



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO LOS

ÁNGELES, 2022

PRESENTADO POR

BACH. BANEGAS GUTIERREZ LENIN

BACH. QUISPE HUANACUNI RUBEN

ASESOR

MGR. GARCIA RODRIGUEZ DANIEL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IV
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2. Definición del Problema.	14
1.2.1 Problema general.	14
1.2.2 Problema específico.	14
1.3. Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	16

1.5 Variables	17
1.5.1 Operacionalización	18
1.6 Hipótesis de la Investigación	19
1.6.1 Hipótesis general.	19
1.6.2. Hipótesis específica.	19
CAPÍTULO II	21
2.1 Antecedentes de la Investigación	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.	22
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.2.1 El liderazgo y líder sus definiciones.....	24
2.1.1.1 Liderazgo.....	26
2.1.1.2 Estilos de liderazgo	27
2.2.2 Gestión administrativa:.....	31
2.2.2.1. Conceptos administración y gestión.....	31
2.2.2.2. : Funciones administrativas	33
2.3. Marco Conceptual.....	37
CAPITULO III:.....	41
3.1. Tipo de investigación	41

3.2. Diseño de investigación	41
3.3. Población y muestra	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	44
CAPITULO IV:	46
4.1. Presentación de resultados del proceso investigativo	46
4.2. Contratación de hipótesis	62
4.3. Discusión de resultados.....	72
CAPITULO V:	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	78
ANEXO N °1 ENCUESTA LIDERAZGO	78
ANEXO N 2 ° ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	80

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	18
Tabla 2 <i>Municipalidad del centro poblado los Ángeles</i>	42
Tabla 3 <i>Confiabilidad del instrumento del Liderazgo</i>	43
Tabla 4 <i>Confiabilidad del instrumento de la gestión administrativa</i>	44
Tabla 5 <i>Liderazgo como variable independiente 1</i>	46
Tabla 6 <i>Liderazgo autocrático</i>	48
Tabla 7 <i>Liderazgo democrático</i>	49
Tabla 8 <i>Liderazgo liberal</i>	51
Tabla 9 <i>Liderazgo transaccional</i>	52
Tabla 10 <i>Gestión administrativa como variable dependiente 2</i>	54
Tabla 11 <i>Planificación</i>	55
Tabla 12 <i>Organización</i>	57
Tabla 13 <i>Dirección</i>	58
Tabla 14 <i>Control</i>	60
Tabla 15 <i>Spearman del liderazgo y la gestión administrativa</i>	63
Tabla 16 <i>Spearman del liderazgo autocrático y la gestión administrativa</i>	65
Tabla 17 <i>Spearman del liderazgo democrático y la gestión administrativa</i>	67
Tabla 18 <i>Spearman del liderazgo liberal y la gestión administrativa</i>	69
Tabla 19 <i>Spearman del liderazgo transaccional y la gestión administrativa</i>	71

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Liderazgo como variable independiente 1	47
Gráfico 2 <i>Liderazgo autocrático</i>	48
Gráfico 3 Liderazgo democrático.....	50
Gráfico 4 Liderazgo liberal	51
Gráfico 5 <i>Liderazgo transaccional</i>	53
Gráfico 6 <i>Gestión administrativa como variable dependiente 2</i>	54
Gráfico 7 <i>Planificación</i>	56
Gráfico 8 <i>Organización</i>	57
Gráfico 9 <i>Dirección</i>	59
Gráfico 10 <i>Control</i>	60

RESUMEN

Muchas veces las personas tienen en consideración actitudes que usan al interactuar con una persona o en grupo, estas actitudes pueden ser formadas en su vida personal o profesional o en algunas ocasiones son actitudes innatas, la proactividad y trabajo en equipo diferencian a las personas a lo cual indirectamente ejercen funciones sobre el liderazgo.

En el campo laboral respecto al desempeño en una institución por parte del estado, el personal administrativo tanto como funcionarios o servidores públicos deben contar con la capacidad de orientar, que sean motivadores y proactivos en sus funciones que desempeñen.

La municipalidad de centro poblado menor de los Ángeles, cuenta con un número pequeño de trabajadores en debido al delineamiento territorial que corresponde el centro poblado menor de los Ángeles por lo que no es una sociedad completamente amplia, pero eso no quita la importancia del cumplimiento de las funciones y su desempeño de los trabajadores, todo ello en relación con sus habilidades de liderazgo.

Es importante mencionar que se cuenta en la parte metodológica con un diseño no experimental desarrollándose como nivel el cual es descriptivo correlacional, tomando en cuenta la participación de 35 trabajadores entre servidores y funcionarios públicos, llegando a la conclusión de la existencia de la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa

Palabras claves; Estilos de liderazgo, Gestión administrativa, dirección.

ABSTRACT

Many times people take into consideration attitudes that they use when interacting with a person or in a group, these attitudes can be formed in their personal or professional life or in some occasions they are innate attitudes, proactivity and teamwork differentiate people from time to time. which indirectly exert functions on the leadership.

In the labor field regarding the performance in an institution by the state, the administrative staff as well as civil servants or public servants must have the ability to guide, be motivating and proactive in their functions they perform.

The municipality of the minor population center of Los Angeles, has a small number of workers due to the territorial delineation that corresponds to the minor population center of Los Angeles, so it is not a completely broad society, but that does not detract from the importance of compliance with the functions and performance of workers, all in relation to their leadership skills.

It is important to mention that there is a non-experimental design in the methodological part, developing as a level which is descriptive correlational, taking into account the participation of 35 workers between servants and public officials, reaching the conclusion of the existence of the relationship between the leadership and administrative management

Keywords; Leadership styles, administrative management, direction.

INTRODUCCIÓN

Los procesos que se desarrollan en todas las instituciones públicas en el Perú manifiestan la importancia del liderazgo sabiendo que un buen trato y cubrir las necesidades de los colaboradores es el recurso esencial que tienen las organizaciones, a lo que esta investigación toma en cuenta la investigación del liderazgo y la gestión administrativa desarrollándose en el capítulo I, lo que se lleva a tomar la decisión de plantear el problema, la formulación de los problemas conjuntamente con la de los objetivos y a posterior las hipótesis .

El capítulo II, el desarrollo de la compilación de recurso bibliográfico para armar el marco teórico, ya considerándose bibliografía internacional y local para armar la base teórica conjuntamente con los antecedentes.

El capítulo III, se procede a desarrollo los procedimientos metodológicos en toda su amplitud para que se pueda especificar los recursos a utilizar para la interpretación de los posteriores resultados.

El capítulo IV, se tiene en cuenta el desarrollo de la discusión de los resultados con su respectivo análisis.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

El liderazgo en la actualidad ha sido opacado por la coyuntura social y de salubridad en estos dos últimos años, debido al estado de emergencia que se vive por la pandemia por el Covid 19, a pesar de ir reinsertándose todos a la actividad laboral de forma presencial y virtual existen y se observan ciertas deficiencias en el comportamiento y desenvolvimiento en los actuales colaboradores de la mencionada Municipalidad del Centro poblado de los Ángeles.

El liderazgo envuelve a una persona en desarrollar con habilidad e ingenio el saber manejar situaciones con distintas estrategias en beneficio del grupo que está representando, es por ello que las cualidades de un líder es saber dialogar, asumir responsabilidades, afrontar situaciones como primera persona en representación de un grupo determinado.

