, de un total de 43 trabajadores, solo 32, que representa el 74% indicaron que es mala” (p.49).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El liderazgo democrático tiene relación significativa con la gestión administrativa porque el p valor es 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación de Spearman es ,734 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Por otro lado, el nivel de percepción de liderazgo democrático, es regular 20%, alto 20% y muy alto 47.3%. En consecuencia, se sostiene sólidamente el hecho innegable de la relación existente entre el tipo de liderazgo democrático, entendiendo como un cliché enmarcado a la consideración del líder municipal trabajo y experiencia de los colaboradores de la institución municipal en los procesos que supone la toma de decisiones en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.

SEGUNDA: El liderazgo carismático tiene relación significativa con la gestión administrativa porque el p valor es 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación de Spearman es ,785 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Por otro lado, el nivel de percepción de liderazgo democrático, es regular 18.2%, alto 27.3% y muy alto 36.4%. En consecuencia, el tipo de liderazgo carismático y la gestión administrativa ha adquirido una naturaleza de relación significativa, dejando a entender que existe un ambiente donde el vínculo existente entre el líder municipal y los colaboradores de la institución municipal se basa en el valor de la empatía y el principio de la motivación en la municipalidad distrital de Crucero – 2020.



TERCERA: El liderazgo burocrático - legal tiene relación significativa con la gestión administrativa porque el p valor es 0.000 siendo este menor al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación de Spearman es ,746 el cual indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y dimensión de estudio. Por otro lado, el nivel de percepción de liderazgo democrático, es regular 18.2%, alto 32.7% y muy alto 36.4%. En consecuencia, el tipo de liderazgo burocrático y la gestión administrativa es aquella que mayor relevancia tiene en la administración pública cediéndose en los lineamientos institucionales y políticos que conllevan al cumplimiento de los objetivos y metas.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: De manera general; creemos que es necesario revalorar el liderazgo político a partir de la cuestión de ética y el principio de motivación que contribuya en el desarrollo de la gestión y a nivel de gestión administrativa se sugiere la implementación del gobierno electrónico como un medio integración tecnológica que transparente la información por medio del portal institucional, dentro del marco normativo del acceso a la información del portal de transparencia.

SEGUNDA: Durante el transcurso de la investigación han ido naciendo otra preguntas y temas que no han podido responderse y confrontar debidamente en esta tesis. la primera cuestión más importante seria completar el estudio con enfoque cualitativo en la gestión administrativa, también el personal que labora en entidades públicas debería tener un compromiso con la actualización y capacitación en los temas de gestión publica como instrumentos de gestión para un mayor compromiso con la población.

TERCERA: Se recomienda a las futuras gestiones municipales a desarrollar planes de desarrollo que implementen las facultades participativas en los colaboradores de la institución y, por otro lado, determinar un enfoque descentralizador de las actividades de la gestión administrativa ambas consideraciones aplicadas dentro del marco del valor de la empatía y el principio de la motivación

CUARTA: El estudio de manera general describe la realidad de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Crucero, evidenciando un nivel de liderazgo óptimo. Si embargo todavía existen dificultades con algunos principios de la administración es por ello que se recomienda al



líder político tener una formación profesional especificado en el área de gestión pública y trabajar articuladamente con los estilos de liderazgo.

QUINTA: Se propone al estudiantado del nivel superior de pregrado cuyo ámbito laboral está relacionado a la gestión pública, particularmente a los estudiantes de sociología a que emprendan investigaciones referidas a los cambios de gestión de gobierno y su relación con la calidad del servicio público dirigido a la ciudadanía en general.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (1999). Liderazgo: un conceto que perdura. *ACIMED*, 7.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47.
<https://doi.org/10.12816/0040336>
- Araujo, D. R., & Salgado, R. (2014). *La importancia del liderazgo y la efectividad de los procesos administrativos en las organizaciones*. 4(1), 71–84.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3228/3968>
- Archenti, L. (2016). *Liderazgo del alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/861/archenti_gl.pdf?f?sequence=1&isAllowed=y
- Arlene, M. (2009). *Estudio sobre Buenas Prácticas de Liderazgo Político en la Gestión Municipal en República Dominicana* [Fundacion solidaridad].
<https://www.democracialocal.org/wp-content/uploads/2009/11/Liderazgo-politico-municipal.pdf>
- Auma, V., & Nina, Y. (2017). *Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016* [Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6705>
- Bautista, J., & Vega, N. (2018). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en la Provincia de Huanca Sancos, Ayacucho-2018*. [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29060>
- Benito, L. (2019). *El liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la*



- Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bittel, L., & Ramsey, J. (1990). *Enciclopedia del Management* (Oceano Centrum (ed.); 1ra ed.).
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy, C. (2020). The online survey as a qualitative research tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1805550>
- Cadena, D. I. (2016). *Estilos de liderazgo y gobernabilidad institucional: el caso del ITA Santa Helena del Opón (Santander, Colombia)*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D11731.dir/CADE_NA-CRUZ.pdf
- Cárdenas, J. (2018). Manual de Curso: Investigación Cuantitativa. In *trAndeS*. https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual_Cardenas_Investigacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill/.
- Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979 – 2011)* [Universidad Pablo de Olavide]. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5702/collado-campaña-tesis-17->



18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Collado, F., Jimenez, J. F., & Entrena, F. (2016). El liderazgo político en las democracias representativas: propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61(228), 57–90. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=42149082004>
- Collado, F., Jiménez, J. F., & Entrena, F. (2016). El liderazgo político en las democracias representativas: propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61(228), 57–90. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(16\)30040-X](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(16)30040-X)
- Condori, L. (2016). *Estilo de liderazgo y organización institucional en los Cebas de la zona sur de la región de Puno – 2014* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6764>
- De La Riva, E. M. (2019). *Liderazgo y Gestión de la calidad en la administración Pública del Gobierno Local Puno 2018* [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13429/De_La_Riva_Valle_Eladia_Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deusdad, B. (2003). El concepto de liderazgo político carismático: populismo e identidades. *Opción*, 19(41), 9–35. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31004101.pdf>
- Diaz, M., & Garcia, I. (2018). Liderazgo Democrático en la Formación de Directores, Elementos Básicos Para una Propuesta DidácticoInvestigativa. *Avances En Democracia y Liderazgo Distribuido En Educación*. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682649/RILME_009.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fabo, B., & Kahanec, M. (2018). Can a voluntary web survey be useful beyond



- explorative research? *International Journal of Social Research Methodology*, 21(5), 591–601. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1454639>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- García, M. (2014). *La gestión administrativa y el nivel de eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión. (Trabajo de investigación)*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGRAW-HIL). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/%0Auploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.%0Acompressed.pdf>
- Herrera, T. (2005). El liderazgo político chileno: los procesos de generación, desarrollo y recambio. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 3(4), 23–47. <https://www.redalyc.org/pdf/960/96000402.pdf>
- Incacutipa, Z. (2016). *Influencia del Estilo de Liderazgo de los Gerentes en el Clima Organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna Periodo: 2015* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2478>
- IPSOS. (2020). *Aprobación del presidente Martín Vizcarra cae 10 %, según encuesta Ipsos*. <https://canaln.pe/actualidad/martin-vizcarra-aprobacion-presidente-cae-10-segun-ipsos-n417472+>
- Jihan, L. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30655?locale-attribute=es>



- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (McGraw-Hil).
- Lozano, E., Amasifuén, M., & Luna, E. E. (2020). Control Interno Y Gestión Administrativa De the Provincial Municipality of Picota. *Balance´s*, 8(11), 81–89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198>
- Maquiavelo, N. (1999). *El principe*. https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1491/mod_resource/content/1/El_principe_Maquiavelo.pdf
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 177–188. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Masaquiza, T. A., Palacios, A. M., & Moreno, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51–64. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mendoza, C. M. (2019). *Liderazgo político, entorno apolítico : la realidad inhóspita de la carrera provincial en Cusco* [Pontifica Universidad Catolica del Peru]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14762>
- Mitofky. (2019). *Aprobación de mandatarios America y el mundo*. https://issuu.com/ejecentral6/docs/mitofsky_evmandatarios2019
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Summary for Policymakers. In Intergovernmental Panel on Climate Change (Ed.), *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis* (Ediciones). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>



