



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Influencia del liderazgo en la administración y gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Barreto Gonzales, Miriam Johan ([orcid.org/0000-0002-0438-6188](https://orcid.org/0000-0002-0438-6188))

**ASESOR:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos ([orcid.org/0000-0002-5582-0124](https://orcid.org/0000-0002-5582-0124))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mis padres, quienes día a día me acompañaron e incentivaron en el desarrollo de la misma, quienes son mi mayor inspiración y fortaleza para continuar y mejorar en los diferentes ámbitos de mi vida.

Miriam Johan.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a los esfuerzos invalorables e impresionantes, así como a su amor invaluable, quien junto a mi padre hicieron todo lo posible por educarme, proporcionándome lo que estaba a su alcance. Sus enseñanzas las aplico cada día y de verdad que no terminaría de agradecerles.

Me apoyaron y dieron fuerzas cuando mi desgano pretendía imperar, ahí estaban ellos brindándome los ánimos necesarios con sus acciones y palabras para la culminación de mi tesis.

Les doy las gracias, padres.

Miriam Johan.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   | Pág.      |
|---|-----------|
| Carátula  |           |
| Dedicatoria   | ii        |
| Agradecimiento  | iii       |
| Índice de contenidos                                  | iv        |
| Índice de tablas                                      | v         |
| Índice de gráficos y figuras                          | vi        |
| Resumen   | vii       |
| Abstract  | viii      |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                                | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA</b>                               | <b>25</b> |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                   | 25        |
| 3.2. Variables y operacionalización                   | 26        |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 27        |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos  | 27        |
| 3.5. Procedimiento                                    | 28        |
| 3.6. Método de análisis de datos                      | 28        |
| 3.7. Aspectos éticos                                  | 29        |
| <b>IV. RESULTADOS</b>                                 | <b>31</b> |
| <b>V. DISCUSIÓN</b>                                   | <b>38</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES</b>                               | <b>44</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES</b>                           | <b>46</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>                                    | <b>47</b> |
| <b>ANEXOS</b>   | <b>53</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |   | Pág. |
|----------|---|------|
| Tabla 01 | Nivel de liderazgo del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.  | 32   |
| Tabla 02 | Dimensiones de liderazgo del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.  | 33   |
| Tabla 03 | Nivel de gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.  | 34   |
| Tabla 04 | Dimensiones de gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021   | 35   |
| Tabla 5  | Prueba de normalidad de las puntuaciones de Liderazgo y Gestión del gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. | 36   |
| Tabla 6  | Prueba de hipótesis de la correlación entre liderazgo y gestión del gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. | 38   |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| Figura 1 | Diagrama de dispersión entre liderazgo y<br>gestión | Pág.<br>37 |
|----------|---|------------|

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la influencia de liderazgo en la gestión del gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Se atareó una población comprendida por 140 servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, empleándose el procedimiento científico y el hipotético deductivo, existiendo vital importancia, en la preparación de cuestionarios para recopilar información de ambas variables, Esta investigación es aplicada, cuantitativa, correlativa y no experimental. El método de encuesta se utilizó en el cuestionario de escala Likert e incluyó herramientas constituidas por 22 y 17 ítems para las variables de liderazgo y gestión, respectivamente, los cuales fueron validados a través de expertos y se obtuvieron como confiabilidad. Las respuestas evidencian que el coeficiente de correlación de Pearson es = 0.810 (evidenciando un nivel muy fuerte y relación positiva) la cual confirma la significancia positiva entre la gestión en la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa. Con respecto al nivel de significancia  $p=0.000$  resultando menor al 5% ( $p<0.05$ ) concluyendo de esta manera la relación significativa entre variables.

**Palabras clave:** Liderazgo, gestión, gerencia de recursos humanos.

## **ABSTRACT**

The general objective of this study was to establish the influence of leadership in the management of the Human Resources manager of the Provincial Municipality of Santa, 2021. A population comprised of 140 servants and officials of the Provincial Municipality of Santa was studied, using the scientific procedure and the deductive hypothetical, being of vital importance in the preparation of questionnaires to collect information on both variables. This research is applied, quantitative, correlative and non-experimental. The survey method was used in the Likert scale questionnaire and included tools consisting of 22 and 17 items for the leadership and management variables, respectively, which were validated through experts and obtained as reliability. The responses show that the Pearson correlation coefficient is = 0.810 (evidencing a very strong level and positive relationship) which confirms the positive significance between management in the human resources management of the Provincial Municipality of Santa. Regarding the level of significance  $p=0.000$ , resulting in less than 5% ( $p<0.05$ ), thus concluding the significant relationship between variables.

**Keywords:** Leadership, management, management of human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta selección de investigación es determinar la influencia del liderazgo en la administración, específicamente nos centraremos en la gestión de recursos humanos en el municipio de la provincia de Santa Claus, ya que se puede encontrar una falta de liderazgo en el municipio. Quienes trabajan en la administración estatal, gestionando el capital humano, los recursos materiales y los recursos administrativos, sin duda han debilitado la imagen de la administración del gobierno local.

Es por ello que, buscaremos impartir o difundir los lineamientos convenientes que trasladen de manera segura y eficiente la gestión en marcha, generando así una carencia de aspectos que coadyuven con el desenvolvimiento laboral del personal que trabajan en la Municipalidad Provincial del Santa, lo que repercutiría en las disímiles áreas que comprenden la misma, y que posteriormente, traería consigo un mal discernimiento de uno de los cimientos de su creación, como es la procedencia. Es en ese sentido que, el presente estudio demanda establecer la influencia del liderazgo del gerente de recursos humanos y su acaecimiento en la gestión de los recursos físicos y materiales, recursos administrativos; y, sobre todo en el capital humano de la entidad, cómo se vería reflejado esto en los funcionarios y servidores de dicho ente edil y que finalmente traería consigo un efecto en los administrados de la misma.

Como se ve, deriva beneficioso establecer la influencia del liderazgo ejercida por el gerente de Recursos Humanos de la conveniente casa edil, con el único propósito de que posteriormente se implementen medidas que permitan una mejora en la gestión de la entidad, así como una jornada positiva de parte de los funcionarios y trabajadores trasladando consigo mejoras de tiempo y coste. Igualmente, se busca que este proyecto de investigación resulte beneficioso para la sociedad, puesto que podría ser de aplicación para otras entidades ediles, buscando siempre el beneficio de la población usuaria.

La excelencia social radicaría en que esta investigación permitirá poner

cuidado al análisis y estudio de una variable sensitiva para la dirección pública, a manera de liderazgo derivando de especial utilidad y vigor en los diferentes grados académicos y seminarios de cualquier casa superior de estudios.

El aporte teórico se basará en una recopilación de experiencias concretas que aún no han sido entendidas como liderazgo en la gestión de gerentes de RRHH en la provincia de Santa Clara, y el material brindará recomendaciones para directivos, jueces y académicos interesados en este tema. En el apartado “Incompatibilidades Prácticas” tomamos como punto principal algunas sugerencias que creemos que son buenas implementar para mejorar, corregir y repensar la gestión en la gestión de personal. Por lo tanto, el objetivo general del programa es: “Crear influencia de liderazgo en la gestión de los gerentes de personal de la provincia y municipio del Santa en el año 2021”.

Siendo los objetivos específicos: i) Identificar la influencia del liderazgo en la gestión del gerente de recursos humanos – Municipalidad Provincial del Santa, 2021., ii) Establecer la influencia del liderazgo en la gestión del gerente de recursos humanos en las dimensiones de capital humano, recursos físicos y materiales y recursos administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Teniendo como Hipótesis Hi: Existe influencia del liderazgo en la gestión del gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Y, la Ho: No existe influencia del liderazgo en la gestión del gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Por tanto, hay que tener en cuenta que al considerar la introducción de nuevas perspectivas de gestión organizacional, son necesarios cambios en el pensamiento y el comportamiento de las personas, y estos procesos pueden facilitarse mediante el desarrollo y la aplicación de modelos de gestión de recursos humanos.

Todos cumplen con los requisitos de valor agregado, conocimiento y cumplimiento de la jurisdicción operativa en el contexto de presentación de informes relevante y las características funcionales de la administración nacional responsable de la operación.

Para abordar estos nuevos y diversos desafíos que plantea la gestión de recursos humanos en un entorno organizacional, este estudio ofrece una alternativa que es más que una herramienta analítica, ya que combina aspectos operativos y procedimentales, así como una gestión orientada al logro de objetivos estratégicos. Centrándose específicamente en aspectos "sensibles" que contribuyen al buen funcionamiento del sistema de administración pública.

Desde esta perspectiva, el estudio se centra en el desarrollo de recomendaciones para estrategias de gestión que fortalezcan la gestión de recursos humanos y promuevan la transformación efectiva de los sistemas de gestión de recursos humanos de la administración pública. También se espera que los resultados de este estudio brinden apoyo a la dirección de dicha gerencia en la tranquilidad y procesamiento de información que promueva la buena toma de decisiones y promueva un buen ambiente de trabajo y trabajo en equipo que promueva la coherencia. La planificación y la evaluación vinculan la mejora continua de los procesos y el desempeño de funciones relacionadas con el cumplimiento de los requisitos ambientales de una sociedad responsable.

Finalmente, resulta necesario destacar la importancia de tener en consideración los valores, saberes y expectativas de las variables liderazgo y gestión, a fin de evitar colisionar con las expectativas de los trabajadores de la entidad o de la ciudadanía.

## II. MARCO TEÓRICO:

Para este estudio se comprobaron referencias internacionales. En materia de conocimiento de las organizaciones públicas tenemos la tesis doctoral de Aguilera (2010) titulada de la Universidad de Salamanca en México y España, la cual concluye que la administración pública conserva un documento importante. que promueve el progreso y el desarrollo. La tarea básica de la riqueza de la población, cuyo objetivo principal es satisfacer las necesidades colectivas, es coordinar los esfuerzos, recursos y herramientas a su disposición para lograr el objetivo básico del Estado, el bien común, junto con los individuos.

Con los ciudadanos como beneficiarios y contribuyentes, buscan bienes públicos de alta calidad para poder explorar modelos de gobernanza innovadores que aborden los desafíos económicos y sociales mientras se adaptan a la situación actual. El llamado proceso de modernización para responder eficaz y rápidamente a este entorno. Vale señalar que la calidad debe ser utilizada como punto de partida para el desarrollo de una nueva gestión pública en innovación, y ahora que esto se ha tenido en cuenta, el desafío de revertir la actual crisis de la administración pública se ha convertido en un dilema. Un enfoque que describe formas de gobernanza más eficientes y efectivas y crea nuevas ideas sobre ciudadanía.

El argumento de eficacia y buena dirección representa una parte de los métodos de modernización del Estado, al implicar como una significativa opción con el fin de fortificar la legalidad de los gobiernos por intermedio de la remodelación en las organizaciones, de manera permanente y el énfasis de mayor provecho de las instituciones.

Por lo tanto, ante los nuevos cambios en la administración pública moderna o administración pública moderna, surge la urgente necesidad de revisar y encontrar nuevos directores o gerentes para que nuevos directivos ocupen puestos de liderazgo en el país. Además, es en este punto donde destaca lo dicho por Ayub (2010) en su tesis de posgrado de la Metropolitana de Madrid titulada “Estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño de la administración pública en México”, de la Universidad Autónoma de Madrid. concluyó ese liderazgo. El éxito existe en todo tipo de instituciones y a menudo se asocia efectivamente con un mayor desempeño (Avolio y Bass, 2004; Bass, 1997, 1998; Dumdum, Lowe y Avolio, 2002; Eagly, Johannesen-Schmidt y van Engen, 2003; Judge & Piccolo, 2004; Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996; Van Engen & Willemssen, 2004). Hasta cierto punto, la evidencia obtenida hasta ahora en los países iberoamericanos sobre el papel de liderazgo del sector privado y su relación con los niveles de desempeño es insuficiente (ver Ayman y Chemers, 1991; Mendoza, 2005; Mendoza y Torres, 2008); Molero, Cuadrado, Navas y Morales, 2007; Navarro, 2005; Pascual, Villa y Auzmendi, 1993; Thieme, 2005), y casi ninguno en organizaciones públicas (Álvarez, 2009; Ayoub, 2009; Ayoub, 2002 y Veloso). De esta manera, el campo de los estudios de administración pública fue observado muy tardíamente, no sólo en los países iberoamericanos, sino en todos los países, produciendo evidencia empírica imprecisa que permite comprender exactamente cómo funciona internamente el Estado en el marco del enfoque de gestión. (Kellerman y Webster, 2001; Trottier, Van Wert y Wang, 2008). En su estudio, Ayub señaló que la administración pública carece de los líderes necesarios para adoptar las nuevas directrices de la nueva gestión pública. Por su parte, Briones (2013), mientras preparaba su tesis “Determinantes en la construcción de funciones autónomas de recursos humanos: Galicia 2002-2012”, mencionó los contenidos relacionados con la planificación estratégica llevada a cabo en la Universidad de Santiago de Compostela. Los expertos en recursos humanos señalan que incluso quienes están en el poder consideran que La planificación de recursos humanos en la administración pública es planificación estratégica (Gomis, 2009).debido a la complejidad de su importancia y la necesidad de adaptación al entorno (Wayne y Noe, 2005: 99), de diseño a largo plazo (Bohlander y Scott, 2007: 50), la cual fue percibida típicamente como una de las primordiales privaciones y origen de frustraciones de las

administraciones públicas actuales (Nalda y Carrillo 1993: 24; Gómez, 2001: 118; Salvador, 2001; CEBEP, 2005; Palomar, 2007: 430; Jiménez, 2007; Sánchez Morón, 2012: 7). Necesariamente la separación general, en variados ámbitos de la organización, de un *pensamiento* estratégico es un punto de consenso en la doctrina. (p. 80).