En cuanto a nivel organizacional y empresarial se ve que los altos directivos como directores, gerentes y altos representantes no cuentan en su totalidad con actitudes de liderazgo, al mostrar interés por conocer más de sus subalternos, velar por sus necesidades y funciones laborales y demás información que considera importante un líder en la organización.

El trabajo administrativo en condiciones actuales de trabajos presenciales, teletrabajo, semipresencial y diversas modalidades que se manejan en la actualidad hace que los trabajadores tengan cambios de funciones y rutinas de una manera rápida causando dificultades, estados de ánimos confusos y demás circunstancias que no permitan el desarrollo laboral y familiar correctamente, es para ello que se necesitan en las organizaciones personas idóneas que tengan y cuenten con la capacidad de motivar, persuadir a sus compañeros de trabajo, subalternos y demás personal para que realicen sus actividades laborales con eficiencia y eficacia para que su productividad se vea en aumento pese a los problemas de salubridad que se afrontan en la actualidad como lo es el COVID 19.

Existen elementos que parten de la gestión administrativa para un mejor desenvolvimiento en el trabajo administrativo que van vinculadas al liderazgo como es que la persona líder o quien dirige la empresa debe de saber planear, después de ello dirigir, y por ultimo saber controlar el personal a quien está a cargo de una manera democrática.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Establecer la relación que existe entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación

Es necesario ver la realidad desde la perspectiva del trabajador como de un usuario de la Municipalidad del centro poblado de los Ángeles, de esa forma es más eficaz la búsqueda de respuestas respecto al liderazgo y la gestión administrativa que se busca en esta investigación, para ello un estudio observatorio desde la misma realidad dará un mejor punto de vista al momento de querer afirmar algo desde alguna perspectiva.

Para ello es necesario saber las variables a investigar tanto como el liderazgo como para la gestión administrativa, desde definiciones e interpretaciones de diversos autores con la finalidad de entender e interpretar de una manera más confiable los resultados que se van a obtener.

Para la aplicación y obtención de los próximos resultados es necesario que la justificación que hace referencia a la metodología sea confiable y real tomando en consideración el número de colaboradores que intervendrán en la investigación y la aplicación de instrumentos con las técnicas aplicar sea fiables para que la investigación sea de alta confiabilidad.

En referencia a una justificación práctica se busca que la indagación realizada en esta localidad pueda ser tomada como ejemplo y antecedente en próximas investigaciones ya sean en la localidad o también pueden ser utilizadas por otros autores nacionales o internacionales.

1.5 Variables

➤ V1: LIDERAZGO

Dimensiones:

- ✓ Autocrático
- ✓ Democrático
- ✓ Liberal
- ✓ Transaccional

➤ V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones:

- ✓ Planificación
- ✓ Organización
- ✓ Dirección
- ✓ Control

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
LIDERAZGO	Autocrático	• toma decisiones por sí mismo, realiza diversas cosas al mismo tiempo, espontaneo y autócrata..	cuestionario	Escala de Likert
	Democrático	• Forma equipos de trabajo constantemente, empático con los problemas de los colaboradores, genera comunicación		
	Liberal	• Actitud liberal para los colaboradores, delega funciones a los colaboradores, son responsables de sus decisiones.		
	Transaccional	• Genera el cambio de opiniones para tomar decisiones, motiva por el desempeño laboral, sanciones por incumplimiento de funciones.		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	• Elaboración de planes de trabajo, reglamentos, manuales que tengan que ver con la institución	cuestionario	Escala de Likert
	Organización	• Organizar todo lo planificado lo que hace referencia a los planes, reglamentos y manuales de la institución		
	Dirección	• Dar conformidad que se están ejecutando correctamente los planes, reglamentos y manuales de la institución		
	Control	• Supervisar y evaluar de manera constante todo lo que se viene practicando y realizando en la institución.		

Fuente: Producción del investigador

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

H₀ No existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- HE₂ Existe relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- HE₃ Existe relación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- HE₄ Existe relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Zambrano, 2013); en representación como antecedente internacional de la tesis “Estilos de liderazgo en la gestión escolar en referencia al programa de escuelas a tiempo completo en la educación básica del nivel primario en la ciudad de nuevo Leon en México”, dandose como lugar de investigación en la Universidad tecvirtual de Monterrey, despues del desarrollo de investigación determinandose los objetivos y las hipotesis a obtener por medio del uso metodológico empleado se llega a las siguientes conclusiones, que se identifica una intervención mas activa en los docentes de la escuela, se constrasta que hay poca coordinación en cuanto al control respecto a las necesidades que se dan en la organización educativa, y por ultimo que los elementos de indagación sirven para controlar los estilos de liderazgo en la escuela de nuevo león en México.

(Chamorro, 2005); en representación como antecedente internacional de la tesis “Estilo de liderazgo y sus elementos determinantes en la jurisdicción de Atlántico y Magdalena”, dándose como lugar de investigación en la Universidad Complutense de Madrid, después del desarrollo de investigación determinándose los objetivos y las hipótesis a obtener por medio del uso metodológico empleado se llega a las siguientes conclusiones, que el liderazgo transformacional genera diversas concepciones entre los docentes por el ejercicio de un cargo en específico en la Institución, el descontento es efusivo en los docentes en consideración al liderazgo transformacional por el tema de conocimientos y antigüedad en la institución, se puede apreciar contradicciones en cuanto al liderazgo transformacional en relación de la interpretación de la plana docente a lo que se deduce a más plana docente y estudiantes se hace menos intenso el estilo transformacional en cuanto a menor número mejor se aprecia el liderazgo transformacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

(Solorzano, 2017); en representación como antecedente nacional de la tesis “Liderazgo y la gestión administrativa en I.E. JAE”, desarrollándose esta investigación en territorio nacional en consecuencia como un estudio de POSGRADO de la UCV, después del desarrollo de

investigación determinándose los objetivos y las hipótesis a obtener por medio del uso metodológico empleado se llega a las siguientes conclusiones, en cuanto a los elementos de la autoridad si logra correlacionarse correctamente con la gestión administrativa, a lo que se deduce que el órgano directivo es positivo respecto a la organización educacional, por otro lado el trabajo en equipo como estilo de liderazgo se correlaciona correctamente con la gestión administrativa.

(Fernandez, 2017); en representación como antecedente nacional de la tesis “Los estilos de liderazgo y el ambiente organizacional en el centro educativo particular Innova Schools” esta investigación tuvo el propósito para conseguir el grado de magister del investigador desarrollándose en territorio nacional en la localidad de Lima en representación de la Universidad Mayor de San Marcos, después del desarrollo de investigación determinándose los objetivos y las hipótesis a obtener por medio del uso metodológico empleado se llega a las siguientes conclusiones, el estilo de liderazgo desarrollado por el órgano directivo se correlaciona con el clima organizacional en respecto a los puestos laborales, también se revela una correlación de los estilos de liderazgo del órgano directivo con la complacencia laboral, por último se revela una relación entre los estilos de liderazgo del órgano directivo con los vínculos laborales y personales que se dan en la institución.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 El liderazgo y líder sus definiciones

Se considera líder al individuo que ejerce habilidades que crean un dominio de las emociones internas y externas, pudiendo con sus actos y palabras lograr persuadir a un grupo determinado para el cumplimiento de algún objetivo que se tenga trazado, es por ello que varios autores tienen distintas concepciones de un líder, pero concluyen en lo mismo en que es la persona que tiene habilidades para dominar y fortalecer un grupo ya sea una sociedad, una comunidad, etc.