- Nixon, R. (1987). *Líderes*. Editorial Planeta. Barcelona.
<https://fddocuments.in/document/lideres-richard-m-nixon.html>
- Núñez, C., & Melgarejo, J. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021* [Universidad Privada de Pucallpa]. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/298>
- Núñez, G. A. (2019). *Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N°1, Lima - 2018* [Universidad Peruana los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1263>
- Ortiz, L. A., & Repuello, J. M. (2015). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1134>
- 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* [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11602/Qquelcca_Churata_Willian.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. *Universidad Militar Nueva Granada*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32468/VanegasGóngoraYenyLorena2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophía*, 28, 237–262.
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Romero, C. (2014). Liderazgo político y el funcionario público. *Entorno*, 57, 29–38.



<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i57.6251>

- Rouquaud, I. (2010). *Estilos de liderazgo y gestión a nivel local. Análisis comparativo de los casos de España y Argentina* [Centro de estudios andaluces].
http://documentacion.centrodeestudiosandaluces.es/srvimg/img102/00006001_00006500/00006190/alta/00006190_0001.pdf
- Ruiz, L. E., & Camargo, D. A. (2017). Estilos de liderazgo político de las presidentas elegidas democráticamente en Latinoamérica: un estudio usando modelos probabilísticos. *REVISTA ENCUENTROS*, 16(01).
<https://doi.org/10.15665/.v16i01.983>
- Ruiz, L. E., Lizarazo, S. V., & Camargo, D. A. (2019). Influencias en el liderazgo para llegar al poder. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(29).
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i29.2800>
- Ruiz, W. (2017). *Liderazgo político municipal y su relación con la seguridad ciudadana en el distrito de Ate – Lima. 2015* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7114/Ruiz_RW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, N., Merino, J., & Uc, L. A. (2016). Aplicación del proceso administrativo en empresas de la región mixteca poblana, para contribuir al desarrollo de las áreas económico-administrativas. *Revista Administración y Finanzas*, 3(7), 1–9.
http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol3num7/Revista_de_Administracion_y_Finanzas_V3_N7_1.pdf
- Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro Chana - Huari, en el año 2017* [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 Provincia de Buenos Aires* [Jornadas de Sociología de la UNLP].

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6459/ev.6459.pdf

Taguenca, J. A., & Lugo, B. (2021). La incidencia de la participación ciudadana en la eficiencia: El caso del Fondo de Infraestructura Social Municipal (FISM) en Hidalgo. *Gestión y Política Pública*, 30(1), 101. <https://doi.org/10.29265/gypp.v30i1.807>

Tarrillo, E., Graus, L. E., & Vela, L. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143–4159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611

Tintoré, M. (2003). El liderazgo político en la antigüedad clásica. *Revista de Estudios Políticos*.

Toral, R., & Zeta, A. (2016). Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. *Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa*, 1(6), 77–89. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268>

Torres, G. C. (2020). *Los estilos de liderazgo de autoridad según el autor Kurt Lewin en las instituciones educativas secundarias “José Carlos Mariátegui” Aplicación UNAP y “José Antonio Encinas” de la ciudad de Puno* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13413>

Victoria, A. (2010). *El Liderazgo Político y Social* [Universidad Iberoamericana]. <http://ri.ibero.mx/handle/ibero/1231>



Weber, M. (2014). *Economía y sociedad* (Fondo de C).