Dicho esto, de acuerdo con Briones, atraer un talento humano apto para la administración pública, es muy complejo, asimismo las organizaciones públicas tienen cambios muy dinámicos, para ellos que es muy difícil atraer nuevas personas. Liderar y operar la administración pública es un trabajo muy difícil y complicado, por lo tanto, resulta difícil atraer a un funcionario público que sea líder de la administración estatal. Por otro lado, si el nuevo directivo tiene que adaptarse a un entorno complejo (Longo, 2003; 2008: 15-21) e incierto, dada la cantidad de actores presentes (Jiménez, 2006: 22), entonces su rol resulta ser incierto o brecha entre circuitos fuente oficiales y no oficiales. Por lo tanto, verificamos que los gerentes públicos evolucionan en el nuevo mundo, es decir, tienen las habilidades para trabajar en espacios participativos lo que inevitablemente agrega un poco de complejidad a la tarea, hablamos que el servicio brindado sería algo complejo (Longo, 2008: 16), pero con una transcendental aptitud adaptativa (Parrado, 2001).

La investigación de Delphi efectuada en AGE referente a la innovación de los métodos de actuación en las administraciones considera llevar a la misma conclusión, ya que en uno de los ejercicios de presentación que los jefes de proyecto respecto a su rol, una muestra de encuestados de 87 personas señaló que lo principal son las competencias organizativas y comunicativas (MAP, 1991:66; Matas, 1996: 272), liderazgo de equipos (80%), iniciativa y motivación (78%); Asimismo, resulta necesario añadir que la destreza fue resaltada como peculiaridad clave en un estudio equivalente ejecutado por Matas en la Administración catalana (1996: 270) (p.12312).

Por ello, Moriconi (2008), recalca en la tesis de postgrado denominada Retórica política y reforma de la administración pública en América Latina, un estudio realizado en Salamanca, se refiere a los directores de gobierno, cómo aquellos que crean y acaban con una agencia de élite, dicen: solo la parte final fue realizada, que estableció que, primeramente en América Latina, se puso en marcha un método de preparación y perfeccionamiento de los altos funcionarios del ministerio, se puso en marcha una máquina administrativa, lo que conocemos como el gobierno. La creación de la legión quedó evidente por la finalidad de formar servidores públicos involucrados con ver la libertad como una forma de vida (Negri 2005; Piedmont 2005: 3), razón por la cual se convirtió en un objetivo central de la gobernabilidad, objetivo del nuevo orden político.

El proyecto tiene como objetivo crear escuadrón de profesionales para cubrir importantes puestos operativos en el gobierno, esta medida estuvo influenciada por varios hechos consecutivos que partieron de premisas básicas referente al comportamiento y desempeño de los colaboradores weberianos y los principios que Alfonsín protegió claramente a lo largo de su gobierno. Tal cual se puede apreciar, el gobernante insinuó desde el origen referente a la escasez de una humana burocracia que tuviera por fin inculcar el espíritu de la democracia, y como lo expresó Weber (1921), señalando que la eficiencia burocrática era buena, que era un asunto esencial para el progreso del capitalismo; por tal para el progreso del país. El dominio del alegato del intelectual alemán igualmente fue apreciada por otras personas, ya que el presidente defendió la burocracia, en un momento en el que entablaban a brotar inéditos planes flexibles que desafiaban la rigidez del modelo de Weberia. "[...] las pautas son imprescindible [...]. Por ende la Administración Pública, estas normas proceden como limitación, como atribución de funciones y responsabilidades, como caución y medio para afirmar el orden y la identidad. "(Alfonsin 1985).

Es así que en la línea del pensamiento, la conferencia especial colocaba primeramente como características de la persona la reducción de la técnica, por lo que las innovaciones corresponderían a reformas humanas y no de estructuras institucionales.

“Las personas y su educación son el punto de partida de las innovaciones que requiere la administración pública. [...] Ningún cambio organizacional o estructural puede reemplazar la eficiencia, el aprendizaje o la voluntad de quienes tienen a su cargo lograr este objetivo.[...] Hacer referencia a las características de las personas, establecer requisitos para seleccionarlas, expresar deseos para fortalecerlas.” (Alfonsín 1985).

De acuerdo con este enfoque, el reclutamiento de jefes de gobierno en 1985 se llevó a cabo mediante una estricta competencia. En agosto, el programa de formación apenas había comenzado, pero el Cuerpo de Administradores del Gobierno (CAG) se había creado legalmente "con el fin de mejorar la actitud de servicio y el compromiso de los altos funcionarios públicos en una forma de gobierno democrática republicana". (Decreto N° 36878) ) Estos títulos de Directores ocupan cargos directivos, asesores y de personal en el servicio público y mantienen relaciones jerárquicas duales con la Secretaría de la Función Pública o con el funcionario responsable de su departamento.

En la selección y formación de candidatos se conservó el espíritu de democracia y pluralismo declarado por el gobierno (Minsky, 2001; Piedmont 2005). No se esperaban candidatos apolíticos, pero sí se esperaba una representación global, de modo que los gobiernos sucesores pudieran elegir libremente, dependiendo de los lazos políticos, entre las élites. Por tanto, se pretende evitar que los altos cargos burocráticos, presentes y futuros, sean ocupados por empresarios políticos sin formación profesional. Como explica Alfonsín: “La mayoría de mis egresados servirán en mis gobiernos democráticos posteriores. (Alfonsín 1985).

A nivel nacional, el estudio de tesis de maestría de Alfaro y Rivarola (2005) titulado "El impacto del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas" se realizó en la Pontificia Universidad Católica de Lima en Perú, estudiando una muestra de contextos descriptivos. Se estudió a 1.850 empleados de una organización empresarial y se concluyó: Se ha demostrado que la teoría de las relaciones humanas reconoce la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento humano. Se entiende por gestión la influencia de una persona sobre otra en una situación determinada, con el objetivo de alcanzar diversas

metas a través del proceso de comunicación entre personas. Necesitamos distinguir entre dos aspectos básicos del concepto de gestión: uno se entiende como un rasgo personal, y el otro como una función. El comportamiento del líder debe ser beneficioso para cada grupo de personas y útil para alcanzar los objetivos fijados por la organización, es decir, debe ser favorable a la satisfacción de sus necesidades.

La tarea de todo líder es evocar emociones positivas en los seguidores y crear una atmósfera de emociones positivas para que las personas puedan mostrarse desde el mejor lado. La tarea básica de la gestión es controlar las emociones. El punto de vista de un líder es especialmente importante, y la forma en que interpreta, comprende y reacciona emocionalmente ante una situación determinada lo convierte en el administrador final de lo que significa ser un líder. Si un líder no puede canalizar las emociones adecuadamente, nada de lo que haga será eficaz. El líder de un grupo de personas es la persona que tiene más probabilidades de influir en los sentimientos de los demás.

Cuando las emociones positivas alimentan el entusiasmo, los equipos pueden alcanzar niveles significativos de actividad; por el contrario, el shock de gestión puede tener un efecto negativo, provocando ira o ansiedad, lo que lleva a trastornos o colapso. Pistas sobre un aspecto clave del liderazgo: dejan una huella que va más allá de simplemente hacer un trabajo honesto. Lo que decimos es que las personas más perspicaces se sienten atraídas por líderes emocionalmente atentos. El éxito organizacional está estrechamente relacionado con la mentalidad de un líder. En resumen, cuanto mejor hacemos nuestro trabajo, mejor nos sentimos, se estimula nuestra creatividad y toma de decisiones y nos sentimos preparados para la acción.

En un país como el nuestro, en donde existen constantes conflictos sociales e inestabilidad política, concurren organizaciones cuyos ambientes de trabajo,

impulsados y desarrollados por líderes, están mejor desarrollados que los organizados en países más desarrollados que el nuestro. Con base en encuestas realizadas en nuestro país, las empresas comerciales que ejecutan sus diligencias en el país se encuentran reconocidas y comprometidas a considerar al factor humano como factor clave para su desarrollo. La característica distintiva de estas organizaciones es que sus líderes valoran e influyen más en las personas como una prioridad, se preocupan por capacitar a los trabajadores y crear las condiciones óptimas para que realicen el trabajo.

Esto es parte del proceso complejo y lento involucrado en la creación de cultura en las organizaciones empresariales peruanas. Detrás de todo esto hay líderes; por lo que, podemos señalar que, en el Perú, el modelo de negocio peruano ha ido evolucionando hacia una visión de liderazgo, ética y de servicio. Los líderes de las organizaciones son cada vez más conscientes de que el clima laboral es esencial para captar y conservar a los colaboradores más inteligentes, buscando obtener la máxima producción, estimulando la invención. Como se aprecia durante el presente estudio, el fomentar un entorno de trabajo adecuado no resuelve irreparablemente las dificultades de las organizaciones empresariales. Dicho sea de paso, es significativo tener el capital necesario, el mercadeo y la tecnología adecuados; no obstante, se distinguirá un buen ambiente de trabajo o clima laboral, logrando conseguir la máxima productividad de la fuerza trabajadora. La participación activa y decidida de los gobernadores, que atienden a sus colaboradores y estiman su trabajo, resulta ser fundamental en todo esto. (pág.1, 15).

A nivel regional, cabe mencionar la investigación realizada por Vaca Francisco, Lambayeque - Perú (2011), en la tesis de maestría El plan estratégico de trabajo en equipo para promover la cultura organizacional entre cuadros y docentes de la institución educativa publicada "Dos de Mayo "de Pacarisa, Distrito Yanama, Provincia Yungay, Región Ancash, en la cual se sugirió que: Los factores que dificultan el trabajo en equipo son la falta de trabajo del cuerpo docente y la descentralización, el individualismo de los gerentes, tales como docentes para completar una determinada tarea, deficiencias en la gestión estratégica administrativa, mala integración del profesorado y descentralización del personal

en las diferentes diligencias pedagógicas, liderazgo nulo, influencia en los grupos no permiten lograr concluyentes metas. (p. 5)

En un ámbito local, en este estudio, se concibe por referencias locales a toda la averiguación que es realizada por un estudioso en alguna ciudad de la provincia de Santa, que luego de realizar la correspondiente investigación se ha podido encontrar que en cuanto a las variables y estudios de la unidad de análisis, no se ha encontrado algún trabajo que pueda relacionarse con las variables de nuestro estudio y con la unidad de análisis propuesta.

Pues, el tema del liderazgo es una de las mayores preocupaciones de las organizaciones, y hoy más que nunca, a la luz de las últimas tendencias en la administración pública, necesitamos líderes que sean capaces de integrar los diferentes enfoques que sigue cada miembro de la organización, que, en el caso en particular vendrían a ser los funcionarios o servidores de una entidad pública. Su visión. De la misma manera, como manifiestan Rojas y Gaspar (citado por Argos y Esquerro, 201) un líder es quien "marcha adelante" o sabe "gobernar" o "liderar" a hombres y mujeres" (p. 7).

En su libro El líder que Serve, Marchesán (2012) señala que son los líderes los árbitros de los medios para modular quienes se hallan coligados con el servicio. En este punto, los razonamientos de sostenibilidad e incremento admiten mejorar hacia una sociedad diferente. Mantener el liderazgo y el crecimiento en eso solo resulta posible si se respalda como una práctica significativa, y no solo dentro de la jerarquía funcional, que empodera y hace que el sistema crezca, ya que uno no crea solo a este costo.

Entendiendo el liderazgo como una práctica social cooperativa que va a generar compromiso, confianza, solidaridad, comunicación efectiva, utilidad y trascendencia cuando actuamos como verdaderos líderes; es decir, cuando cambia la gestión. El cambio surge, no como respuesta a una crisis, sino como dinámica y propuesta continua para servir y trabajar con una variedad de situaciones. (p. 339)

Luego, según Galiano (2009), refiere a un líder como aquel capacitado de demostrar claramente y avivar frenesí en la búsqueda de una visión y una misión, un destino compartido, en el personal que lo rodeo. El liderazgo consiste en ponerse a uno mismo en primer lugar, sin importar la posición en la que se encuentre, y poder guiar el desempeño de los demás, dándoles un ejemplo para que puedan asumir sus responsabilidades, dice Galiano. (PAGS. 5). El liderazgo, entonces, es una definición mediante el cual se realiza en las personas una responsabilidad intrínseca con las metas sociales, para transformar las preocupaciones egoístas de las personas en preocupaciones humanas. (pág. 7).

Fernández (200) afirma que el líder es el centro alrededor del cual gira la empresa. Dijo que, si el líder es competente, el negocio prosperará; si es incompetente, será un caos. En términos de liderazgo, Fernández, parafraseando a Sun Tsu, nos dice qué cualidades de carácter cultivar y defectos evitar. (p. 6)

Tener una gran influencia en los demás y hacer que te sigan ya de por sí, resulta ser un acto de liderazgo y como el ejercicio del poder, para que las personas, en grupos grandes o pequeños, se orienten a la consecución de un objetivo común". El autor Brown en: Sánchez, Vázquez, JF en "Liderazgo: Teorías y aplicaciones" (2010) lo define como: "influir positivamente en todo el equipo; es decir, ayudar a quienes conforman tu equipo a alcanzar sus metas, mantenerse a flote y adaptarse a su entorno". Es fundamental que el director de organizaciones o cualquier persona con sus dependientes sea un líder al mismo tiempo. Espere que ejerzan tanto el poder institucional como el poder personal. Asimismo, el liderazgo no es una función exclusiva de los gerentes, sino que debe combinarse con otras como la planificación, el control y la toma de decisiones (López, 2013, p. 4).