(Aguera, 2004); complementa el concepto de un líder como el ser humano que es competente en tener la habilidad de poder influenciar en distintos seres humanos con la finalidad de guiarlos hacia un objetivo para el cumplimiento de logros personales, profesionales o laborales.

(Campoy, 2006); complementa el concepto de líder como el ser humano que siempre innova en sus formas de realizar las cosas y al integrar a otro grupo de personas, con características básicas como las relaciones sociales, carisma, motivación, estimular emociones, etc. para el cumplimiento de logros personales, profesionales o laborales.

(Campoy, 2006); considera que el líder antes de actuar y decidir por algo siempre planifica sus actividades por ello que el liderazgo que ejerce una persona tiene que considerar una visión de futuro lo que favorece y hace más fácil el cumplir con las metas trazadas en favor del grupo que comanda el líder. El líder de por si tiene que saber a dónde quiere llegar, el líder debe generar respeto y admiración del grupo que comanda mediante habilidades ya mencionadas como el carisma. Motivación, relaciones sociales, y reconocimiento de emociones.

(Harvard, 2010); en relación a los líderes son personas con talento distinto a cualquier persona, ya que poseen una capacidad muy elevada para interpretar el contexto social a lo cual va acompañado de habilidades como carisma, entusiasmo, valentía en frente a cualquier dificultad con la finalidad de cumplir un objetivo, meta o logro en favor del grupo que dirige.

(Rodriguez, 2004); el líder crea el ambiente de tranquilidad y motivación para el cumplimiento de metas ya que con sus habilidades genera en el grupo una influencia positiva para la participación proactiva para la realización de los planes, el líder propone ideas para convertir los sueños en realidad.

2.1.1.1 Liderazgo

(Aguera, 2004); se toma en consideración por liderazgo los procesos que tiene una persona en consecuencia positiva de ejercer la capacidad para el cumplimiento de metas y objetivos en un determinado lugar.

(Campoy, 2006); afirma que el liderazgo fue creado para el logro de objetivos mediante una persona que reúna las capacidades de dominio de un grupo mediante habilidades que sean bien recibida por un grupo social con el objetivo de satisfacer sus necesidades con el logro de objetivos.

(Rodriguez, 2004); el liderazgo cuando se ve reflejado en alguna organización se maneja de una manera más complicada porque existen varias posiciones entre los trabajadores, agremiados, asistentes, etc. Para lograr que el liderazgo sea positivo en una organización es limar diferencias que existan entre distintos gremios, colaboradores para querer llegar en un objetivo en común que sea de beneficio para todos los que participan y son parte de la organización.

2.1.1.2 Estilos de liderazgo

a) Estilo autocrático

(Chiavenato, 2014); cuando se hace hincapié respecto a la definición del liderazgo autocrático, se ve un estilo más dictador, absorbente, totalitarista y como ello se interpreta es que el líder en toda ocasión individualiza e impone sus propias decisiones y puntos de vista que crea conveniente para el grupo, este estilo de liderazgo es muy complicado porque en los grupos de trabajo se puede observar resentimiento, estrés, fracaso, lo mismo que no genera un ambiente de confianza para el desarrollo de las actividades determinadas por el líder.

Al ingresar a una organización de funciones autocráticas a sus decisiones de los directivos y líderes el trabajo se desarrolla de manera normal respecto al desarrollo de las tareas, mostrando cierto grado de satisfacción en la realización de actividades, en el transcurrir del tiempo la presión que ejerce la autoridad en los trabajadores va convirtiendo el ambiente del grupo en sentimientos negativos y frustraciones por parte del grupo a cargo.

b) Estilo democrático

(Robbins, 2011); cuando se desarrolla el estilo democrático en una organización por el mismo término se observa la participación proactiva de toda la organización en el proceso de actividades laborales, la autoridad permite la participación de los colaboradores según se requiera para la toma de decisión de la organización con la finalidad de encontrar mejores puntos de vista y tener una mejor toma de decisiones que repercutan de forma positiva a la organización en lo largo del tiempo.

(Chiavenato, 2014); tiene en concepción del liderazgo democrático como la interacción del líder con el grupo de trabajo con el fin de orientar y dirigir al grupo de forma motivada en fin de la colaboración de todo el grupo en fines de la organización. Estas actuaciones quedan confirmadas en la organización en aspectos de mejora de confianza y reconocimiento de emociones positivas en los trabajadores a lo mismo que genera mejor productividad y eficiencia en las actividades respecto a las decisiones tomadas en la organización en beneficio del grupo.

c) Liderazgo liberal

(Chiavenato, 2014); este estilo de liderazgo se puede evidenciar que el grupo de una organización pueden tomar decisiones de forma voluntaria a lo cual no es cuestionada por la autoridad en este caso el líder de la organización, muchas veces estas decisiones no son evaluadas de forma correcta lo que genera altibajos en una organización respecto a su productividad o sus finanzas respecto a los fines establecidos, mayor mende este tipo de liderazgo depende de la improvisación de la inexperiencia de quien toma las decisiones.

En su concepción se ve representado el liderazgo liberal que el líder tiene la capacidad de delegar funciones a terceros, en lo que se ven representadas las decisiones por terceros, los cuales pueden tomar en consideración algo que se crea por conveniente desde el punto de vista de quien se delegó y no del líder, debido a ello la inexperiencia hace que la organización se ponga en peligro constante por una mala toma de decisiones que estén en aciertos como en desaciertos.

d) Liderazgo transaccional

(Salcedo, 2016); cuando se hace referencia al estilo transaccional se evidencia del compromiso de los trabajadores con la organización y con las decisiones del líder evaluando distintos beneficios entre organización y trabajadores, es por ello que los líderes muy aparte que ejercen manejo de grupo incentivan a sus colaboradores con recompensas económicas, laborales en las cuales el beneficio de la organización tiene que ser también el beneficio de los trabajadores.

- **Recompensa contingente:** este tipo de recompensa es cuando el líder decide que sus colaboradores realicen alguna actividad determinada en ese momento, lo que los colaboradores esperan al realizar esa actividad una recompensa que puede estar relacionada con premios, incentivo económico, felicitaciones públicas, permisos, etc.
- **Dirección por excepción activa:** tanto las actividades son felicitadas en este caso las actividades que se ejecuten de manera errónea y no subsanen las correcciones a realizar reciben sanciones por parte del líder que se encarga de ello.

2.2.2 Gestión administrativa:

2.2.2.1. Conceptos administración y gestión

(Araujo & Leal Guerra, 2007); en referencia que hace en su libro de administración general indica y tiene por percepción en cuando al concepto de administración es la base de toda organización porque dentro de la administración se encuentra en primer acto la planificación que sirve para orientar el destino de la organización respecto a lo que se quiere desarrollar en un determinado tiempo, en segundo acto vemos la estructura a lo que se evalúa la ejecución de un organigrama para definir funciones y cargos jerárquicos para ver la responsabilidad de funciones correspondiente a distintas áreas de los puestos laborales en la organización, en tercer acto la dirección que sirve para orientar el camino organizacional lo cual está acompañado de manuales, reglamentos que identifiquen lo que se quiere lograr y cumplir en la organización y como último acto se ve la evaluación, que es la encargada de velar el correcto funcionamiento de la organización mediante distintas medidas que fortalece el desarrollo correcto de las actividades en las organizaciones.

