



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La Falta de Liderazgo en la Toma de Decisiones de la Gestión
Municipal en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Mori Mamani, Manuel Isaias (ORCID: 0000-0003-3886-2194)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Se la dedico a mi señora madre por su constante apoyo de toda una vida llena de valores y enseñanzas que contribuyeron en mi formación profesional, a mi hijo por ser mi motivación de todos los logros y éxitos obtenidos.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a todos los docentes del programa académico de la Maestría en Gestión Pública, por sus esfuerzos brindados y su contribución a mi formación profesional, a mis compañeros de la maestría, a mis compañeros de trabajos, a la Municipalidad Distrital de Ilabaya y a las personas que me apoyaron a obtener este logro importante en mi vida profesional y personal.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract.	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
3.8. Validez del instrumento y fiabilidad	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 01: Resumen del procesamiento de los casos	28
Tabla 02: Estadísticos de fiabilidad	28
Tabla 03: Resumen del procesamiento de los casos	28
Tabla 04: Estadísticos de fiabilidad	28
Tabla 05: Identificación de efectos.	29
Tabla 06: Correlación	30
Tabla 07: Rho de Spearman	31
Tabla 08: Impacto de la falta de liderazgo	31
Tabla 09: Verificación de Hipótesis General.....	32
Tabla 10: Verificación de 1 ^{RA} Hipótesis específica.	33
Tabla 11: Verificación de 2 ^{DA} Hipótesis específica.	34
Tabla 12: Verificación de 3 ^{RA} Hipótesis específica.	35

RESUMEN

En la última década las organizaciones públicas han experimentado muchos cambios mediante varias normas legislativas e instrumentos de gestión que ayudan a cambiar la visión y con ello ha reorientar las inversiones y ejecutar proyectos concretos como el SNIP y su cambio al invierte.pe además de muchas actualizaciones esto con el propósito de responder a las necesidades y exigencias de la población que está cada día más informada y conectada por los medios informáticos y tecnológicos donde las personas se conectan mediante las redes sociales, el internet y de esta manera comparten información en tiempo real.

Es así que el Distrito de Ilabaya en el 2019 enfrente varias circunstancias y embates de la naturaleza de las cuales no se atendió de manera adecuada los pedidos y necesidades de población afectada, hubo una lenta reacción por parte del gobierno local.

En este sentido se realizará una investigación para establecer y comprobar la influencia del liderazgo al momento de tomar las decisiones de la Gestión Municipal, en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019. De las cuales se tomó una muestra de 278 personas según una fórmula estadística del total de la población que es 1000 persona. Donde se realizará una encuesta con un cuestionario de 20 preguntas por cada variable planteada lo que buscaremos es la correlación de las variables y confirmar nuestra hipótesis que la falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos al desarrollo y bienestar de la población del distrito de Ilabaya en los años 2019.

Siendo los resultados que más de 63% de la población del distrito de Ilabaya perciben que las dimensiones de la falta de liderazgo alcanzan un nivel regular de falta de liderazgo, por lo tanto, la variable de igual manera alcanza ese nivel; en ese sentido con esta información podemos aseverar que los aspectos asumidos como son las dimensiones contribuyen negativamente e indicando falta de liderazgo

Palabras clave: Liderazgo, toma de decisiones, gestión municipal.

ABSTRACT

In the last decade, public organizations have undergone many changes through various legislative norms and management instruments that help to change the vision and with this has reoriented investments and execute specific projects such as the SNIP and its change by investing.pe in addition to many updates This with the purpose of responding to the needs and demands of the population that is increasingly informed and connected by computer and technological means where people connect through social networks, the internet and in this way share information in real time.

Thus, the Ilabaya District in 2019 faced various circumstances and attacks of nature, of which the requests and needs of the affected population were not adequately addressed, there was a slow reaction on the part of the local government.

In this sense, an investigation will be carried out to establish and verify the influence of leadership when making decisions of Municipal Management, in the District Municipality of Ilabaya, 2019. From which a sample of 278 people was taken according to a statistical formula of the total of the population that is 1000 person. Where a survey will be carried out with a questionnaire of 20 questions for each variable raised, what we will look for is the correlation of the variables and confirm our hypothesis that the lack of leadership directly influences the moment of making decisions by the mayor and officials, generates consequences and damages negative to the development and well-being of the population of the Ilabaya district in 2019.

The results being that more than 63% of the population of the Ilabaya district perceive that the dimensions of the lack of leadership reach a regular level of lack of leadership, therefore, the variable reaches that level in the same way; In this sense, with this information, we can assert that the aspects assumed, such as dimensions, contribute negatively and indicate a lack of leadership.