Alfaro y Rivarola (2005) afirmaron: Se entiende por liderazgo la influencia de una persona sobre otra en una situación específica, utilizando el proceso de comunicación entre personas para lograr diferentes objetivos. Es necesario distinguir dos aspectos básicos del concepto de liderazgo: el concepto de liderazgo como una cualidad de la personalidad, que se entiende como un conjunto de cualidades personales que hacen de una persona un líder, y el concepto de liderazgo, Funciones: surgen de la distribución de los poderes de toma de decisiones en la organización.

Las actividades gerenciales, incluidas las funciones básicas de planificar, informar, evaluar, controlar, recompensar y motivar, deben ayudar a cada grupo de personas a lograr sus objetivos. La persona que mejor puede ayudar y llevar al equipo a un estado satisfactorio tiene más probabilidades de ser considerada líder. Por tanto, el objetivo de la gestión es reducir la incertidumbre en el grupo.

Paul Hersey y Kenneth H. Blanchard, concluyen que "el liderazgo es el proceso que ejerce un individuo o un grupo de personas para lograr sus objetivos en determinada situación ". De la definición anterior, concluimos que el proceso de liderazgo es una función del líder, seguidores y variables situacionales:  $L = f(l, s, v)$  (p. 1,15).

En cuanto a las características de los líderes, Zaja y Cabrera (2006) creen que teorías y escuelas no se superponen, pero aportan los siguientes rasgos comunes:

El liderazgo es un fenómeno social con carácter grupal. Cada grupo establece sus propios ideales, por lo que no puede haber un solo ideal, un líder puede considerarse destacado de alguna manera en su área de interés, es enérgico o brillante, es el mejor organizador, existen los más Personas creativas, y cada grupo tiene sus propias características.

Comparten con otros miembros estereotipos culturales, creencias, normas, valores y significados, es el que mantiene al grupo unido para lograr metas y objetivos establecidos.

El líder orienta al grupo, planifica, organiza, informa, evalúa, controla, recompensa, monitorea y/o motiva a todos los integrantes del grupo.

Los guías identifican sus propias fortalezas y debilidades, así como de sus compañeros, conocen cómo desenvolver sus fortalezas y remediar sus debilidades. Conocen cómo valorar del mismo modo por la influencia de los estilos de liderazgo y asemejan metas personales y sociales con el propósito de contribuir a la organización. Los líderes son sociales, pero también emocionales. El conjunto posee una potencia emocional desigual entre el líder y los miembros, alcanzando ser causa o efecto del liderazgo, pero es diferente.

El yo (real, ideal y superior) se ve a través de quiénes somos, nuestra autoimagen y está moldeado por nuestras experiencias, estilo de vida, significado de la vida, interacciones, actitudes, motivaciones y percepciones de los demás. (s. Sección 1213)

En su obra *Inspiring Leaders*, Zenger, Folkman y Edinger (2009) detallan de que forma los líderes logran ser los mejores guías a seguir:

Liderar con el ejemplo. Como primer paso a emplear el cual es sumamente importante afirmar que su comportamiento personal sea coherente con lo que le gustaría que hicieran a los demás. Como se enunció, determinados líderes opinan que el dicho "haz lo que digo, pero no prestes atención a lo que hago". No obstante, esto poca vez funciona debido a que las personas irremediabilmente procuran atención a lo que hace el líder y se comportan de acuerdo con lo que observan.

La particularidad del modelo sensible es sencilla. Los gerentes básicamente dicen: "Haz lo que me ves hacer. Este dicho ejerce presión sobre los directivos. En algún momento de cada día, los líderes actúan como modelos a seguir para los demás. Se necesita mucho compromiso, pero hay que tener en cuenta que, en realidad, las personas que permanecen en la empresa mantendrán la dirección del gerente, sin importar las decisiones que tomen. La inspiración y la motivación surgen cuando los líderes actúan de una manera totalmente coherente con lo que representa la organización.

Propaga la exposición. Si el líder es un modelo a seguir, y su conducta resulta ser firme con los valores de la organización, entonces incrementa el

contacto entre todos los integrantes de la organización con el líder, lo que será de gran ayuda.

Pleno. Estas reuniones son una conformidad para que las personas interactúen con el líder. Estas reuniones tienen el potencial de inspirar y motivar a un número enorme de empleados a medida que atienden mensajes importantes de primera mano de un líder.

Directamente en tierra. En la década de los años 90 que no escuchamos mucho hoy; no obstante, la idea de que un líder se levante del escritorio y se enlace con las personas en su trabajo resulta ser ventajoso e idóneo. Varios recados significativos se comunican con un simple gesto, que se acerca a los demás con preocupación.

Visita lugares remotos. Hoy observamos que en las organizaciones los contratistas rara vez están ubicados en un solo lugar. De vez en cuando encontramos varias oficinas satélite, pequeños grupos de investigación repartidos por todo el mundo y fábricas o departamentos muy dispersos. El personal que trabaja en estos lugares a menudo se siente aislado debido a su distancia de las instituciones centrales. Las visitas de los líderes escolares tienen una fuerte influencia en la motivación, dependiendo de la personalidad y el comportamiento del líder.

Alan Wilkins, después de realizar una investigación en la Universidad de Stanford, descubrió que son las historias de los líderes las que permiten la creatividad y dan forma a la cultura. (...). Modelado selectivo de comportamientos que deben ser visibles en la organización. Muchos directivos creen que sus organizaciones carecen de responsabilidad. Las personas no aceptan las consecuencias de sus errores y les resulta difícil admitir su papel en un caso que no produjo los resultados deseados en el departamento. Se requirió retroalimentación basada en el conflicto entre el comportamiento del líder y los valores que defiende la organización. La mayor evidencia de que un líder valora su papel como modelo a seguir es el deseo del líder de garantizar que no haya falta de coherencia entre las señales importantes que el líder quiere enviar y cómo expresa el comportamiento diario. (artículo 7879).

En los líderes, las conductas de aquellos que intentan cambiar el comportamiento de los demás son prominentes, aunque un líder maneje un grupo institucional, por tal entendemos que el liderazgo es más de cualidades personales. Por lo que podemos señalar que un líder tiene las siguientes características:

**Autoestima:** Te conoces a ti mismo, por eso desarrollas una declaración de misión personal que te permite saber hacia dónde vas, marca un rumbo, te motiva, inspira a otros y establece principios y valores para atraer seguidores.

**Confianza:** Tener un sentido de propiedad y capacidad propia que inspira confianza en los seguidores o grupos de trabajo.

**Credibilidad:** El líder construye sobre su integridad, conocimiento, empatía y habilidades de negociación.

**Meta:** Finalizan de forma clara y persistente lo que han comenzado y no abandonan la tarea a medio terminar.

**Motivación:** No basta con poder hacerlo, hay que estar dispuesto a hacer lo que sea necesario para marcar una diferencia significativa.

**Pasión:** Un líder ama lo que hace y disfruta haciéndolo, e infunde determinación y entusiasmo en su equipo para cumplir la misión con determinación.

**Responsabilidad:** Hacer lo correcto.

**Visión:** Puede liderar un equipo. Debe tener una comprensión clara de los objetivos, el camino que debe tomar y, lo más importante, debe tener claros los objetivos de la organización.

De igual forma, para el liderazgo es necesario precisar lo que señalan Alfaro y Rivarola (2005). Los temas de liderazgo se han vuelto más importantes a medida que el gobierno ha crecido.

El líder, por su pertinente apariencia, debe ser quien infunda al grupo. Al respecto, Martínez (2010) en su libro Liderazgo Responsable, al desplegar el aspecto interpersonal del liderazgo, en base a inteligencia emocional, señaló que es la inteligencia emocional la encargada de indagar los sentimientos propios y ajenos y utilizar esta información para orientar valores, pensamientos y acciones. La ética resulta estar tan cerca de las emociones que hay escritores que se refieren a los "sentimientos éticos" y explican los valores morales cuando se trata de inteligencia emocional.

Un líder no debe dejar de lado que el grupo que dirige es personal humanitario, por tal está integrado por personas. Efectivamente, según Bermejo y Martínez (2012), el liderazgo no debe concentrarse exclusivamente en tareas que deben inquietarse más por los individuos, si solo te inquietan los resultados y los pendientes, especularás en cómo dejar un mundo mejor para tus hijos, pero si te enfocas en las personas, te concernirá fundamentalmente que los niños se vayan del mundo. (tr.18).

Por consiguiente, en la mente de un cuerpo centrado en las personas, la empatía desempeña un papel fundamental. Considerando la empatía, Bermejo (citado por Bermejo y Martínez, 2012) manifiesta que es la cualidad con la que una persona ejecuta un esfuerzo cognitivo, emocional y conductual con el fin de aprovechar la experiencia de otro, de modo que resulte más aplicable, sus insuficiencias, la importancia que tienen para él las cosas, sus impresiones, los valores que existen en él, las exaltaciones que actualiza, las expectativas y deseos que lo alientan, de la misma forma en que los recursos estén a disposición. No obstante, no solamente abarca la empatía sino que también envuelve a la persona que se ayuda descubra que se comprende. (PAGS. 12)

De ahí que, los líderes de equipo son los comprometidos a poseer la escucha como uno de los utillajes básicos. Bermejo y Martínez (2012), refieren que: Aprender a escuchar es aprender a dialogar. Escuchar simboliza preocuparse por la otra persona, colocarla en el foco del diálogo, liberarse de prejuicios, prestar atención con todos los sentidos, ceñir la variedad, examinar entre armazones, dejar que la otra parte se afirme, ignorando los juicios morales.

Escuchar se denota dando modelos de empatía, por ejemplo, situando en acción la capacidad de entrar en el mundo de la otra persona y manifestar la perspicacia que se puede conseguir. En el desarrollo de aprender cualquier comportamiento nuevo, el cual resulta ser considerablemente ventajoso para tener una derivación. Por tal, las personas que saben escuchar se convierten en un aula viva real que instruyen en su medio.

Aprender a escuchar es advertir, porque quien no escucha o no se siente escuchado o se deja hacer, no deja entrar a los demás, vive en soledad y esto tarde o temprano crea células malignas en su relación con el mundo, consigo mismos y con su entorno. Escuchar es también una terapia eficaz en todas las dificultades, por cual una medicina que mueve la fuerza interior y un instrumento para afirmar el espíritu. (p. 6061)

Los líderes deben desplegar una dependencia empática con su entorno, de la misma manera deben escuchar y saber escuchar. Además de la capacidad de empatizar y saber escuchar: ¿Cuáles son las funciones de un líder en un grupo? Al respecto, Adair (citado por Pazmiño, 2010) afirma que "En todas las etapas de la jerarquía, siempre habrá un área de su responsabilidad donde el líder debe, en desarrollar sus respectivas tareas, prever, planificar, organizar, comandar, coordinar, controlar y evaluar, en definitiva, gestionar los procesos." (Pág. 3).

En consecuencia, el guía debe tener una efigie perfecta de la visión de la organización que gobierna, comunicando esta imagen a todos los que integran la organización, para que la visión de la organización sea la visión. Vista de cada uno de ellos, beneficiará a la comunidad.

Alcanzar la visión de la organización a través del trabajo en equipo y traer beneficios significativos a la sociedad; El equipo está comprometido a alinear los intereses individuales con los intereses colectivos. Entonces, ¿cómo se fortalece este equipo? En términos de integración de equipos, Franchi (2009) dice que el primer paso es determinar qué equipos o cuántos equipos hay en la organización, entre otros:

Equipos naturales: estos equipos aparecen directamente en el organigrama. Es formado por el jefe y sus colaboradores directos o miembros de la unidad de trabajo. Es una función que asegura el flujo de comunicación e información verticalmente en toda la organización de arriba a abajo y viceversa. Trabajan de forma natural a través de un organigrama. El dispositivo debe funcionar continuamente.

Grupos de Procesos: Estos grupos trabajan de acuerdo con los siguientes procedimientos. Las personas o áreas involucradas en este proceso deben trabajar en equipo para coordinar actividades y crear conexiones funcionales apropiadas (sinapsis). Deben reunirse periódicamente para revisar, evaluar y mejorar el desempeño de sus procesos. Cubren la organización de lado. El funcionamiento de dichos equipos depende de la orientación horizontal de la organización, es decir. definir y definir sus procesos. Tienen que trabajar con regularidad.