(Chiavenato, 2007); la gestión administrativa la ejecutan personas naturales o personas jurídicas que son encargados de dirigir la gestión administrativa en una organización, el manejo de una organización en cuanto a la gestión administrativa se ve reflejado en la magnitud del tamaño de la organización, como puede ser una organización amplia como una planta con varios departamentos respecto a la distribución de oficinas se necesita una capacidad más amplia para el desarrollo correcto de la gestión administrativa, mientras si se trata de una regular o pequeña organización es más fácil la distribución de la gestión administrativa por el tema de la magnitud.

El término de la gestión administrativa, significa la orientación y muchas veces guía respecto a la capacidad de la organización y su personal de cumplir con eficiencia actividades que diseña en su planificación la organización, cada organización ve la sistematización de sus funciones para no generar dificultades tanto para los colaboradores como la parte usuaria correspondiente a la organización. Las organizaciones que cuenten con tecnología y sistemas adecuados facilitaran las tareas para sus trabajadores en cuanto a productividad y atención que beneficie una organización.

2.2.2.2.: Funciones administrativas

a) Planificación:

(Chiavenato, 2014); en referencia a la gestión administrativa se tiene que tener en consideración que la planificación es primordial en todas las organizaciones ya que mediante ello nace la creación de los objetivos de la organización que se ven reflejados en los planes de trabajos diseñados en el proceso de planificación, confirmando que con un proceso de planeación nace la administración, por lo que en estos planes se toman en cuenta la orientación de la organización respecto a las metas, y que se debe de realizar para lograrlas, lo que permite crear planes específicos con la finalidad de constituir una sistematización de acciones en beneficio de la organización.

En el escrito de un artículo manifiesta que la planificación son la creación de los próximos procedimientos que se van a ejecutar de manera satisfactoria debido al orden que se haya establecido de acuerdo a la misión y visión que represente la organización como un propósito trascendental.

b) Organización:

(Chiavenato, 2014); la organización es la base del desarrollo de actividades dependiendo las habilidades y responsabilidades que tengan los trabajadores, se organizan específicamente las funciones detallando a continuación las siguientes formas:

- Compartir equitativamente las responsabilidades que recaen sobre el trabajo dependiendo los cargos ejercidos.
- Ordenar y considerar tiempos para la ejecución de las actividades para resguardar un orden respecto a ello.
- De acuerdo al personal identificado se considera responsables para ejecutar distintas funciones y actividades.
- Designaciones de áreas correspondientes que cuenten con lo necesario para ejecutar eficientemente las actividades.
- La coordinación de todas las áreas encargadas es necesaria para la complementación de las tareas y actividades.

c) Dirección:

(Chiavenato, 2014); manifiesta respecto a la dirección que se maneja en las organizaciones es el ordenamiento que se les da en el cumplimiento de funciones respecto a los colaboradores todo ello referente al campo laboral, se hace respetar el cumplimiento de los manuales, reglamentos y demás documentos de gestión que estén activos en la organización para su funcionamiento. La dirección es importante en la organización ya que mediante ella se observa de forma detallada el cumplimiento de actividades de los trabajadores que forma parte de la organización.

d) Control:

(Chiavenato, 2014); manifiesta respecto al control que se maneja en las organizaciones es la verificación de un constante monitoreo de lo que se viene realizando en una organización, se observa si está encaminado lo que se planifico en el principio del año fiscal y posteriores actividades que se vean reflejadas en

bienestar de la organización, en el control se observa lo siguiente:

- Aminorar los distintos modelos de desempeño que se tengan en la organización.
- Evaluar constantemente el rendimiento y desempeño de cada uno de los colaboradores.
- Verificar que las actividades que desarrolla el personal este de acuerdo a lo establecido y requerido respetando los debidos procedimientos vigentes.
- En caso de algún error aplicar medidas correctivas con el fin de aplicar la mejora constante y evitar a posterioridad que se repitan situaciones similares en perjuicio de la organización.

2.3. Marco Conceptual

1. Administración:

es la base de toda organización porque dentro de la administración se encuentra en primer acto la planificación que sirve para orientar el destino de la organización respecto a lo que se quiere desarrollar en un determinado tiempo, en segundo acto vemos la estructura a lo que se evalúa la ejecución de un organigrama para definir funciones y cargos jerárquicos para ver la responsabilidad de funciones correspondiente a distintas áreas de los puestos laborales en la organización.

2. Autoritarismo:

Se ve un estilo más dictador, absorbente, totalitarista y como ello se interpreta es que el líder en toda ocasión individualiza e impone sus propias decisiones y puntos de vista que crea conveniente para el grupo, este estilo de liderazgo es muy complicado porque en los grupos de trabajo se puede observar resentimiento, estrés, fracaso, lo mismo que no genera un ambiente de confianza para el desarrollo de las actividades determinadas por el líder.

3. Control:

Respecto al control que se maneja en las organizaciones es la verificación de un constante monitoreo de lo que se viene realizando en una organización, se observa si está encaminado lo que se planifico en el principio del año fiscal y posteriores actividades que se vean reflejadas en bienestar de la organización.

4. Desempeño:

Es el cumplimiento de objetivos como lo son la jornada laboral, ejecución de actividades en referencia al puesto laboral, este desempeño puede ser positivo como negativo de acuerdo como se decida evaluar por el órgano de control de la organización.

5. Dirección:

respecto a la dirección que se maneja en las organizaciones es el ordenamiento que se les da en el cumplimiento de funciones respecto a los colaboradores todo ello referente al campo laboral, se hace respetar el cumplimiento de los manuales, reglamentos y demás documentos de gestión que estén activos en la organización para su funcionamiento. La dirección es importante en la organización ya que mediante ella se observa de forma

detallada el cumplimiento de actividades de los trabajadores que forma parte de la organización.

6. Gestión administrativa

El término de la gestión administrativa, significa la orientación y muchas veces guía respecto a la capacidad de la organización y su personal de cumplir con eficiencia actividades que diseña en su planificación la organización, cada organización ve la sistematización de sus funciones para no generar dificultades tanto para los colaboradores como la parte usuaria correspondiente a la organización. Las organizaciones que cuenten con tecnología y sistemas adecuados facilitaran las tareas para sus trabajadores en cuanto a productividad y atención que beneficie una organización.

7. Metas.

Son fines que una organización o persona desean anhelar en consideración del tiempo ya sea a corto, media o largo plazo, desde otra perspectiva es el seguimiento de obtener logros trabajando tanto organización, personal, y medios materiales como tecnología e infraestructura para el cumplimiento de los ya mencionados logros.

8. Motivación

La motivación es parte de la inteligencia emocional la cual se da de forma intrínseca ya que, por medio de recompensas, incentivos se logra tener un colaborador activo para estar más comprometido con los fines que tiene una organización.

9. Organización

la organización es la base del desarrollo de actividades dependiendo las habilidades y responsabilidades que tengan los trabajadores, se organizan específicamente las funciones.

10. Planificación

la planificación es primordial en todas las organizaciones ya que mediante ello nace la creación de los objetivos de la organización que se ven reflejados en los planes de trabajos diseñados en el proceso de planificación, confirmando que con un proceso de planeación nace la administración, por lo que en estos planes se toman en cuenta la orientación de la organización respecto a las metas, y que se debe de realizar para lograrlas, lo que permite crear planes específicos con la finalidad de constituir una sistematización de acciones en beneficio de la organización.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Hernandez & Sampieri, 2014); Según lo manifestado en sus artículos de la tipología investigativa se observa que es una indagación aplicada básica, ya que se van a obtener datos reales en referencia a la ejecución de instrumentos ya validados, los registros teóricos fortalecen el tipo de investigación ya que lo que se dará como resultado será para poder crear nuevo contexto en base al conocimiento.