Keywords: Leadership, decisión making, municipal management.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto globalizado de los últimos años las organizaciones públicas han experimentado muchos cambios con la finalidad de responder a los pedidos de los pobladores que siempre está cada vez más informada y conectada por los medios de comunicación informáticos y tecnológicos más avanzados donde las personas se conectan mediante las redes sociales, el internet y de esta manera comparten información.

El Distrito de Ilabaya desde el comienzo de la nueva gestión 2019 – 2022 encabezada por el Lic. Juan Pedro Paria Gallegos (Alcalde) develo una falta de liderazgo y esto se evidencio con mucha fuerza el 08 de febrero del año 2019, cuando el distrito afronto un clima anómalo con fuertes precipitaciones y lluvias causando muchos huaycos y uno de ellos fuero el huayco de la quebrada de Mirave arrasando con el pueblo de Mirave al 100%, el incremento del caudal del rio de Colocaya desbordándose e ingresando al pueblo de Ilabaya, y otras quebradas del distrito también se activaron, la acción de la autoridad edil fue un poco lenta y con decisiones erradas en muchos casos asesorado por su cuerpo de regidores que en su totalidad carecen de estudios universitarios y de igual forma sus gerentes no se actuó como la población esperaba, el escenario fue mayúsculo captando la mirada nacional e internacional, lo peor surgió con el transcurrir de los meses con una entidad comandada por el desorden donde no había un trabajo en equipo no había quien lo dirija, todo marchaba por inercia, y lo nefasto era la población de Mirave y de Ilabaya clamaban por ayuda donde los miraveños se habían quedado sin nada, escasos alimentos falta de agua potable.

Por otro lado dentro de los problemas internos se evidencia un descontrol y desorden, falta de respeto a las jerarquías, desgobierno falta de liderazgo en la entidad mientras la población exigía resultados y respuestas y una autoridad pasiva en su accionar y gerentes temerosos a ser denunciados dejaban pasar los días sin actuar relegando su trabaja solo a realizar trámites determinados no realizaban ninguna acción de gestionar no tenían una hoja de ruta no había iniciativa de esta manera culminaba con mucha incertidumbre en la entidad en el año 2019.

Lo que una autoridad debe hacer en las gestiones es la de delegar el poder o delegar funciones sin que rehúya de sus responsabilidades la autoridad edil sino en cambio realice el seguimiento del trabajo de sus funcionarios. Las autoridades elegidas por voto popular deben de aportar y ayudar al estado a solucionar los problemas de la población y no ser obstáculos en ese camino. Hoy en día la población pide más eficiencia y eficacia a sus autoridades y más resultados de su gestiones donde sus gerentes realicen un trabajo más honesto y dedicado por el bien de la población.

Los nuevos escenarios dentro de la gestión pública exigen una nueva administración horizontal con una generación de funcionarios (gerentes) más activos y preparados en su actuar de igual forma las autoridades deben ser inspiradoras para sus trabajadores y deben tener conocimiento pleno de la gestión pública (por que cambia con el pasar del tiempo y se presentan nuevos desafíos).

El tomar decisiones es algo muy importante y además toda autoridad debe realizar con firmeza y determinación, asumiendo las consecuencias. Como podemos evidenciar el liderazgo es determinante y parte fundamental al tomar algunas decisiones la cual ayudara a resolver los problemas planteado soluciones en posibles escenarios que se presenten, anticipándose a las circunstancias, para favorecer a la población y gestionar los recursos que se administran, y se pueda dar cálida de vida a los habitantes de un distrito.

La población y los trabajadores de toda gestión edil siempre buscan y esperan el liderazgo de su autoridad la cual se le describe en muchos casos como el “número uno” el “uno” haciendo referencia al alcalde, quien en teoría gobierna o administra los recursos de una municipalidad y gestiona para que estos se redistribuyan a la población mediante obras concretas de valor estratégico y generando trabajo y bienestar a sus habitantes.

Por lo que nos planteamos la siguiente pregunta de investigación; ¿Cuál es la influencia de la Falta de Liderazgo al momento de Tomar las Decisiones de Gestión Municipal, las consecuencias y perjuicios que genera a la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el año 2019?

Y como problemas específicos que nos conducirá a obtener las respuestas y resultados de nuestra investigación; ¿Cómo afecta la falta de liderazgo del alcalde y sus funcionarios al momento de tomar de decisiones en la gestión de la comuna de Ilabaya?, ¿Qué relación existe entre la falta liderazgo y el tomar las decisiones y el efecto que genera en la gestión municipal?, ¿Cuál es el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal?