Equipos de proyecto: estos equipos no tienen un valor permanente como los equipos naturales y los equipos de proceso. Surgen cuando una empresa necesita desarrollar un proyecto concreto. Trabajan con plazos y objetivos específicos y, a menudo, involucran a personas de diferentes áreas, diferentes procesos e incluso pueden involucrar a personas de diferentes niveles. Trabajan con otros y dejan de existir cuando logran sus objetivos. (s. 12)

Ahora que el dispositivo ha sido identificado, el siguiente paso es endurecerlo y Las actividades identificadas por Franchi (2009) incluyen:

Comprender cómo funciona actualmente el dispositivo (diagnóstico) y determinar por qué existe (objetivos). Y desarrollar una visión (perfil de éxito): lo que quieren lograr en el futuro. Necesitan imaginar una situación futura ideal, realista y alcanzable de lo que quieren lograr como grupo y cómo quieren verse a sí mismos y a los demás. Identifique factores críticos de éxito: áreas de enfoque para lograr el futuro deseado. (Parte 13)

Teorías del estilo de liderazgo, estas teorías estudian el liderazgo en relación al estilo de comportamiento del líder hacia sus seguidores, es decir, cómo se comporta el líder. Las principales teorías incluyen tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. Características de un líder autocrático: El líder establece políticas sin involucrar al equipo y, cuando es necesario, el facilitador determina los pasos y técnicas a seguir para completar la tarea de una manera que el equipo no puede predecir. Es alguien que intenta ser un jefe duro que cree que

tiene control total y total sobre sus empleados y/o equipo. Cualquier decisión que se adopte en materia de gestión deberá ser aprobada.

En este caso, los empleados tienen pocas oportunidades de hacer sugerencias o sugerir algo. El aspecto más importante de este estilo de gestión es la baja o débil motivación que crea entre los empleados, así como el aumento del ausentismo. Los directivos definen las tareas que debe realizar cada persona y quiénes son sus compañeros, y elogian y critican el comportamiento individual. Características de un líder democrático: Un líder que es lo opuesto a autocrático y, a pesar de ser el único responsable de tomar decisiones, siempre consulta con otros miembros del equipo o empleados para escuchar sus opiniones y/o sugerencias. La dirección es discutida y determinada por el grupo con el estímulo y apoyo del líder. El propio grupo describe los pasos y técnicas para alcanzar sus objetivos y, si es necesario, pide consejo al coordinador. Ofrezca al equipo una variedad de alternativas para elegir para que la tarea pueda adquirir una nueva perspectiva en la discusión. Las tareas se distribuyen a discreción del grupo y cada miembro puede elegir libremente socios de cooperación. Los directivos intentan ser un miembro más del equipo sin asumir una gran cantidad de trabajo. Sus críticas y elogios son objetivos y realistas, creando así un buen ambiente de trabajo, ya que se tienen en cuenta todas las opiniones de los empleados y se sienten valorados y reconocidos dentro de la estructura de la unidad.

Características de un gerente de *laissez-faire*: Deriva del francés "stop do" y se refiere a un estilo de gestión de recursos humanos que permite que el equipo se mueva libremente. Esto significa que hay total libertad en la toma de decisiones grupales o individuales, con poca participación del directivo. La participación del gerente en las discusiones fue limitada; proporcionó al grupo algunos documentos y dejó claro que proporcionaría información si se le solicitaba. El equipo es responsable de asignar tareas y seleccionar colaboradores. Los directivos no participan. Los gerentes no intentan evaluar o corregir el curso de los acontecimientos. Sólo ocasionalmente comentaba sobre las actividades de los miembros cuando se le preguntaba. Es muy recomendable y eficaz que los miembros del equipo demuestren cualidades como iniciativa o amplia experiencia en su rol dentro de la empresa. Este perfil ignora las tecnologías basadas en el control de los trabajadores. De hecho, se puede concluir que un directivo utiliza tres

procesos de gestión dependiendo de la situación en la que se encuentra, las personas con las que tiene que trabajar y las tareas que debe realizar.

En Sepúlveda (2010) postuló que existen 8 dimensiones del liderazgo, pero en este estudio solo consideraremos las siguientes tres dimensiones:

**Vanguardia:** Suelen ser aventureros, enérgicos y carismáticos, optimistas y confiados, inspiran a otros a trabajar juntos, pueden utilizar las relaciones para lograr sus ambiciosos objetivos, están muy orientados a la acción, son impulsivos, se dejan llevar por la apariencia. de atractores. nuevas oportunidades y seguir adelante sin pensar en cómo sus decisiones afectan a los demás. Consejo: Suelen ser amigables, acogedores y positivos, enfatizan el reconocimiento de las contribuciones de los demás, promueven la lealtad entre colegas, se esfuerzan por lograr la armonía y tratan de crear un ambiente positivo donde todos puedan trabajar pacíficamente, sin miedo ni conflictos, tendencias que tienden a ser. más relajados, dispuestos, hacen que los demás se sientan cómodos y, en general, tienen una política de puertas abiertas; Además, es posible que no puedan brindar comentarios críticos a los demás.

**Tolerancia:** tienden a ser diplomáticos, complacientes y pacientes, se sienten cómodos en un ambiente estable donde pueden trabajar duro para lograr sus objetivos, tienden a desconfiar de las ideas que implican cambios rápidos y quieren ser vistos como dignos de confianza. Prefieren trabajar. Se comportan de manera ordenada y tienden a ser optimistas, lo que puede llevarlos a sobreestimar las capacidades y atención de los demás, y pueden tener dificultades para tomar decisiones oportunas.

Muchos investigadores se han centrado en el comportamiento del liderazgo, asumiendo que la capacidad de liderazgo y la voluntad de seguirlo dependen del estilo o tipo de liderazgo. Asimismo, Serra (citado Moreno, 2001) es una organización que se encarga de realizar actividades permanentes encaminadas a satisfacer el interés público y cuyos elementos incluyen: personal técnico capacitado, fondos adecuados y una administración adecuada. procedimientos o poderes para utilizar el poder estatal si es necesario para garantizar los intereses nacionales y los derechos individuales. (pág. 89).

Recursos humanos:

Chiavenato (2001) afirmó que las personas que ingresan, permanecen y participan en una organización, independientemente de su nivel o tarea, se dividen en el nivel institucional (gerencia), el nivel medio (gerencia y consultoría) y el nivel operativo (personal técnico, asistentes). . . ). Los recursos humanos son los únicos recursos vivos y dinámicos de la organización y determinan la gestión de otros recursos materiales y recursos materiales. Además, son un recurso encargado del crecimiento y el desarrollo (p. 128). Recursos administrativos (trámites administrativos):

Chiavenato (2001) afirma que son medios de planificación, gestión, control y organización empresarial. Además de los esquemas de coordinación e integración utilizados por las organizaciones, también incluyen procesos de toma de decisiones y difusión de la información necesaria (P. 129).

Conviértase en una herramienta de servicio nacional para lograr sus funciones y objetivos, como la satisfacción del desarrollo del país, para satisfacer las necesidades de la sociedad. Por tanto, en la era moderna, el estudio de este tema es necesario y más serio.

Cruz, Fernández, Fernández, Frago y Garrido (2012) sostuvieron que la administración es importante en los estados porque es una forma de mostrar lo que hace la gente, ya sea privada o pública. Luego se puede señalar que es importante porque puede utilizarse para mejorar el nivel de gestión y el funcionamiento exitoso de los organismos públicos, aumentando con ello la productividad del país, promoviendo y orientando el desarrollo de las grandes y pequeñas empresas, y es indispensable. . en organismos públicos. La gran escala aumenta la posibilidad de competencia entre pequeñas y microempresas. (Empresas estatales y privadas). Es muy importante en el país, porque aporta ingresos estatales a través de diversos medios, en la administración estatal, impuestos, deudas, producción y venta de bienes y servicios públicos; porque el Estado los necesita para realizar funciones básicas. Los legisladores y jueces necesitan recursos y administración para llevar a cabo tareas específicas. La importancia de la administración pública hoy es indiscutible, pues es responsable del beneficio de la vida pública, por lo que debe fortalecer sus tareas de seguimiento, regulación y rendición de cuentas para poder controlar mejor lo que sucede.

El propósito de este estudio es conocer la influencia de la gestión de los gerentes de personal del municipio provincia del Santa, pues con base en la versión recabada de los vecinos se puede concluir que su desempeño es inferior a las expectativas de los gerentes antes mencionados, y el bajo nivel de gestión en el desarrollo tiene un efecto negativo en la gestión. Como resultado, la gestión actual ha sido clasificada como "mala gestión", lo que en última instancia conduce a una mala calidad del servicio por parte de los directivos. Esto facilita determinar qué tan efectivo es el administrador regional del edificio del Capitolio designado, al mismo tiempo que se toman medidas para mejorar la administración de la unidad.

Cuando se reconoce el impacto de la gestión y se toman medidas para mejorarla, se obtienen beneficios económicos ya que los funcionarios y empleados harán su trabajo de manera eficiente, ahorrando tiempo y costos. Además, esta investigación tiene un beneficio social para el área de investigación, ya que se puede aplicar a otras áreas de las unidades de gobierno local, así como a otras ciudades, y todo esto afectará a los residentes.

Las mejoras en el desempeño del campo se basarán en el diagnóstico de la situación de los funcionarios del municipio de la Provincia del Santa, quienes desean mejorar la gestión de los funcionarios y funcionarios del Ministerio de Seguridad Pública, lo que incidirá en la efectiva entrega. de servicios beneficiosos. el usuario está disponible públicamente. En este estudio se identifica la influencia de la gestión en dimensiones de los procesos de gestión como el capital humano, los recursos físicos y materiales y los recursos administrativos. La aportación de valor teórico radica en que, al diagnosticar la situación y evaluar los resultados, promoverá y/o fortalecerá los contenidos teóricos desarrollados en la industria y facilitará la labor de los funcionarios y funcionarias de los municipios. Provincia de Santa Clara, así como aquellas relacionadas de algún modo con las funciones de dirigentes e instituciones de la administración pública.

La trascendencia social es que este estudio se centrará en el estudio de variables sensibles en la administración pública, como el liderazgo, que se han mostrado muy interesantes y válidas a lo largo de diferentes grados académicos y seminarios. Universidad. Los aportes teóricos se basarán en experiencias específicas sobre temas no tratados en la documentación, por ejemplo, el caso de gestión del jefe de personal del municipio de Santa. Este material servirá como referencia para los miembros de la junta directiva y académicos interesados.

En la práctica, el punto de contacto será el encargado de brindar valiosas sugerencias de mejora, reflexión y corrección de la gestión del directivo. Por lo que el propósito general de este estudio es: “Determinar el impacto del liderazgo en la gestión de los gerentes de RRHH del municipio de Santa Fe en el año 2021”.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

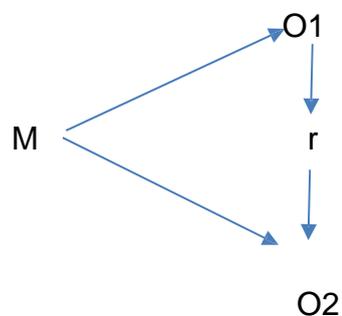
##### Tipo de investigación

Su esencia es esencial porque es un objetivo comprender mejor la comprensión del tema o el fenómeno. En esencia, se basa en el concepto de nuevo conocimiento o expansión. A diferencia de las encuestas de aplicaciones, la fundación no puede resolver problemas prácticos (Mutane, 2010).

##### Diseño de investigación:

El diseño de la investigación es no experimental en el sentido de que las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observa que los fenómenos ocurren en un contexto natural y luego se analizan durante el estudio utilizando los siguientes métodos:

Comprendiendo las pautas indicadas, se reúne el siguiente esquema:



En el cual:

M: Muestra de investigación

O1: Observaciones de la influencia del liderazgo del gerente de recursos humanos

O2: Observación de la administración y gestión

R: Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo

**Definición conceptual:** La influencia de una persona sobre otras en una situación específica encaminada a lograr diversos objetivos en el proceso de interacción interpersonal.

**Definición operacional:** Son las capacidades que demuestra el funcionario para la consecución de objetivos.

**Indicadores:** Es un conjunto de actividades que se utilizan para medir las dimensiones progresistas, dinámicas, instructivas, inclusivas y humildes del liderazgo mediante escalas de diagnóstico.

**Escala de medición:** Ordinal

#### Variable 2: Gestión

**Definición conceptual:** Organización que se encarga de realizar actividades continuas para satisfacer el interés público. Sus elementos son: personal técnico capacitado, recursos suficientes y el derecho de velar por los intereses del Estado mediante procedimientos administrativos apropiados y, de ser necesario, mediante los intereses y derechos de las autoridades estatales. (Moreno 2001, p. 89)

**Definición operacional:** Son las actividades que realizan los servidores públicos en términos de recursos humanos, recursos materiales, recursos administrativos y otras dimensiones.

**Indicadores:** Es un conjunto de actividades utilizadas para medir la administración pública en las dimensiones de recursos humanos, recursos materiales y físicos y recursos administrativos mediante escalas de diagnóstico.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** La población objeto de estudio, se encuentra conformada por 500 trabajadores que laboran en las oficinas administrativas de la Municipalidad Provincial del Santa-2021.

**Muestra:** La muestra es probabilístico aleatoriamente simple del personal que labora en la Municipalidad Provincial del Santa, con un nivel de confianza del 95%.

Empleando la formula de la muestra óptima tenemos que fue de 140 personas (funcionarios y servidores) que laboran en la Municipalidad Provincial del Santa.

**Muestreo:** Según trabajo de averiguación se instaló la realización del muestreo probabilístico, por causa que el conjunto de personas interceptadas en la población refieren la misma proporción de ser seleccionados en la muestra, en consecuencia la recopilación individual se desarrollará de forma aleatoria (Hernández, et al, 2014).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Debido a la metodología del estudio, se determinó emplear la encuesta.