3.2. Diseño de investigación

Con los datos mostrados se ostenta afirmar que es de diseño no experimental, es por ello que las variables que se utilizan en esta indagación no podrán ser manipuladas y serán aplicadas tal como señala en las técnicas que permiten recolectar los datos.

3.3. Población y muestra

Al verificar que la municipalidad del centro poblado de los Ángeles es una institución muy pequeña en cuanto a su conformación de trabajadores se decide considerar a todos sus colaboradores que ejercen la gestión administrativa en el centro poblado los Ángeles mediante su Municipalidad que hacen un total de 62 trabajadores administrativos entre servidores y funcionarios públicos en sus distintas áreas.

Tabla 2
Municipalidad del centro poblado los Ángeles

<i>CENTRO POBLADO</i>	<i>PUESTO</i>	<i>INTERNOS</i>
<i>Los ángeles</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>62</i>
	<i>administrativos</i>	
	<i>total</i>	<i>62</i>

Creación de autor

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Para ambas variables es necesario contar con la aplicación de la técnica de la encuesta que es una de las más aplicadas en el mundo de la investigación ya que por ella se pueden obtener afirmaciones o negaciones de acuerdo a la perspectiva del encuestado, es importante reconocer que por medio de la encuesta se puede obtener datos como pensamientos, particularidades, disconformidades, accertamientos, tradiciones, etc.).

La encuesta que se tomará en consideración para medir el liderazgo consta de un total de 20 ítems reflejados en preguntas y la encuesta que se tomará en consideración para medir la gestión administrativa consta de un total de 20 ítems reflejados en preguntas.

- **Confiabilidad del instrumento 1 liderazgo**

Se obtiene los niveles de confiabilidad del instrumento que es la encuesta para la variable liderazgo por medio del coeficiente de medición de confiabilidad alfa de Cronbach que su resultado se grafica en la siguiente tabla no obstante aclarar que para la obtención del estadístico de confiabilidad se utilizó una muestra piloto de un total de 10 trabajadores administrativos de la Municipalidad del Centro Poblado los ángeles.

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento del Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	20

En la tabla 3 se logra observar en valor de Alfa de Cronbach que es de resultado ,717 ubicado en la tabla de fiabilidades se

encuentra como un instrumento muy confiable para la aplicación en la Municipalidad del Centro Poblado de los Ángeles.

- **Confiabilidad del instrumento 2 Gestión administrativa**

Se obtiene los niveles de confiabilidad del instrumento que es la encuesta para la variable gestión administrativa por medio del coeficiente de medición de confiabilidad alfa de Cronbach que su resultado se grafica en la siguiente tabla no obstante aclarar que para la obtención del estadístico de confiabilidad se utilizó una muestra piloto de un total de 10 trabajadores administrativos de la Municipalidad del Centro Poblado los ángeles.

Tabla 4 Confiabilidad del instrumento de la gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

En la tabla 4 se logra observar en valor de Alfa de Cronbach que es de resultado ,814 ubicado en la tabla de fiabilidades se encuentra como un instrumento muy confiable para la aplicación en la Municipalidad del Centro Poblado de los Ángeles.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Es necesario la utilización de distintos programas para descubrir los resultados que se dan en toda la investigación como lo son las hojas de cálculo de Microsoft Excel o la digitación de texto por las hojas de texto de Microsoft Word, y para el tema de resultados y fiabilidades es recomendable utilizar el estadístico SPSS, Versión 26.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

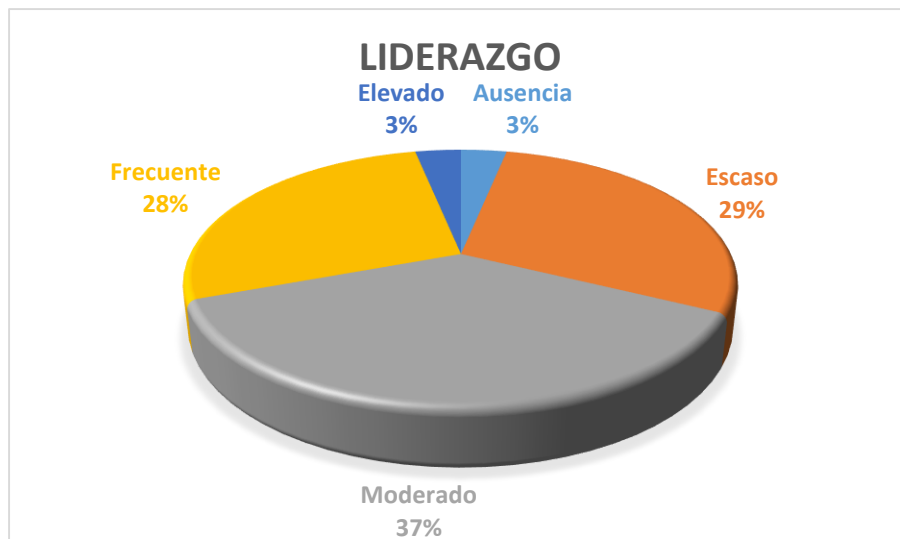
4.1. Presentación de resultados del proceso investigativo

Tabla 5
Liderazgo como variable independiente 1

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Ausencia	2	3.23%	3.23%	3.23%
Escaso	18	29.03%	29.03%	32.26%
Moderado	23	37.10%	37.10%	69.35%
Frecuente	17	27.42%	27.42%	96.77%
Elevado	2	3.23%	3.23%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor

Gráfico 1
Liderazgo como variable independiente 1



Creación de autor.

Interpretación

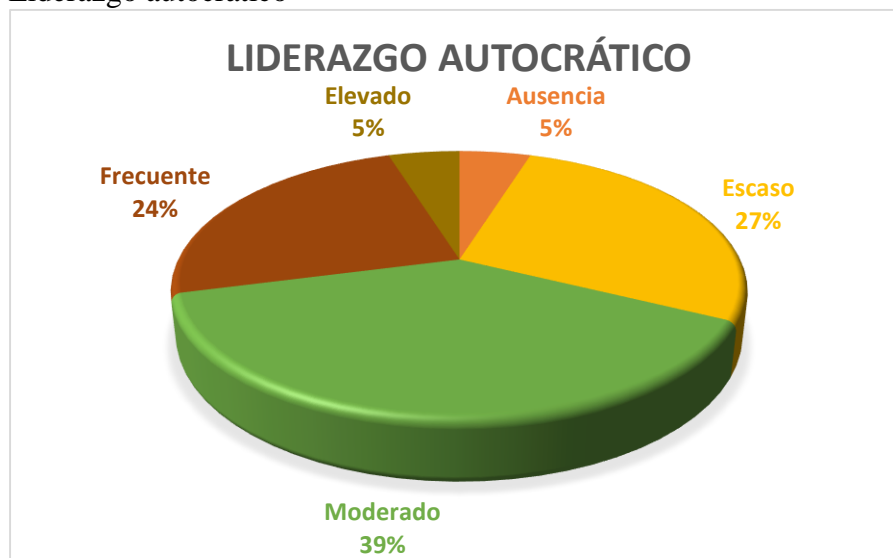
Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 5 y en el gráfico 1 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 3.23% consideran que existe ausencia de liderazgo, el 29.03% consideran que existe un escaso liderazgo, 37.10%. consideran que existe un moderado liderazgo, el 27.42% considera que existe un frecuente liderazgo, el 3.23% consideran que existe un elevado liderazgo en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 6
Liderazgo autocrático

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Ausencia	3	4.84%	4.84%	4.84%
Escaso	17	27.42%	27.42%	32.26%
Moderado	24	38.71%	38.71%	70.97%
Frecuente	15	24.19%	24.19%	95.16%
Elevado	3	4.84%	4.84%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 2
Liderazgo autocrático



Creación de autor.