ANEXOS



Anexo 1. Encuesta

ENCUESTA
LIDERAZGO POLÍTICO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CRUCERO - 2020

PRESENTACION		OBJETIVO								
Los datos del presente estudio de: “Liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Crucero - 2020”, está orientado a fines académicos y que está regido bajo una estricta confidencialidad.		El presente estudio tiene como objetivo: Determinar el liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Crucero - 2020.								
INSTRUCCIONES										
Señor (a): Le ruego encarecidamente se sirva responder a las diferentes interrogantes de la encuesta marcando con una (X) o con una (+) en una sola de las alternativas. Las preguntas abiertas responder desde su criterio personal- profesional.										
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre						
1	2	3	4	5						
I. DATOS GENERALES										
1. Sexo a) Masculino b) Femenino			2. Lugar de procedencia a) Rural b) Urbana							
1. Estado civil: a) Soltero b) Casado c) Divorciado(a) d) Conviviente			4. Grado de instrucción a) Secundaria b) Superior incompleta c) Superior completa							
5. Ocupación/profesión a) Auxiliar b) Técnico c) Profesional d) Funcionario			6. Edad a) 18 a 25 b) 26 a 33 c) 34 a 41 d) 42 a 49 e) 50 a más años							
II. LIDERAZGO POLITICO										
I	DESCRIPCIÓN					ESCALA				
						1 2 3 4 5				
2.1 LIDERAZGO DEMOCRATICO										
Participativo										
1	El alcalde participa directamente en el cambio institucional									



2	El líder municipal fomenta la participación en la solución de problemas					
3	El líder municipal es dinámico en su trabajo					
4	El líder municipal genera alternativas de solución ante un problema.					
Autoridad descentralizada						
5	El líder municipal realiza consulta con sus trabajadores					
6	El líder municipal forma equipos y comisiones de trabajo					
7	El líder municipal comparte actividades y decisiones con los trabajadores					
8	El líder municipal estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista.					
2.2 LIDERAZGO CARISMATICO						
Empatía						
9	El líder municipal es afectuoso y generoso con los trabajadores					
10	El líder Municipal es afectuoso y generoso con la población					
11	El alcalde demuestra sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social.					
12	La personalidad del alcalde genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales					
Motivación						
13	El líder municipal de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad					
14	El líder municipal reconoce los logros de los trabajadores					
15	El líder municipal utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores.					
16	El líder municipal otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida					
III. GESTION ADMINISTRATIVA						
3.1 PLANEACION						



17	EL alcalde tiene bien definidos los objetivos institucionales					
18	La municipalidad planifica oportunamente la atención a los usuarios y al público en general					
19	Existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica					
20	Las gerencias cumplen con las metas planificadas					
21	La municipalidad cuenta con estrategias de prevención de riesgos					
22	La municipalidad promueve la participación ciudadana					
23	La municipalidad desarrolla políticas públicas a favor de la población					
3.2 ORGANIZACION						
24	Existe adecuada organización de las actividades en la municipalidad					
25	Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso					
26	Los trabajadores cumplen con la jornada laboral completa					
27	Existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal					
28	Brindan, información adecuada y transparente a la población.					
29	Considera que los trabajadores conocen sus funciones adecuadamente					
30	La municipalidad atiende permanentemente a todos los ciudadanos					
3.3 DIRECCION						
31	Considera que el alcalde es quien lidera la Municipalidad					
32	La Municipalidad realiza actividades culturales con la población (charlas, talleres, deporte, etc.).					
33	La Municipalidad motiva a la población con ciertos beneficios (descuentos por pago oportuno de impuestos, etc.).					
34	Considera que los trabajadores de la Municipalidad trabajan en equipo.					



35	El alcalde cumple con los objetivos establecidos en el plan de gobierno					
36	La municipalidad ejecuta el presupuesto en su totalidad					
37	La municipalidad generar recursos propios					
3.4 CONTROL						
38	Cada trabajador realiza su función de acuerdo a su profesión					
39	Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica					
40	Existe rendición de cuentas en su dependencia					
41	Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad					
42	Los regidores cumplen con su función “fiscalizadora”					
43	Las obras ejecutadas se supervisan					
44	Los órganos de auditoría interna y externa ejercen su función de control					

GRACIAS

Anexo 2. Pruebas de normalidad