#### **Instrumento**

Con el manejo de la metodología, se impulsó la ejecución de la encuesta a manera de instrumento, por tal la exploración instaló dos cuestionarios que permitieron valorar el liderazgo del gerente de recursos humanos, como su gestión, concibiendo el siguiente detalle:

El cuestionario acerca del liderazgo del gerente de recursos humanos, estuvo conformado por 22 Preguntas basadas en las dimensiones especificadas en la operacionalización, que contiene una escala de medición ordinal representada por sus categorías, muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

El cuestionario sobre gestión de directivos de personal consta de 17 preguntas según las dimensiones señaladas en la operacionalización y contiene una escala

de medición normal expresada en categorías: muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

### **Validez**

Considerando la validez, se creó un modelo de evaluación de expertos basado en la evaluación de 3 profesionales del tema de investigación, quienes dieron su evaluación utilizando la consistencia de la matriz de validez, donde se utilizaron los siguientes indicadores: i) Claridad y exactitud de la redacción, (ii) ajuste a variables, (iii) ajuste a dimensiones y (iv) ajuste a métricas.

### **Confiabilidad**

La confianza que se tiene hacia los instrumentos nos permitió admitir empleando el alfa de Cronbach, el mismo que según la aplicación de una encuesta piloto formó la congruencia y cohesión del instrumento planteado, obteniendo como resultado  $>0.70$ .

### **3.5. Procedimientos**

Refiriendo a los instrumentos comedidamente validados y confiables, se requirió la autorización del gerente municipal de la Municipalidad Provincial del Santa con el propósito de lograr su permiso e información respecto a los funcionarios y servidores públicos para desarrollar la encuesta. Con la finalidad de conservar la información de los colaboradores ediles se trasladó la encuesta a una plataforma virtual denominada Surver Monkey, teniendo un gran importancia en la obtención directa de la información requerida. Con la finalización de la aplicación de la encuesta y la obtención de resultado se procedió a codificar en una base de datos con el fin de procesarlo correctamente, empleando softwares los cuales fueron usados en la tabulación y figuras correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el desarrollo de la investigación se empleó un análisis descriptivo el cual tienen sus pilares en la realización de tablas y figuras, las cuales señalan la repartición de información por medio de condiciones u horizontes. Sin embargo, durante el

desarrollo del análisis de datos se emplearon los programas estadísticos SPSS V25 y Excel.

De la misma manera, se utilizó el software estadístico SPSS Statistics, el mismo que fue de gran utilidad para realizar la exposición de resultados, de misma forma en el uso de tablas de frecuencias, siendo desagregada en condición o frecuencia, los gráficos, se visualizaron las peculiaridades de las variables; y, estadísticos, medidas de tendencia central. Medidas de dispersión. Prueba de hipótesis sobre medias, proporciones y correlaciones).

### **3.7. Aspectos éticos**

La actual investigación se ejecutó con responsabilidad ética el cual se encarga de asegurar su total singularidad. Su exposición impedirá imitación alguna tanto de manera parcial o total. Avalando el respeto absoluto a la organización metodológica del proyecto acorde al bosquejo de la Universidad César Vallejo.

El trabajo de investigación contiene legitimidad y de propiedad del autor enteramente acorde al Artículo 5 de la ley sobre el Derecho de Autor y también por el Decreto Legislativo N° 822.

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se discernió los objetivos con los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa en el año 2021, logrando obtener de esta manera las autorizaciones requeridas para la diligencia de los instrumentos.

Por lo expuesto, las consideraciones se resumen en:

Principio de Veracidad, consignando en el trabajo de investigación la bibliografía empleada y persiguiendo las reglas al referenciar a los literatos dueños del material bibliográfico consultado.

Confidencialidad, se honró que los involucrados en la selección de la muestra, no tendrán conocimiento acerca de la información brindada por ellos.

El respeto a la autonomía, se respetó su independencia de contestar las preguntas, anticipadamente se comunicó en qué radica el cuestionario y la manera de contestar en ella.

El principio de Beneficencia, se expuso las utilidades que lograrían los colaboradores, que participaron en la encuesta.

El principio de Justicia, la elección de la muestra no acepta diferenciar raza, sexo o religión de los colaboradores; lo cual manifiesta importancia en indicar que en un futuro la investigación será la herramienta para entender el fenómeno del desempeño laboral.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1:**

*Nivel de liderazgo del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.*

| <b>Nivel</b>                   | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b><br>% |
|--------------------------------|-------------------|------------------------|
| Muy en desacuerdo              | 1                 | 0.71 %                 |
| En desacuerdo                  | 106               | 75.71 %                |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 33                | 23.58 %                |
| De acuerdo                     | 0                 | 0 %                    |
| Muy de acuerdo                 | 0                 | 0 %                    |
| <b>Total</b>                   | <b>140</b>        | <b>100 %</b>           |

En la tabla 1 se muestra que el 75.71% (106) del total de personas encuestadas, quienes refirieron que el nivel de liderazgo del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, se encuentra totalmente en desacuerdo, posterior el 23.58% (33) personas encuestadas manifestaron que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, y un 0% (0) de personas encuestadas refirió estar de acuerdo o muy de acuerdo con el nivel de liderazgo del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa.

**Tabla 2**

*Dimensiones de liderazgo del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.*

| Dimensiones                    | Vanguardista |       | Exhortadora |       | Incluyente |       |
|--------------------------------|--------------|-------|-------------|-------|------------|-------|
|                                | N°           | %     | N°          | %     | N°         | %     |
| Muy en desacuerdo              | 4            | 2.86  | 14          | 10    | 81         | 57.86 |
| En desacuerdo                  | 58           | 41.43 | 58          | 41.43 | 59         | 42.14 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 61           | 43.57 | 57          | 40.72 | 0          | 0     |
| De acuerdo                     | 17           | 12.14 | 10          | 7.14  | 0          | 0     |
| Muy de acuerdo                 | 0            | 0     | 1           | 0.71  | 0          | 0     |
| Total                          | 140          | 100   | 140         | 100   | 140        | 100   |

En la tabla 2 se visualiza que en la dimensión incluyente exhibe el mayor porcentaje de 57.86% (81) del total de personas encuestadas se encuentran muy en desacuerdo, seguido de la dimensión vanguardista con un 43.57% (61) de encuestados, y en la dimensión exhortadora con un 41.43% (58) personas encuestadas, ambas dimensiones refieren encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa.

**Tabla 3**

*Nivel de gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.*

| <b>Nivel</b>                   | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Muy en desacuerdo              | 21                | 15 %              |
| En desacuerdo                  | 99                | 70.71 %           |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 20                | 14.29 %           |
| De acuerdo                     | 0                 | 0 %               |
| Muy de acuerdo                 | 0                 | 0 %               |
| <b>Total</b>                   | <b>140</b>        | <b>100.0</b>      |

En la tabla 3 se muestra que el 70.71% (99) del total de personas encuestadas refirieron que el nivel de gestión del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentra en desacuerdo, mientras que el 14.29% (20) revelaron sentirse muy en desacuerdo con la gestión realizada por el gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa; y el 15% (21) del total de personas señalaron que se encuentran muy en desacuerdo con la actual gestión, mientras que ninguna persona encuestada respalda la gestión del gerente.

**Tabla 4**

*Dimensiones de gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.*

| Dimensiones                    | Capital Humano |       | Recursos Físicos Y Materiales |       | Recursos Administrativos |       |
|--------------------------------|----------------|-------|-------------------------------|-------|--------------------------|-------|
|                                | N°             | %     | N°                            | %     | N°                       | %     |
| Muy en desacuerdo              | 31             | 22.14 | 41                            | 29.29 | 37                       | 26.43 |
| En desacuerdo                  | 74             | 52.86 | 63                            | 45    | 57                       | 40.72 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 35             | 25    | 33                            | 23.57 | 36                       | 25.71 |
| De acuerdo                     | 0              | 0     | 3                             | 2.14  | 10                       | 7.14  |
| Muy de acuerdo                 | 0              | 0     | 0                             | 0     | 0                        | 0     |
| Total                          | 140            | 100   | 140                           | 100   | 140                      | 100   |

En la tabla 4 se observa que en la dimensión Capital Humano se presenta el mayor porcentaje 52.86% (74) de personas encuestadas que se encuentran en desacuerdo con la gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, continuo de la dimensión recursos físicos y materiales en donde el 45% (63) de personas encuestadas se encuentran también en desacuerdo con la gestión del gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa se aprecia que en ninguna dimensión los encuestados estuvieron muy de acuerdo con la gestión del gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, obtuvo solamente el 7.14% en la dimensión de recursos administrativos donde estuvieron de acuerdo y el 2.14% en la dimensión recursos físicos y materiales indicaron estar de acuerdo.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las puntuaciones de Liderazgo y Gestión del Gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa, 2021.*

| <b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov</b> |                   |           |         |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|---------|
|                                     |                   | Liderazgo | Gestión |
| N                                   |                   | 140       | 140     |
|                                     | Media             | 55,9539   | 37,2039 |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup>  | Desviación típica | 6,91609   | 5,74092 |
| Diferencias más extremas            | Absoluta          | ,042      | ,071    |
|                                     | Positiva          | ,042      | ,071    |
|                                     | Negativa          | -,040     | -,052   |
| Z de Kolmogorov-Smirnov             |                   | ,005      | ,004    |
| Sig. asintót. (bilateral)           |                   | ,009      | ,002    |

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

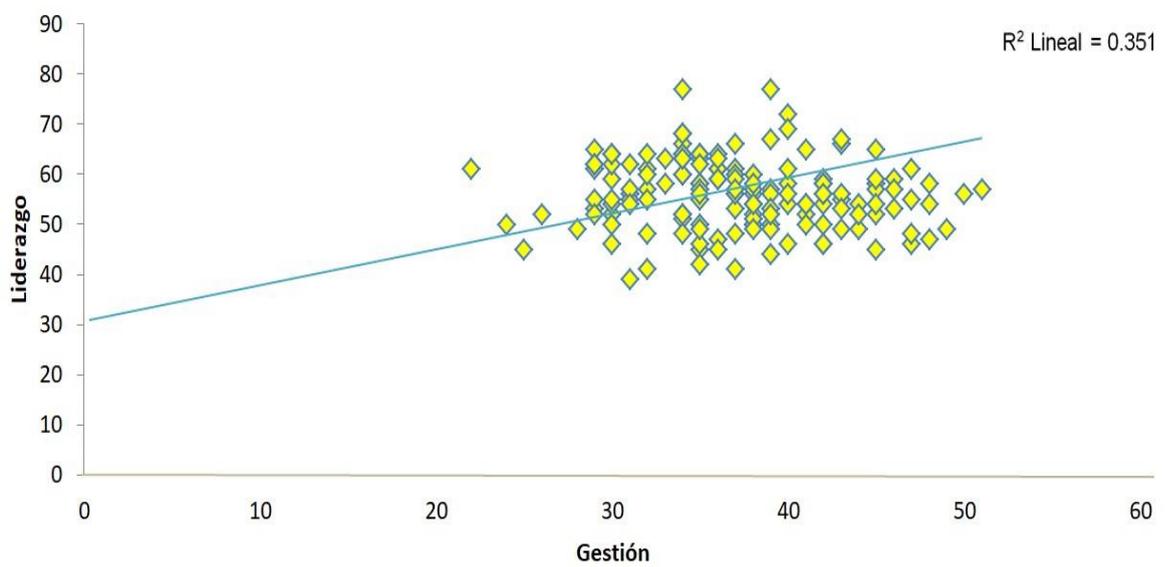
Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

En la tabla anterior se muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (tamaño de muestra mayor que 50) y según los p-valor de las dimensiones de liderazgo y gestión son mayores que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos de ambas variables no tienden a una distribución normal. Quedando demostrado el uso del coeficiente de Rho de Spearman para evaluar la correlación.

## Figura 1

Diagrama de dispersión entre liderazgo y gestión

En la figura 1 se observa la tendencia creciente, lo cual evidencia la correlación es positiva entre liderazgo y gestión del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa - 2021.



**Tabla 6***Prueba de hipótesis de correlación entre ambas variables*

| <b>Resumen del procesamiento de los casos</b> |         |            |          |            |       |            |
|---|---------|------------|----------|------------|-------|------------|
|   | Casos   |            |          |            |       |            |
|   | Válidos |            | Perdidos |            | Total |            |
|   | N       | Porcentaje | N        | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| Liderazgo y Gestión                           | 140     | 100,0%     | 0        | 0,0%       | 140   | 100,0%     |

| <b>Pruebas de chi-cuadrado</b>                   |                      |     |                                   |
|--|----------------------|-----|-----------------------------------|
|  | Valor                | gl  | Sig.<br>asintótica<br>(bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson Razón de verosimilitudes | 702,161 <sup>a</sup> | 810 | ,003                              |
| Asociación lineal por lineal                     | 426,868              | 810 | 1,000                             |
| N de casos válidos                               | ,899                 | 1   | ,343                              |
|  | 140                  |     |                                   |

Nota: se evidencia una correlación positiva entre liderazgo y gestión del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, siendo el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

El principal objetivo de este estudio es determinar el impacto del liderazgo en el liderazgo de los gerentes de personal del municipio de la provincia del Santa en el año 2021, con base en los resultados identificados, donde los servidores públicos y funcionarios de las unidades de gobierno municipal presentan problemas relacionados con las diferencias. Es algo contrario a Marchezang (2012) quien dice que los gerentes deben decidir los medios para regular las funciones de los proveedores de servicios y de los prestadores de servicios. Estar en un entorno de trabajo, es decir, gestionar el entorno en el que crece la organización, para que la organización pueda avanzar hacia otra sociedad; esforzarnos por mantener la posibilidad de liderazgo y crecimiento si se apoya como una práctica significativa y no solo internamente la jerarquía funcional fortalece y hace crecer este sistema, porque una persona no lo crearía sola a ese precio.