Interpretación

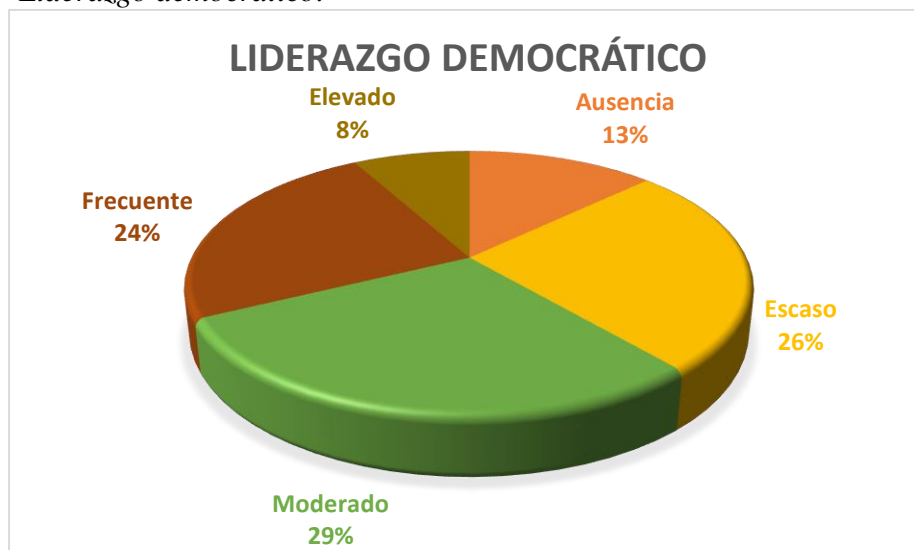
Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 6 y en el gráfico 2 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 4.84% consideran que existe ausencia de liderazgo autocrático, el 27.42% consideran que existe un escaso liderazgo autocrático, 38.71%. consideran que existe un moderado liderazgo autocrático, el 24.19% considera que existe un frecuente liderazgo autocrático, el 4.84% consideran que existe un elevado liderazgo autocrático en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 7
Liderazgo democrático

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Ausencia	8	12.90%	12.90%	12.90%
Escaso	16	25.81%	25.81%	38.71%
Moderado	18	29.03%	29.03%	67.74%
Frecuente	15	24.19%	24.19%	91.94%
Elevado	5	8.06%	8.06%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 3
Liderazgo democrático.



Creación de autor.

Interpretación

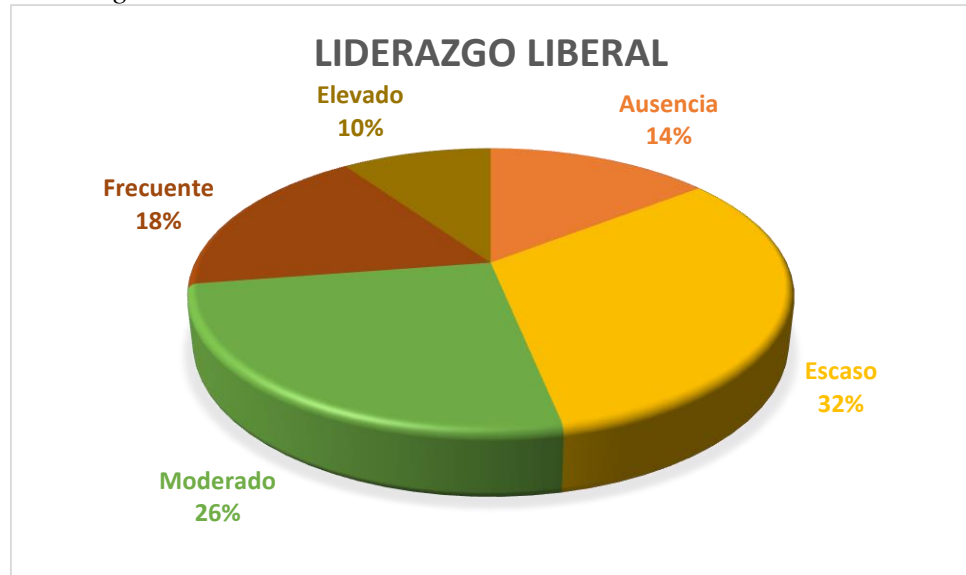
Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 7 y en el gráfico 3 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 12.90% consideran que existe ausencia de liderazgo democrático, el 25.81% consideran que existe un escaso liderazgo democrático, 29.03%. consideran que existe un moderado liderazgo democrático, el 24.19% considera que existe un frecuente liderazgo democrático, el 8.06% consideran que existe un elevado liderazgo democrático en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 8
Liderazgo liberal

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Ausencia	9	14.52%	14.52%	14.52%
Escaso	20	32.26%	32.26%	46.77%
Moderado	16	25.81%	25.81%	72.58%
Frecuente	11	17.74%	17.74%	90.32%
Elevado	6	9.68%	9.68%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 4
Liderazgo liberal



Creación de autor.

Interpretación

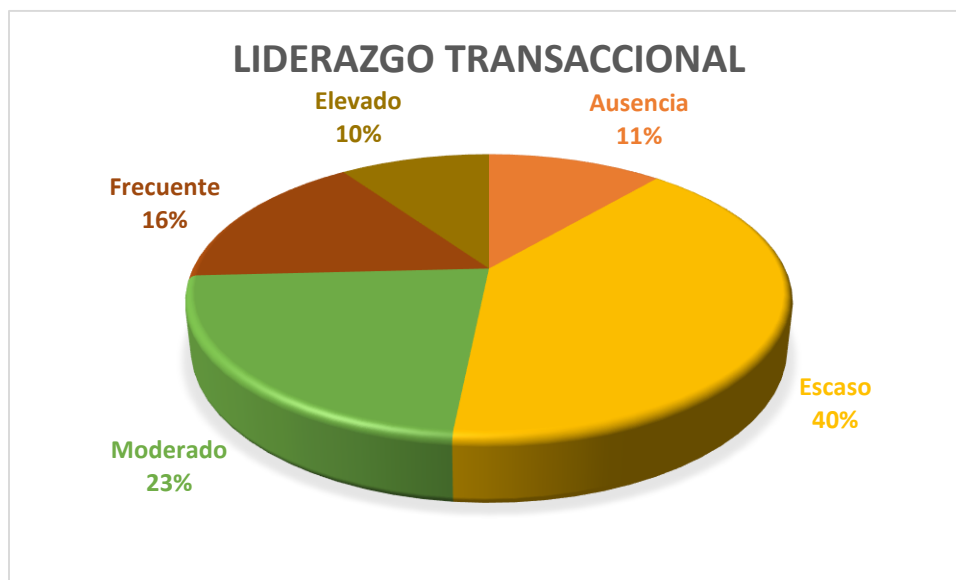
Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 8 y en el gráfico 4 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 14.52% consideran que existe ausencia de liderazgo liberal, el 32.26% consideran que existe un escaso liderazgo liberal, 25.81% consideran que existe un moderado liderazgo liberal, el 17.74% considera que existe un frecuente liderazgo liberal, el 9.68% consideran que existe un elevado liderazgo liberal en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 9
Liderazgo transaccional

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Ausencia	7	11.29%	11.29%	11.29%
Escaso	25	40.32%	40.32%	51.61%
Moderado	14	22.58%	22.58%	74.19%
Frecuente	10	16.13%	16.13%	90.32%
Elevado	6	9.68%	9.68%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor

Gráfico 5
Liderazgo transaccional



Creación de autor.