En la presente investigación consideramos los aportes teóricos de algunos teóricos que nos ayudaron a fundamentar nuestro estudio.

Según Carrasco (2009, como se citó en Yarleque, 2020) la justificación de orden teórico en la que nos referimos a los resultados que podremos incorporar y ampliar el conocimiento, donde estos serán de mucha interés para poder complementar en los aspectos que un no se conocen referente a las variables de la presente investigación.

Por otro lado, en el aspecto practico se justifica porque nos brindara el conocimiento de las falencias y de esta manera poder realizar un diagnóstico para mitigar las consecuencias que genera las malas decisiones de la entidad de esta manera buscaremos brindar soluciones de acuerdo a la modernización del estado en la actualidad para que ayude a mejorar la gestión municipal en beneficio de la población.

En la presente investigación se justifica metodológicamente por el uso del método científico para el estudio realizado. Además, por los instrumentos utilizados que nos permitieron recoger la información necesaria para el estudio, los cuales se validaron por expertos profesionales que dieron su juicio y opinión técnica, además determinamos la fiabilidad con el uso del alfa de Cronbach, a una acuesta piloto que se realizó con las variables que son objeto de estudio.

Desde una perspectiva social, se justifica la investigación debido a que se brindará un benéfico a los pobladores del distrito de Ilabaya, porque se podrá mejorar la forma de liderar la gestión municipal y con ello también se mejorar las decisiones que se toman las cuales serán mas eficientes, queda demostrada la relación entre las variables del estudio.

En ese contexto nos planteamos el siguiente objetivo general; “Determinar como la falta de liderazgo afecta al momento de tomar las decisiones en la gestión municipal por el alcalde y sus funcionarios, en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019”.

Así también tenemos los objetivos específicos que no ayudan a realizar la investigación e Identificar los efectos de la ausencia del liderazgo al tomar las decisiones por la autoridad edil y funcionarios. Analizar la correlación entre la ausencia del liderazgo al momento en que tomaran las decisiones y los efectos que genera en la gestión municipal de Ilabaya. Conocer el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal de Ilabaya.

En este sentido se planteó la siguiente hipótesis; La falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayense.

Y las hipótesis específicas planteadas son: Los efectos de la falta de liderazgo son negativos y causa deficiencias al momento de tomar decisiones. La relación de las variables, falta de liderazgo y toma de decisiones es directa y tiene efectos negativos en la gestión municipal de Ilabaya. La falta de liderazgo tiene un impacto negativo con consecuencias y perjuicios para la gestión municipal de Ilabaya.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tiene como bases teóricas la contribución de autores que plantearon una temática similar y nos ayudaron a fundamentar la investigación.

Es así que en el contexto internacional Güiza (2020) afirma que el liderazgo es una de las principales herramientas que deben tener los funcionarios y altos directivos de una organización para que sus colaboradores y las dependencias que integran la compañía, puedan trabajar en conjunto para obtener buenos resultados y cumplir con los objetivos de la empresa, con ello precisa la importancia que tiene el liderazgo o el que lidera una organización, mas aun cuando se tomen las decisiones que se necesitan para crecer como organización.

Guerreo (2020) En la gestión de cambio, se busca aprovechar todas las características que se tiene en el espacio donde interactúan los grupos de trabajo en relación con el líder y el cambio que se busca para las mejoras del desempeño de los trabajadores. Claramente se denota la importancia de un líder y las capacidades que este individuo debe tener para promover la gestión del cambio y con ello las organizaciones puedan obtener los resultados esperados para obtener el éxito, el liderazgo es un factor importante para general el cambio de las personas y de las organizaciones porque de esta manera se podrá mejorar continuamente y se tendrá buenos resultados y con ello se mejorara las condiciones de los trabajadores.

Por su parte Díaz & Serrano (2020) por su lado concluyeron con el análisis realizado donde manifiestan que el liderazgo ayuda a mejorar las organizaciones, permite generar un cambio positivo dentro de ellas y los directivos pueden mejorar las condiciones de los trabajadores con las correctas decisiones que se toman producto de un buen liderazgo, por lo tanto, identifican y analizan las carencias existentes en mercado para cambiar esta y convertirlas en nuevas oportunidades sin abandonar el interés y el talento de los colaboradores.