Entender el liderazgo como una práctica social colaborativa que genera compromiso, confianza, solidaridad, comunicación efectiva, utilidad y trascendencia cuando actuamos como auténticos líderes; es decir, cuando cambia el liderazgo. El cambio no ocurre como respuesta a una crisis, sino como una oferta dinámica y continua para servir y trabajar en cualquier situación, o como dice Galiano (2009), líder es aquel que puede. Una persona que ilumina y despierta la pasión por el trabajo. Sus empleados implementan una visión y misión comunes y un destino común con quienes los rodean.

El liderazgo implica ponerse a uno mismo en primer lugar, independientemente del puesto, y ser capaz de orientar el desempeño de los demás dándoles el ejemplo de cómo asumir responsabilidades. Por tanto, el liderazgo es un concepto a través del cual una persona tiene un compromiso interior. Este punto es enfatizado por Ayoub (2010), concluyendo que el fenómeno del liderazgo existe en todo tipo de organizaciones y generalmente se asocia con niveles superiores, las organizaciones están correlacionadas positivamente. Nivel de desempeño. En línea con el aporte de Brione (2013) sobre planificación estratégica de recursos humanos, afirmó que incluso quienes están en el poder entienden la planificación estratégica por planificación de recursos humanos en la administración pública, sumándose a lo mencionado por Alfaro y Rivarola (2005), quienes reconocieron que el liderazgo tiene un enorme impacto en el

comportamiento humano. Analice cómo el liderazgo ayuda a una persona en una situación particular a superar a otra en la consecución de diversos objetivos a través del proceso de comunicación entre personas. Hay que distinguir dos aspectos fundamentales en el concepto de liderazgo: uno se entiende como un rasgo personal, y el otro como una función.

El comportamiento del líder debe ser beneficioso para cada grupo de personas y útil para alcanzar las metas trazadas por la organización, es decir, debe ser beneficioso para lograr la satisfacción de sus necesidades. Zaya y Cabrera (2006) sostienen que las teorías y escuelas de pensamiento no se superponen, pero brindan las siguientes características, un líder puede ser considerado porque es excelente en ciertos aspectos, es enérgico o excelente en aspectos extremos de su interés, estos Son los mejores organizadores y las personas con características específicas en cada grupo tienen más originalidad. Los gerentes lideran un equipo, planifican, organizan, informan, evalúan, controlan, recompensan, monitorean y/o motivan a todos los miembros del equipo. Bermejo y Martínez (2012) dicen que es una actitud en la que una persona realiza esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales para percibir de la manera más adecuada la experiencia, las necesidades y el significado de otra persona. cosas, sus sentimientos, los valores que se encuentran en él, sus motivaciones cognitivas, sus esperanzas y deseos motivadores, así como los recursos de los que dispone.

Pero la empatía no es lo único, también significa que la persona a la que se ayuda se siente comprendida. Pazmiño (2010) sostiene que en todos los niveles de la jerarquía, los gerentes siempre deben anticipar, planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar, en definitiva, gestionar formulando el proceso de sus respectivas tareas. . Por lo tanto, un líder debe tener una imagen perfecta de la visión de la organización que lidera y comunicar esta imagen a todas las personas que integran la organización para que la visión de la organización se convierta en la visión. Desde cada perspectiva, lograr la visión de la organización a través del trabajo en equipo es de gran beneficio para la sociedad, beneficiando así a la sociedad; El equipo intenta alinear los intereses individuales con los intereses colectivos, que están claramente bajo el liderazgo anterior. no ocurre en la práctica gerencial porque, como se mencionó (Avolio y Bass, 2004), la evidencia obtenida hasta el momento en el país iberoamericano sobre la gestión

en organizaciones privadas y su relación con los indicadores de desempeño (Mendoza y Torres, 2008) y en las públicas las organizaciones es casi inexistente (Álvarez, 2009), lo que se confirma con la mención de Gomis (2009), quien enfatiza la tradicional necesidad de adaptarse al contexto y el diseño a largo plazo es considerado una de las principales falencias y fuentes de fracaso. . actual administración estatal (Sánchez Morón, 2012). El verdadero punto de consenso en esta doctrina es que existe una falta general de pensamiento estratégico en varias áreas de la organización. (Vaca Francisco, 2011) enfatiza: Los factores que dificultan el trabajo en equipo son la falta de trabajo docente y descentralización de la autoridad, el individualismo de los líderes como los docentes que realizan una tarea específica, deficiencias en la administración de la gestión estratégica, mala integración, etc. Los docentes y el personal están dispersos en las actividades educativas, los líderes son ineficaces y la influencia del grupo impide que se alcancen ciertas metas. Como resultado, el campo de la investigación sobre administración pública está rezagado no sólo en los países iberoamericanos, sino en la mayoría de los países, lo que resulta en una falta de evidencia empírica que proporcione una imagen precisa del funcionamiento interno de los países. Gestión (Van Wart y Wang, 2008). Ayub posteriormente señaló en su investigación que la administración pública carece de los líderes necesarios para adaptarse a las nuevas tendencias de la Nueva Gestión Pública. También señala que incluso los propios gobernantes entienden la planificación de los recursos humanos en la administración pública como una planificación estratégica debido a la constante necesidad de adaptarse a las condiciones y a una planificación de largo plazo, lo que tradicionalmente se considera una de las principales debilidades y fuentes de fracaso en la gestión. sociedad actual. administración. El verdadero punto de consenso en esta doctrina es que existe una falta general de pensamiento estratégico en varias áreas de la organización.

Resultados similares a los obtenidos anteriormente respecto a la influencia de la gestión en la dimensión inclusión, ya que el 53,29% de los trabajadores revelaron tener serias objeciones a la gestión del gestor de recursos de la provincia y municipio del Santa; El 38,16% no estuvo de acuerdo.

Al analizar los motivos de estos resultados, los sujetos de la prueba pueden expresar su descontento con el liderazgo del actual director de recursos humanos (si corresponde) que representa la Provincia del Santa tiene mal desempeño, se recomiendan medidas urgentes para subsanar las deficiencias

Por otro lado, observamos que del total de encuestados el 43.57 % se encuentra en la dimensión vanguardista estando ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 41.43% califica el liderazgo como exhortadora y están en desacuerdo con el liderazgo ejercido, mientras que el 57.8% refiere estar muy en desacuerdo con que se ejerza un liderazgo incluyente mientras que el 42.14% refiere estar en desacuerdo, lo cual según lo mencionado anteriormente observamos que los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, no se sienten identificados con el liderazgo ejercido por el Gerente de Recursos Humanos, debido a que no perciben que se vanguardista, exhortador e incluyente, lo cual generaría que no se asimile la misión y visión de la organización teniendo como resultado que los colaboradores no se desempeñen de la mejor manera y no rindan lo esperado, ocasionando demora, procesos incorrectos en los procedimientos que realizan, mala calidad de atención, pésimo clima laboral, falta de motivación, mal empleo de los recursos físicos y materiales que se les brinda, escaso apoyo en recursos administrativos para realizar una mejor labor profesional, en conclusión refieren que el liderazgo del gerente de recursos humanos de la municipalidad provincial del Santa no es el adecuado, al no ejercer ningún tipo de cualidades que debería poseer, demostrando así su disconformidad ante tal hecho, el nivel de gestión del gerente de recursos humanos se encuentra con un 73.03% de trabajadores que se encuentran en desacuerdo con el rol que se viene desarrollando, puesto que de acuerdo o muy de acuerdo fue señalado por un 0% del total de trabajadores, quedando demostrado que la actual gestión no cuenta con el respaldo de ninguna persona encuestada.

Y, en cuanto a las dimensiones de gestión, tenemos que es la dimensión de capital humano la que presenta el mayor porcentaje 52.86% de personas encuestadas que se encuentran en desacuerdo con la actual gestión, siendo que en la dimensión de recursos físicos y materiales que con un 45% se encuentran también en desacuerdo con la gestión, con respecto a recursos administrativos apreciamos que el 40.72% se encuentra en desacuerdo con la gestión del Gerente

de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, apreciándose que en ninguna de las dimensiones, los encuestados estuvieron muy de acuerdo con la gestión del gerente de recursos humanos; esta encuesta demuestra que el liderazgo se encuentra relacionado positivamente con la gestión ejercida, sin embargo, en el presente caso, se nota la ausencia de ambas variables lo que acarrea la desaprobación mayoritaria de los funcionarios y servidores hacia la labor realizada por la gerencia de Recursos Humanos, lo cual genera que no se desarrolle correctamente las labores diarias en dicha institución, repercutiendo en el desenvolvimiento de la misma generando malestar en los colaboradores y repercutiendo en el desenvolvimiento de los mismos.

Por lo que podríamos deducir que existe una ausencia de influencia de liderazgo en el comportamiento de las personas ya que debería ser el gerente de mencionada área quien despierte sentimientos positivos en los funcionarios y/o servidores, es quién debería promover un clima emocional positivo y ser el principal gestor del trabajo en equipo, debido a que es una pieza clave en la institución, debido a que el rol que maneja es la coordinación con todas las áreas que conforman la municipalidad, debiendo organizar, controlar, supervisar las labores diarias con el único fin que se cumplan los objetivos de la municipalidad, realizando un control simultaneo; evaluando el desempeño de los colaboradores, realizando la toma de decisiones correctas teniendo un perfil adecuado, el mismo debe ser capaz de adaptarse teniendo una mente abierta y flexible a los cambios, poseer inteligencia emocional; con el cual pueda reconocer y hacer frente a las cuestiones que apenan, inquietan y distraen a los colaboradores de la institución con el fin de enrumbarlos hacia la misión de la municipalidad, poseer habilidades comunicativas; debido a que debe ser capaz de transmitir sus ideas y decisiones en una forma simple y sencilla donde sea interpretada y entendida por todos los colaboradores sin excepción alguna, esto debido a que la comunicación eficiente permite la eficiencia laboral ahorrando dinero, tiempo y malos entendidos.

En una sociedad como la nuestra, especialmente en la provincia del Santa, esta situación sin un liderazgo activo puede derivar en constantes conflictos sociales e inestabilidad política, como ha sucedido en los últimos años., demostrando de esta manera la falta de un líder que se encargue de encaminar el

rumbo de la institución con el fin de lograr resultados óptimos en el desenvolvimiento de los colaboradores en las diferentes áreas, puesto que el Gerente de Recursos Humanos, es el apoderado de regularizar con los demás gerentes el desenvolvimiento de los trabajadores y en conjunto plantear posibles soluciones a los problemas que los aquejan, con el fin de mejorar la calidad laboral y esto se vea reflejado en su desempeño dentro de la institución lo cual mejoraría en la calidad de vida que estos puedan tener. De la misma manera se observa que no se aplican políticas motivacionales a los colaboradores lo cual se refleja en la evaluación deficiente al gerente de recursos humanos, el mismo que debería ser empleado a la brevedad posible y corregir dichas percepciones.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto y desarrollado en los capítulos precedentes, además de tener en cuenta las consideraciones señaladas inicialmente, se puede concluir en los siguientes puntos:

**Primera.** Se pudo evidenciar que en función a la prueba paramétrica de correlación de Pearson se obtuvo que existe relación positiva y muy significativa (sig. = 0.000) y de grado muy alto ( $r = 0.899$ ) entre el liderazgo y la gestión en la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

**Segunda.** Respecto al nivel de liderazgo se puede concluir el nivel que predomina es el en desacuerdo con un 69.74% seguidamente del nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 29.60% y por último un nivel de muy en desacuerdo con un 0.66%.

**Tercera.** El resultado sobre el nivel de gestión indica que predomina el nivel en desacuerdo con 73.03% seguidamente de los niveles muy en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 13.82% y un 13.15% respectivamente, por último, los niveles de acuerdo y muy de acuerdo no obtuvieron ningún voto, esto es el nivel de gestión obtuvo un 0% de aprobación por parte de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial del Santa.

**Cuarta.** Respecto a la relación entre *el liderazgo y la gestión* según los p-valor son mayores que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos de ambas variables no tienden a una distribución normal. Quedando demostrado el uso del coeficiente de Rho de Spearman para evaluar la correlación.

**Quinta.** Se evidencia una correlación positiva entre liderazgo y gestión del Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, siendo el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.05 por lo que se rechaza la

hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

**Sexta.** Hemos observado que la gerencia de recursos humanos dentro de una entidad, sea pública o privada, ha cobrado mayor relevancia con el pasar de los años. Esto está sustentado por las diversas investigaciones realizadas y que han sido tomadas en cuenta para la realización de la presente investigación.

Del total de funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial del Santa que fueron encuestados, han expresado que el liderazgo y la gestión del gerente de recursos humanos es deficiente, no es directa por lo que la dependencia entre estas dos variables no tiene un patrón visible.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo con lo expuesto y desarrollado en los capítulos precedentes, además de tener en cuenta las conclusiones señaladas, se recomienda desarrollar los siguientes puntos:

**Primera.** A los funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Organizar seminarios cortos y/o cursos de capacitación sobre gestión de la transformación para quienes trabajan en este departamento.

**Segunda.** Se realiza el pedido al Gerente de RRHH de la Municipalidad Provincial del Santa, para identificar debilidades y amenazas de gestión en sus áreas para desarrollar las medidas correctivas necesarias, considerando que la flexibilidad y adaptabilidad son los principales componentes a implementar.