Interpretación

Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 9 y en el gráfico 5 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 11.29% consideran que existe ausencia de liderazgo transaccional, el 40.32% consideran que existe un escaso liderazgo transaccional, 22.58%. consideran que existe un moderado liderazgo transaccional, el 16.13% considera que existe un frecuente liderazgo transaccional, el 9.68% consideran que existe un elevado liderazgo transaccional en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 10
Gestión administrativa como variable dependiente 2

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy deficiente	2	3.23%	3.23%	3.23%
Deficiente	12	19.35%	19.35%	22.58%
Regular	26	41.94%	41.94%	64.52%
Buena	17	27.42%	27.42%	91.94%
Excelente	5	8.06%	8.06%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 6
Gestión administrativa como variable dependiente 2



Creación de autor.

Interpretación

Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 10 y en el gráfico 6 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 3.23% consideran que existe una muy deficiente gestión administrativa, el 19.35% consideran que existe una deficiente gestión administrativa, 41.94%. consideran que existe una regular gestión administrativa, el 27.42% considera que existe una buena gestión administrativa, el 8.06% consideran que existe una excelente gestión administrativa en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 11
Planificación

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Muy deficiente	6	9.68%	9.68%	9.68%
	Deficiente	16	25.81%	25.81%	35.48%
	Regular	17	27.42%	27.42%	62.90%
	Buena	18	29.03%	29.03%	91.94%
	Excelente	5	8.06%	8.06%	100.00%
	total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 7
Planificación



Creación de autor.

Interpretación

Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 11 y en el gráfico 7 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 9.68% consideran que existe una muy deficiente planificación, el 25.81% consideran que existe una deficiente planificación, 27.42%. consideran que existe una regular planificación, el 29.03% considera que existe una buena planificación, el 8.06% consideran que existe una excelente planificación en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 12
Organización

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy deficiente	5	8.06%	8.06%	8.06%
Deficiente	14	22.58%	22.58%	30.65%
Regular	18	29.03%	29.03%	59.68%
Buena	15	24.19%	24.19%	83.87%
Excelente	10	16.13%	16.13%	100.00%
total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 8
Organización



Creación de autor.

Interpretación

Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 12 y en el gráfico 8 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 8.06% consideran que existe una muy deficiente organización, el 22.58% consideran que existe una deficiente organización, 29.03% consideran que existe una regular organización, el 24.19% considera que existe una buena organización, el 16.13% consideran que existe una excelente organización en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 13
Dirección

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Muy deficiente	2	3.23%	3.23%	3.23%
	Deficiente	9	14.52%	14.52%	17.74%
	Regular	34	54.84%	54.84%	72.58%
	Buena	13	20.97%	20.97%	93.55%
	Excelente	4	6.45%	6.45%	100.00%
	total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 9
Dirección



Creación de autor.

Interpretación

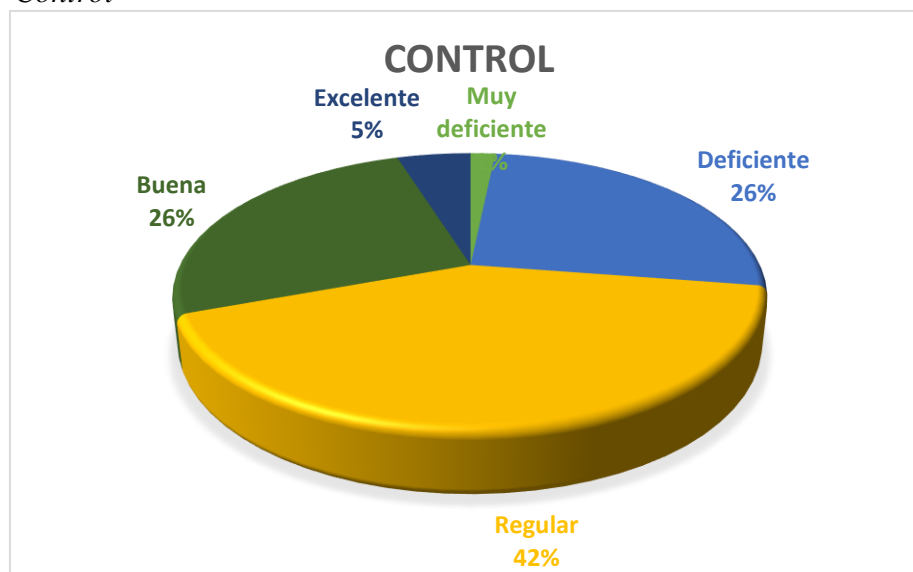
Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 13 y en el gráfico 9 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 3.23% consideran que existe una muy deficiente dirección, el 14.52% consideran que existe una deficiente dirección, 54.84%. consideran que existe una regular dirección, el 20.97% considera que existe una buena dirección, el 6.45% consideran que existe una excelente dirección en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

Tabla 14
Control

	alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Muy deficiente	1	1.61%	1.61%	1.61%
	Deficiente	16	25.81%	25.81%	27.42%
	Regular	26	41.94%	41.94%	69.35%
	Buena	16	25.81%	25.81%	95.16%
	Excelente	3	4.84%	4.84%	100.00%
	total	62	100.00%	100.00%	

Creación de autor.

Gráfico 10
Control



Creación de autor.

Interpretación

Al tener en consideración el procesamiento de datos verificados en la tabla 14 y en el gráfico 10 de un total de 62 participantes de los cuales corresponde al personal entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado menor de los Ángeles se tienen en cuenta los siguientes resultados: un 1.61% consideran que existe un muy deficiente control, el 25.81% consideran que existe un deficiente control, 41.94%. consideran que existe un regular control, el 25.81% considera que existe un buen control, el 4.84% consideran que existe un excelente control en la municipalidad del centro poblado de los ángeles.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.
- H_0 No existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

Para tener resultados desarrollados por las hipótesis se procede a utilizar el coeficiente de Spearman ya que el mismo es óptimo para tener resultados confiables para la investigación.

Tabla 15
Spearman del liderazgo y la gestión administrativa

		Liderazgo	Gestión administrativa
Rho Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,718"
		N	62
		Coefficiente de correlación	,718"
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	62

Creación de autor.

Interpretación

Se tiene en consideración en la tabla 15 que los valores de correlación del coeficiente de Spearman ,718. A este resultado por los valores obtenidos se considera como una relación positiva alta moderada, por otro lado se observa como significancia bilateral un valor de 0,000 y según la teoría de la estadística inferencial al ser un valor inferior al de 0,05 no se opta por tomar la hipótesis nula por lo que se considera como correcta la hipótesis alterna, por lo que se puede decir que se afirma que existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- H_0 No existe relación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

Para tener resultados desarrollados por las hipótesis se procede a utilizar el coeficiente de Spearman ya que el mismo es óptimo para tener resultados confiables para la investigación.