**Tercera.** Entregar tareas y proyectos garantizados con resultados según lo planificado. Para el alcalde de la provincia del Santa, los directivos son seleccionados teniendo en cuenta su perfil laboral y aquellos que tengan cualidades de liderazgo y estén dispuestos a adaptarse al trabajo de la unidad estructural, destacando que también tengan conocimientos adicionales y experiencia básica como grupo. líderes. Considerando un modelo de gestión compartido entre ellos y el servidor.

**Cuarta.** A los futuros maestrantes, por favor realizar una investigación similar en otras administraciones municipales del Santa así como en otros consejos provinciales o distritales para confirmar o refutar las conclusiones encontradas en este documento, para tomar medidas correctivas en beneficio de los contribuyentes y por ende del usuario en público.

## REFERENCIAS

- Aguilera, G. (2010) *Modelos de Evaluación de la Calidad de las Organizaciones Dependientes de la Administración Pública en México y en España* (Tesis Doctoral) Salamanca. Repositorio institucional de la Universidad de Salamanca: [http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/76368/1/DDAFP\\_Aguilera\\_Izaguirre\\_G\\_Modelos\\_de\\_evaluacion.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/76368/1/DDAFP_Aguilera_Izaguirre_G_Modelos_de_evaluacion.pdf)
- Alfaro, I. P. (2005) *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Repositorio institucional de la Universidad: <https://docplayer.es/6713276-Titulo-influencia-del-liderazgo-en-la-competitividad-de-las-organizaciones-peruanas.html>
- Arratia, A. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los evaluados*. Chile. (Tesis de Maestría) Universidad de Chile, Santiago. Repositorio institucional de la Universidad: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Argos, J. & Esquerra, P. (2014) *Liderazgo y Educación*. Editorial de la Universidad de Cantabria: <https://books.google.com.pe/books?id=MYZPBQAAQBAJ&lpg=PA44&dq=nocion%20de%20lider&pg=PA5#v=onepage&q=nocion%20de%20lider&f=true>
- Ayoub, J. (2010) *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana, realizada en la ciudad de Madrid*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid. Repositorio institucional de la Universidad: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub\\_perez\\_jose\\_luis.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1)
- Behar, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bermejo, J. C., & Martínez, A. (2012). *Humanizar el liderazgo*. <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433026026.pdf>

- Bryones, O. (2013). *Factores Determinantes en la función de la construcción de Recursos Humanos Autonómica*. Galicia 2000-2012. Santiago de Compostella. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=40212>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración De Recursos Humanos*. Santa Fe, Colombia: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chiavenato, I. (2001) *Administración De Recursos Humanos*. Santa Fe, Colombia: NOMOS S.A. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Correa, F. (2009). *Administración*. Córdoba, AR: El Cid Editor apuntes. <https://koha.indo.edu.mx/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=196783>
- Cruz et al. (2012). "Importancia de la Administración Pública y Privada en el Desarrollo de un País" [web.log.post]. <http://bloginformatica6b.blogspot.com/2012/03/importancia-de-la-administracion.html>
- Fernández, J. A. (2004). *Liderazgo empresarial en tiempos de cambio, según Sun Tsu*. Madrid, ES: Ediciones Deusto - Planeta de Agostini Profesional y Formación S.L: <https://www.harvard-deusto.com/liderazgo-empresarial-en-tiempos-de-cambio-segun-sun-tsu>
- Franchi, R. R. (2009). *Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional*. Buenos Aires, AR: Editorial Nobuko. [https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaciones\\_que\\_viven\\_y\\_organizacione/YcO5uAAACAAJ?hl=es&kptab=overview](https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaciones_que_viven_y_organizacione/YcO5uAAACAAJ?hl=es&kptab=overview)
- Galiano, G. (2009) *Algunas reflexiones acerca de liderazgo*. Córdoba, AR: El Cid Editor apuntes. [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SistOrgSocMedEfec/mendoza\\_moheno\\_jessica/algunas\\_reflexiones.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf)

- Gines, M. (2000) *Ética Y Liderazgo Empresarial: Una Complementariedad Necesaria*. Papeles de Ética Economía y Dirección. Fascículo Nº 5 . 19 p.  
[https://www.eben-spain.org/docs/Papeles/VIII/3\\_Marco00.pdf](https://www.eben-spain.org/docs/Papeles/VIII/3_Marco00.pdf)
- Guerrero, O. (1997) *Principios de la Administración Pública*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: ESAP. <http://www.omarguerrero.org/libros/papp200.pdf>
- Hernández et al. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. S.A.  
<https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación Quinta edición*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. S.A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández et al. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial: Mc Graw Hill. Interamericana. México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998) *Administración una perspectiva global*. México, Mc Graw Hill, 1998. 30 p.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- López, E. (2013) *La importancia del Liderazgo en las organizaciones*. Facultad de Derecho. Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)
- López, T. (2001, mayo). Liderazgo efectivo. Fascículo (06)  
<http://www.lopezaso.com/Archivos/6liderazgo%20efectivo.pdf>
- Martínez et al. (2005). *Reforma Del Estado*. CONFIEP. Perú.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/173168/Riforma%20del%20Estado%20peruano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marchesán, A. (2012). El Líder que Sirve. Compromiso Social que Trasciende.  
<https://silo.tips/download/alejandro-g-marchesan>

- Martínez, H. H. (2010). *Liderazgo responsable*. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones.  
<https://books.google.co.ve/books?id=CYOIAQAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Moreno, R. (2001). *“La administración pública en México”*. Guadalajara, México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4526/7.pdf>
- Moriconi, M. (2008). *Retórica política y reformas de la administración pública en América Latina: Estudio crítico y comparado del discurso oficial sobre reformas administrativas en Argentina, Chile y Uruguay* (Tesis Doctoral) Universidad de Salamanca. Salamanca.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=42572>
- Municipalidad Provincial del Santa. (2019). *Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial Del Santa*.  
[https://www.munisanta.gob.pe/chimbote/INICIO/new/upload\\_directorio/D2200630114525\\_RES\\_0343.pdf](https://www.munisanta.gob.pe/chimbote/INICIO/new/upload_directorio/D2200630114525_RES_0343.pdf)
- Noriega, G. (2008) *La importancia del Liderazgo en las organizaciones*. Temas de Ciencia y Tecnología, 12 (36), 26-29.  
[https://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Ortiz, F.( 2002). *Liderazgo a la peruana*. Revista Quehacer .Nro. 136 / May. – Jun. <https://www.desco.org.pe/recursos/sites/indice/94/422.pdf>
- Pardo, C. (2011) *Liderazgo Personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena*.  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/7668/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pazmiño, C. I. (2010) *Liderazgo, más que una estrategia gerencial*. Quito, EC: EDITEKA Ediciones. <https://www.coursehero.com/file/37671619/Liderazgo-m%C3%A1s-que-una-estrategia-gerencialpdf/>
- Peraza, A. (2010) *Propuesta De Un Modelo Gerencial Estratégico Socialmente Responsable Basado En El Gobierno Electrónico Para La Gestión De Los Gobiernos Locales En El Estado Aragua*. Tesis Maestría. ARAGUA VENEZUELA.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7557/6000375C.pdf?sequence=1>

- Reyes Ponce, A. (2016) *Características de la Administración. Administración.*  
<https://alzacri2.blogspot.com/2016/01/caracteristicas-de-la-administracion.html>
- Romero, A. y Escudero, M.(2012) *Las características de las relaciones humanas y los niveles de desempeño o laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Pomabamba en el año 2012, Universidad César Vallejo. Pomabamba, Perú. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4750>
- Sánchez, J. (2009) *Historia del Estudio de la Administración Pública en México.* México. Concejo Editorial.  
[http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LX/histo\\_admin.pdf](http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LX/histo_admin.pdf)
- Sánchez, M. (2014) *Administración 1: Serie integral por competencia.* México, D.F., MX: Larousse – Grupo Editorial Patria.  
<https://books.google.com.pe/books?id=2KeEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Sepúlveda L. (2010) *La Ocho Dimensiones del liderazgo.*  
<https://es.slideshare.net/fabiolaarandachavez/las-8-dimensiones-del-liderazgo-fabiola-aranda-chvez>
- Stephen, R. (2004) *Comportamiento organizacional.*  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROB\\_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed_nodrm.pdf)
- Strauss, S. (1981) *Personal. Problemas Humanos de la Administración.* Editorial: Printice Hall Inc., España.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Personal.html?id=tGmFSAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Personal.html?id=tGmFSAAACAAJ&redir_esc=y)
- Vacas, F.(2011) *Plan estratégico de trabajo en equipo para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa publica “DOS DE MAYO” de Pacarisa, Distrito de Yanama, Provincia Yungay, región Ancash. [Tesis de Maestría] Universidad Pedro Ruiz Gallo.*  
<https://es.scribd.com/doc/63634984/Tesis-de-Maestria-UNPRG-Trabajo-en-equipo-2011>

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*.  
Universidad San Martín de Porres.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Zayas, A. (2006). *Liderazgo Empresarial*. La Habana, CU: B - Universidad De  
Holguín “Oscar Lucero Moya.  
[https://www.academia.edu/14373779/LIBRO\\_LIDERAZGO\\_EMPRESARI\\_AL](https://www.academia.edu/14373779/LIBRO_LIDERAZGO_EMPRESARI_AL)

Zenger, J., Folkman, J y Edinger, S. (2009). *El Líder Inspirador. Cómo Motivan los  
Líderes Extraordinarios*.  
[https://books.google.com.pe/books/about/El\\_l%C3%ADder\\_inspirador.html?id=DaFA0Z-FW2EC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/El_l%C3%ADder_inspirador.html?id=DaFA0Z-FW2EC&redir_esc=y)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de Variables

| Variable  | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones                   | Indicadores   | Escala de Medición |
|-----------|--|--|-------------------------------|---|--------------------|
| Liderazgo | La influencia que tiene una persona frente a otras, en una situación expresa, que se orienta a la consecución de diversos objetivos mediante el proceso de la comunicación humana.   | Son las capacidades que demuestra el funcionario para la consecución de objetivos.     | VANGUARDISTA                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámico</li> <li>• Optimista</li> <li>• Inspirador</li> <li>• Impulsivo</li> <li>• Orientado a la acción</li> </ul>                             | Ordinal            |
|           |  |  | EXHORTADORA                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amistosos, accesibles y positivos.</li> <li>• Reconocen esfuerzo de compañeros</li> <li>• Generan lealtad.</li> <li>• Armonía laboral</li> </ul> |                    |
|           |  |  | INCLUYENTE                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomático y paciente.</li> <li>• Afectan cambios rápidos.</li> <li>• Ritmo laboral Metódico</li> <li>• Optimista</li> </ul>                    |                    |
| Variable  | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones                   | Indicadores   | Escala de Medición |
| Gestión   | Es una organización que tiene a su cargo la acción continua encaminada a la satisfacción de las necesidades de interés público, con elementos tales como: un personal técnico preparado, un patrimonio adecuado y mediante procedimientos administrativos idóneos o con el uso, en caso necesario, de las prerrogativas del poder público que aseguren le interés estatal y los derechos de los particulares | Son los recursos disponibles, para la ejecución de las actividades en una institución. | Capital humano                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Adiestramiento</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Labor</li> </ul>                                   | Ordinal            |
|           |  |  | Recursos físicos y materiales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Comodidad</li> </ul>  |                    |
|           |  |  | Recursos Administrativos      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluidez</li> <li>• Conocimiento</li> </ul>   |                    |

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

### Cuestionario: El liderazgo del Gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial del Santa - 2021

#### INSTRUCCIONES:

Las siguientes afirmaciones se refieren a la percepción que usted tiene sobre **el liderazgo del gerente de recursos humanos en su quehacer diario dentro de la entidad para la cual labora**. No hay respuestas correctas ni incorrectas, seleccione el número que lo identifique en cada afirmación de frecuencia en la que mencionada gerente realiza esa conducta, recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

#### ESCALA VALORATIVA

| 1          | 2       | 3                           | 4          | 5             |
|------------|---------|-----------------------------|------------|---------------|
| De acuerdo | Acuerdo | De acuerdo ni en desacuerdo | Desacuerdo | En desacuerdo |

|                     |   | ESCALA |   |   |   |   |
|---------------------|---|--------|---|---|---|---|
|                     |   | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VANGUARDISTA</b> |   |        |   |   |   |   |
| 1                   | ¿El gerente de recursos humanos es dinámico en sus actividades?   |        |   |   |   |   |
| 2                   | ¿El gerente de recursos humanos detecta los problemas institucionales?                                    |        |   |   |   |   |
| 3                   | ¿El gerente de recursos humanos propone soluciones?   |        |   |   |   |   |
| 4                   | ¿El gerente de recursos humanos implementa mejoras?   |        |   |   |   |   |
| 5                   | ¿El gerente de recursos humanos imparte disciplina y respeto?   |        |   |   |   |   |
| <b>EXHORTADORA</b>  |   |        |   |   |   |   |
| 6                   | ¿El gerente de recursos humanos promueve armonía laboral?   |        |   |   |   |   |
| 7                   | ¿El gerente de recursos humanos genera lealtad de los trabajadores?                                       |        |   |   |   |   |
| 8                   | ¿El gerente de recursos humanos tiene política de puertas abiertas?                                       |        |   |   |   |   |
| 9                   | ¿El gerente de recursos humanos reconoce el esfuerzo de los colaboradores?                                |        |   |   |   |   |
| 10                  | ¿El gerente de recursos humanos habla con los trabajadores acerca de los valores y creencias importantes? |        |   |   |   |   |

|    | <b>INCLUYENTE</b>  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿El gerente de recursos humanos busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas?   |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿El gerente de recursos humanos elabora un ritmo laboral metódico?   |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿El gerente de recursos humanos es Proactivo y orientado al servicio?  |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿El gerente de recursos humanos es responsable y tiene voluntad de superación?   |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿El gerente de recursos humanos hace que los servidores se sientan orgullosos de trabajar en la  |  |  |  |  |  |
| 16 | Los valores institucionales mencionan sobre la importancia del liderazgo en sus empleados  |  |  |  |  |  |
| 17 | Un requisito importante para las personas que ingresan a ocupar cargos operativos de esta entidad es que tengan competencias de liderazgo      |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿El gerente de recursos humanos facilita el desarrollo de las capacidades del personal?  |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿El gerente de recursos humanos señala de forma concreta quién o quiénes son los responsables de lograr determinados objetivos de rendimiento? |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿El gerente de recursos humanos sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado?  |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿El gerente de recursos humanos resulta ser eficaz a la hora de representar a los servidores ante la autoridad superior?                       |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿El gerente de recursos humanos tiene capacidad de negociar?   |  |  |  |  |  |

Gracias por su colaboración.

## **FICHA TÉCNICA**

### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

1. Técnicas e instrumento: Encuesta/Cuestionario
2. Nombre del Instrumento: Escala valorativa de liderazgo
3. Autor original: Ninguno
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Influencia del liderazgo en el gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.
6. Administración: servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa.
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos.

### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO**

Determinar la influencia del liderazgo del gerente de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

### **III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**

El instrumento será sometido a juicio de expertos, para cuya validación se emplearán como procedimiento la selección de los expertos en investigación, así como en la temática de estudio.

La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión, mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de influencia en la administración del liderazgo del gerente de recursos humanos, se aplicará una prueba piloto, posterior a ello, los resultados serán sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et. al. (2014).

### **IV. DIRIGIDO A:**

Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincia del Santa.

## V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopia del instrumento, lápiz y borrador.

## VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 22 ítems con opciones de respuesta guiadas por escala Likert, siendo: Muy de acuerdo (1), de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4) y muy en desacuerdo (5). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable de liderazgo.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referencial. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

## DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

|           |   |
|-----------|---|
| Guardista | , 3, 4 y 5                                  |
| ortadora  | , 8, 9 y 10                                 |
| uyente    | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 |

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

| Niveles                        | A nivel de variable | A nivel de las dimensiones |       |       |
|--------------------------------|---------------------|----------------------------|-------|-------|
|                                |                     | D1                         | D2    | D3    |
| Muy de acuerdo                 | 87-100              | 38-45                      | 25-30 | 17-20 |
| De acuerdo                     | 70-86               | 31-37                      | 20-24 | 14-16 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 53-69               | 23-30                      | 16-19 | 13-16 |
| En desacuerdo                  | 36-52               | 16-22                      | 11-15 | 17-20 |
| Muy en desacuerdo              | 20-35               | 09-15                      | 06-10 | 21-25 |

**Cuestionario: La gestión del Gerente de Recursos Humanos - Municipalidad Provincial  
del Santa - 2021**

**INSTRUCCIONES:**

Las siguientes afirmaciones se refieren a la percepción que usted tiene sobre **la gestión del gerente de recursos humanos en su quehacer diario dentro de la entidad para la cual labora**. No hay respuestas correctas ni incorrectas, seleccione el número que lo identifique en cada afirmación de frecuencia en la que mencionada gerente realiza esa conducta, recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

**ESCALA VALORATIVA**

| 1              | 2          | 3                              | 4             | 5                 |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |

|   |  | <b>ESCALA</b> |   |   |   |   |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
|   |  | 1             | 2 | 3 | 4 | 5 |
|   | <b>CAPITAL HUMANO</b>  |               |   |   |   |   |
| 1 | ¿El gerente de recursos humanos promueve la participación de los funcionarios y servidores?            |               |   |   |   |   |
| 2 | El personal que labora en su área tiene la experiencia requerida para la labor que desempeña.          |               |   |   |   |   |
| 3 | ¿El gerente de recursos humanos concentra su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos? |               |   |   |   |   |
| 4 | ¿El gerente de recursos humanos considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones?        |               |   |   |   |   |
| 5 | ¿El gerente de recursos humanos fomenta el trabajo en equipo?  |               |   |   |   |   |
| 6 | ¿El gerente de recursos humanos promueve las buenas relaciones interpersonales?                        |               |   |   |   |   |
| 7 | ¿El gerente de recursos humanos genera una fácil comunicación entre los jefes y los servidores?        |               |   |   |   |   |

|    | <b>RECURSOS FÍSICOS Y MATERIALES</b>  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8  | ¿La infraestructura donde trabaja es la adecuada?   |  |  |  |  |  |
| 9  | ¿La infraestructura donde trabaja le brinda comodidad?  |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Identifica las prioridades de los servidores, para la asignación de recursos en el presupuesto (uniforme, capacitaciones, epp, material de inducción, etc.)? |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Usted considera que los recursos tecnológicos son los adecuados para su labor?   |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Los materiales empleados son acordes con su función?   |  |  |  |  |  |
|    | <b>RECURSOS ADMINISTRATIVOS</b>   |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Los documentos de su área de trabajo se tramitan con fluidez?  |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿El presupuesto asignado es congruente con el presupuesto requerido por su área?  |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿El personal administrativo resulta ser idóneo para el cargo?   |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Ante la ausencia de personal administrativo se cuenta con capacidad de superar el impase?  |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Su jefe inmediato cuenta con el conocimiento para desarrollar las actividades de su área?  |  |  |  |  |  |

Gracias por su colaboración.

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Técnicas e instrumento: Encuesta/Cuestionario
2. Nombre del Instrumento: Escala valorativa gestión
3. Autor original: Ninguno
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: La gestión del gerente de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.
6. Administración: Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa.
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Medir la gestión del gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

El instrumento será sometido a juicio de expertos, para cuya validación se emplearán como procedimiento la selección de los expertos en investigación, así como en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión, mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de influencia en la administración del liderazgo del gerente de recursos humanos, se aplicará una prueba piloto, posterior a ello, los resultados serán sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et. al. (2014), el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha =$ , resultado que a la luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

#### **IV. DIRIGIDO A:**

Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa.

#### **V. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopia del instrumento, lápiz y borrador.

#### **VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento creado mantiene 17 ítems con opciones de respuesta guiadas por escala Likert, siendo: Muy de acuerdo (1), de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4) y muy en desacuerdo (5). Las mismas se encuentran ordenadas y planteadas en base a las dimensiones desligadas de la variable de liderazgo.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referencial. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

#### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

|                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| Recursos Humanos            | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 |
| Recursos Fijos y materiales | 8, 9, 10, 11 y 12    |
| Recursos administrativos    | 13, 14, 15, 16 y 17  |

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

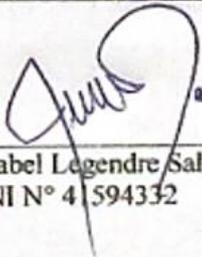
| <b>Niveles</b>                 | <b>A nivel de variable</b> | <b>A nivel de las dimensiones</b> |           |           |
|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|
|                                |                            | <b>D1</b>                         | <b>D2</b> | <b>D3</b> |
| Muy de acuerdo                 | 87-100                     | 38-45                             | 25-30     | 17-20     |
| De acuerdo                     | 70-86                      | 31-37                             | 20-24     | 14-16     |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 53-69                      | 23-30                             | 16-19     | 13-16     |
| En desacuerdo                  | 36-52                      | 16-22                             | 11-15     | 17-20     |
| Muy en desacuerdo              | 20-35                      | 09-15                             | 06-10     | 21-25     |







|  |  |                              |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|------------------------------|---|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Ritmo<br>laboral<br>metódico | ¿El gerente de<br>recursos humanos<br>elabora un ritmo laboral<br>metódico? |  |  |  |  | X |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |                              | ¿El gerente de<br>recursos humanos<br>tiene capacidad de<br>negociar?       |  |  |  |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

  
 \_\_\_\_\_  
 Sheila Mabel Legendre Salazar  
 DNI N° 41594332

**RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Escala valorativa de liderazgo  
**OBJETIVO** : Medir la influencia del liderazgo en el gerencio de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa.  
**DIRIGIDO A** : Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa

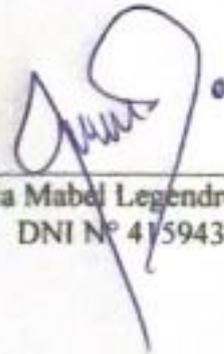
**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           |           |

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR** : Sheila Mabel Legendre Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

Firma



Sheila Mabel Legendre Salazar  
DNI N° 41594332

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Influencia del liderazgo en la gestión del gerente de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial del Santa 2021"

| VARIABLE | DIMENSIÓN      | INDICADOR    | ÍTEMS  | Opción de respuesta      |               |             |            |                       | Criterios de evaluación                   |    |  |    |   |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |  |
|----------|----------------|--------------|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---|----|---|----|-----------------------------------|--|
|          |                |              |  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |  |
|          |                |              |  |                          |               |             |            |                       | Si  | No | Si   | No | Si                                      | No | Si  | No |                                   |  |
| GESTIÓN  | CAPITAL HUMANO | Personal     | ¿El gerente de recursos humanos promueve la participación de los funcionarios y servidores?            |                          |               |             | X          |                       |   |    |  |    |   |    |   |    |                                   |  |
|          |                |              | El personal que labora en su área tiene la experiencia requerida para la labor que desempeña.          |                          |               |             |            |                       | X   |    |  |    |   |    |   |    |                                   |  |
|          |                | Comunicación | ¿El gerente de recursos humanos concentra su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos? |                          |               |             |            |                       |   |    |  |    |   |    |   |    |                                   |  |



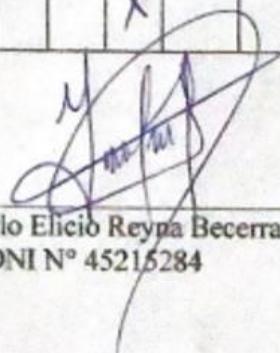








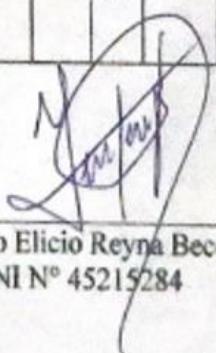
|  |  |                              |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Ritmo<br>laboral<br>metódico | ¿El gerente de<br>recursos humanos<br>elabora un ritmo laboral<br>metódico? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |                              | ¿El gerente de<br>recursos humanos<br>tiene capacidad de<br>negociar?       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

  
 Giancarlo Elicio Reyna Becerra  
 DNI N° 45216284





|                          |              |  |  |  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------|--------------|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| RECURSOS ADMINISTRATIVOS | Fluidez      | ¿Los documentos de su área de trabajo se tramitan con fluidez?                             |  |  |  | X |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                          |              | ¿El presupuesto asignado es congruente con el presupuesto requerido por su área?           |  |  |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                          | Conocimiento | ¿El personal administrativo resulta ser idóneo para el cargo?                              |  |  |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                          |              | ¿Ante la ausencia de personal administrativo se cuenta con capacidad de superar el impace? |  |  |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                          |              | ¿Su jefe inmediato cuenta con el conocimiento para desarrollar las actividades de su área? |  |  |  |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

  
 Giancarlo Elicio Reyna Becerra  
 DNI N° 45215284

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO :** Escala valorativa de la gestión

**OBJETIVO :** Medir la gestión del gerente de Recursos Humanos de la  
Municipalidad Provincial del Santa.

**DIRIGIDO A :** Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial  
del Santa

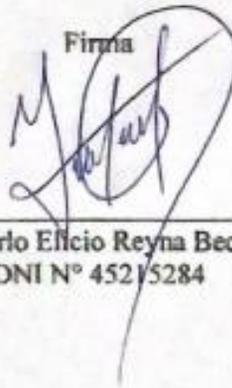
**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           |           |

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :** Giancarlo Elicio Reyna Becerra

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Magister

Firma



Giancarlo Elicio Reyna Becerra  
DNI N° 45215284

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala valorativa de liderazgo  
OBJETIVO : Medir el grado de liderazgo en el personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa.  
DIRIGIDO A : Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       |           |           |

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Giancarlo Elicio Reyna Becerra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma

Giancarlo Elicio Reyna Becerra  
DNI N° 45215284

## Anexo 04:

### Formula de la Muestra es Probabilístico Aleatoriamente Simple

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2 (N-1) + Z^2 .pq}$$

Dónde:

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza  
(Z= 1.96 es decir del 95%)

E: Margen de error (5%= 0.05)

p: Probabilidad de Éxito. (p= 0.85) = 85%

q: Probabilidad de Fracaso. (q= 0.15) = 15%

N: Población.

n: Tamaño óptimo de la muestra

Reemplazando valores

$$n = \frac{(1.96)^2(500)(0.85)(0.15)}{(0.05)^2(500 - 1) + (1.96)^2(0.85)(0.15)}$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2021.", cuyo autor es BARRETO GONZALES MIRIAM JOHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 11 de Enero del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS<br><b>DNI:</b> 16744141<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5582-0124 | Firmado electrónicamente<br>por: RFIESTASFL el 14-<br>06-2023 11:39:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0264978