Tabla 16
Spearman del liderazgo autocrático y la gestión administrativa

			Liderazgo autocrático	Gestión administrativa
Rho Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,517"
		Sig. (bilateral)		,004
		N	62	62
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,517"	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	62	62

Creación de autor.

Interpretación

Se tiene en consideración en la tabla 16 que los valores de correlación del coeficiente de Spearman ,517. A este resultado por los valores obtenidos se considera como una relación positiva baja moderada, por otro lado se observa como significancia bilateral un valor de 0,004 y según la teoría de la estadística inferencial al ser un valor inferior al de 0,05 no se opta por tomar la hipótesis nula por lo que se considera como correcta la hipótesis alterna, por lo que se puede decir que se afirma que existe relación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.
- H_0 No existe relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

Para tener resultados desarrollados por las hipótesis se procede a utilizar el coeficiente de Spearman ya que el mismo es óptimo para tener resultados confiables para la investigación.

Tabla 17
Spearman del liderazgo democrático y la gestión administrativa

			Liderazgo democrático	Gestión administrativa
Rho Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,732"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	62	62
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,732"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	62	62

Creación de autor.

Interpretación

Se tiene en consideración en la tabla 17 que los valores de correlación del coeficiente de Spearman ,732. A este resultado por los valores obtenidos se considera como una relación positiva alta moderada, por otro lado se observa como significancia bilateral un valor de 0,000 y según la teoría de la estadística inferencial al ser un valor inferior al de 0,05 no se opta por tomar la hipótesis nula por lo que se considera como correcta la hipótesis alterna, por lo que se puede decir que se afirma que existe relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

4.2.4. Hipótesis Especifica 3

- H_1 Existe relación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- H_0 No existe relación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

Para tener resultados desarrollados por las hipótesis se procede a utilizar el coeficiente de Spearman ya que el mismo es óptimo para tener resultados confiables para la investigación.

Tabla 18
Spearman del liderazgo liberal y la gestión administrativa

		Liderazgo liberal	Gestión administrativa
Rho Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo liberal	Sig. (bilateral)	,674"
		N	62
		Coefficiente de correlación	,674"
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	62

Creación de autor.

Interpretación

Se tiene en consideración en la tabla 18 que los valores de correlación del coeficiente de Spearman ,674. A este resultado por los valores obtenidos se considera como una relación positiva moderada, por otro lado se observa como significancia bilateral un valor de 0,000 y según la teoría de la estadística inferencial al ser un valor inferior al de 0,05 no se opta por tomar la hipótesis nula por lo que se considera como correcta la hipótesis alterna, por lo que se puede decir que se afirma que existe relación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

4.2.5. Hipótesis Especifica 4

- H_1 Existe relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

- H_0 No existe relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

Para tener resultados desarrollados por las hipótesis se procede a utilizar el coeficiente de Spearman ya que el mismo es óptimo para tener resultados confiables para la investigación.

Tabla 19
Spearman del liderazgo transaccional y la gestión administrativa

			Liderazgo transaccional	Gestión administrativa
Rho Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,812"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	62	62
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,812"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	62	62

Creación de autor.

Interpretación

Se tiene en consideración en la tabla 19 que los valores de correlación del coeficiente de Spearman ,812. A este resultado por los valores obtenidos se considera como una relación positiva alta, por otro lado se observa como significancia bilateral un valor de 0,000 y según la teoría de la estadística inferencial al ser un valor inferior al de 0,05 no se opta por tomar la hipótesis nula por lo que se considera como correcta la hipótesis alterna, por lo que se puede decir que se afirma que existe relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022.

4.3. **Discusión de resultados**

Existen investigaciones en los temas de relación que se dan entre el liderazgo y también con la gestión administrativa, se toman en cuenta resultados similares en las investigaciones ya que el liderazgo en la mayoría de las investigaciones guarda gran relación con la gestión administrativa ya sean estas aplicada a organizaciones públicas o privadas.

Los niveles de correlación existentes en la mayoría de investigaciones son altos positivos lo que significa que los estilos de liderazgo son efectivos para mejorar la ejecución de tareas y funciones correspondiente a la gestión administrativa, logran en esta investigación interpretar los niveles altos que guarda el liderazgo con la gestión administrativa.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022. Considerando que los valores obtenidos de correlación fueron de ,718 correspondiendo a la tabla de clasificación positivo alto.
- Existe relación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022. Considerando que los valores obtenidos de correlación fueron de ,517 correspondiendo a la tabla de clasificación positivo moderado.
- Existe relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022. Considerando que los valores obtenidos de correlación fueron de ,732 correspondiendo a la tabla de clasificación positivo alto.

- Existe relación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022. Considerando que los valores obtenidos de correlación fueron de ,674 correspondiendo a la tabla de clasificación positivo alto.
- Existe relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa del personal de la Municipalidad del centro poblado los Ángeles,2022. Considerando que los valores obtenidos de correlación fueron de ,812 correspondiendo a la tabla de clasificación positivo alto.

5.2. Recomendaciones

- Es necesario proponer a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad del centro poblado de los Ángeles despertar actitudes de liderazgo para poder contribuir de manera eficiente las funciones que se realizan dentro de la municipalidad.
- Es necesario proponer a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad del centro poblado de los Ángeles fortalecer el liderazgo autocrático ya que es necesario para la toma de decisiones de forma participativa y equitativa.

- Es necesario proponer a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad del centro poblado de los Ángeles fortalecer el liderazgo democrático ya que permite fortalecer la comunicación y trabajo en conjunto.
- Es necesario proponer a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad del centro poblado de los Ángeles fortalecer el liderazgo liberal ya que con la confianza se pueden tomar decisiones delegando funciones a otros trabajadores.
- Es necesario proponer a los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad del centro poblado de los Ángeles fortalecer el liderazgo transaccional ya que las recompensas y motivación por parte de la organización a los funcionarios que realicen las cosas correctas y a favor de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguera, R. (2004). *El compromiso social y el liderazgo* (Universidad Autónoma de Puebla (ed.); Primera ed).
- Araujo, M., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147.
- Campoy, L. (2006). *El liderazgo pedagógico y la inteligencia emocional* (UCV (ed.); Segunda Ed).
- Chamorro, D. (2005). *Estilo de liderazgo y sus elementos determinantes en la jurisdicción de Atlántico y Magdalena*. Universidad Complutense de Madrid.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Liderazgo la clave para el éxito de las organizaciones* (Cuarta edi).
- Fernandez, E. (2017). *Los estilos de liderazgo y el ambiente organizacional en el centro educativo particular Innova Schools*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Harvard, D. (2010). *Los líderes ante la incertidumbre* (Tercera ed).
- Hernandez, F., & Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Mc Graw (ed.); Quinta edi).
- Robbins, J. (2011). *El liderazgo en los equipos de trabajo* (Primera ed).
- Rodriguez, R. (2004). *El liderazgo y la dirección* (UNAN (ed.); Primera ed).

Salcedo, A. (2016). *El liderazgo transformacional* (Segunda ed).

Solorzano, W. (2017). *Liderazgo y la gestión administrativa en I.E. JAE*. Universidad Cesar Vallejo.

Zambrano, L. (2013). “*Estilos de liderazgo en la gestión escolar en referencia al programa de escuelas a tiempo completo en la educación básica del nivel primario en la ciudad de nuevo Leon en México*”. Universidad Tecvirtual de Monterrey.