En su tesis Molina (2018, como se citó en franco 2019) manifestó que el nivel de liderazgo y tomar buenas decisiones para los colaboradores puedan realizar un buen trabajo desempeñándose adecuadamente a favor de la organización, es así que consideraron que el liderazgo es una cualidad indispensable dentro de toda organización para poder conducir adecuadamente una empresa, donde los líderes puedan tomar las decisiones correctas. Asimismo, la autora afirma que; El nivel de liderazgo es alto en los grupos de coordinadores en ambos géneros. En ese sentido se precisa que el liderazgo es una parte importante en unas organizaciones más aún donde los directivos y los gerentes de más altos rango deben tener en cuenta al momento de tomar decisiones para que estas decisiones conlleven al éxito de las organizaciones y estas puedan prosperar.

González & Góngora (2020) donde presenta un análisis donde tres mujeres se hicieron de un espacio en el ámbito político en México donde la política era estrictamente machista, el liderazgo mostrado por estas mujeres fue tan grande que incentivo un cambio a otras mujeres a participar en política en México y atener un liderazgo más activo en sus comunidades. Puesto que el liderazgo es una acción para poder cambiar ciertas circunstancias ya sea en la vida publica y la vía domestica el liderazgo se encuentra presente en todo momento del quehacer diario, de las personas.

Otros estudios a nivel internacional de Hernández (2016) Donde precisa como un estilo de liderazgo tiene correlación en la toma de decisiones que se efectúa por los jefes de mandos intermedios. Para lo cual manifestaron que el liderazgo que posee los jefes y cada una de las personas influye de manera positiva en la organización, creando un escenario de confianza donde permite que las personas laboren más entusiasta y contentas generando un buen clima laboral. En ese sentido llegaron a la conclusión de que un líder además de poseer muchas aptitudes y cualidades de buen líder, para orientar a su personal este debe estar capacitado para tomar las decisiones correctas. En cambio, los mandos medios deben tomar decisiones más racionales y prácticas que contribuyan a la correcta ejecución de los objetivos de la organización.

Por otro lado, Contreras y Jiménez (2016) Realizo un trabajo descriptivo teniendo donde las diferentes perspectivas de los representantes en la comunidad formativa, con ello buscaban mejorar las condiciones educativas. Autor logró evidenciar el tipo de liderazgo que predomina y cuáles son las cualidades y capacidades que tienen los trabajadores de la institución educativa, por lo que se logró evidenciar un tipo de liderazgo inadecuado que no contribuye a desarrollar las actividades ejecutadas en la institución educativa, por lo que se indica que las autoridades pertinentes deben implementar nuevas políticas e intervenir para corregir las malas prácticas de liderazgos no deseados y erradicar actitudes que no conllevan a nada saludable para el clima laboral y las buenas relaciones en la institución.

En el contexto nacional, Torres (2017) precisa que el liderazgo influye significativamente en el trabajo profesional de los trabajadores del área de administración y finanzas de corte superior del santa, esto debido a que el nivel de liderazgo que los trabajadores perciben es de un nivel medio a bajo, lo que provoca que los trabajadores tengan un desempeño laboral deficiente creando consecuencias irreversibles para la gestión de dicha área por la ausencia del liderazgo directivo, por lo que afirmo que el liderazgo directivo dentro de una organización es de valiosa importancia para que mejore el trabajo profesional de los colaboradores y con ello el área de administración y finanzas de la corte superior del santa pueda cumplir sus objetivos planificados.

Vega y Villanueva (2020) cuestionan la coexistencia del liderazgo vertical y liderazgo compartido dentro de una empresa corporativa. En la investigación realizada se demostró que el liderazgo a cambiando a lo largo del tiempo y hoy en día se busca que todos los colaboradores en una organización deben mostrar ciertas capacidades de liderar y no solo los jefes o altos funcionarios sino más bien deberían tenerlos todos en la organización o la mayor parte de colaboradores deberían tener cualidades para liderar pues caso contrario esto tiende a conllevar al fracaso.

Cifuentes (2020) Precisa que cuando es mayor el nivel de liderazgo, serán mayor también las capacidades gerenciales y con ello serán más acertadas en la toma de decisiones y que facilitarán la formación y desarrollo de los estudiantes en los colegios. Por lo tanto, se encontró una relación

estrecha del liderazgo con tomar decisiones. Pero si fuese lo contrario y se tiene un nivel muy bajo de liderazgo esto causa una deficiente toma de decisiones lo que sería perjudicial para la institución.

De igual manera En la revista multidisciplinaria CTSCAFE, Tarazona, et al (2019) realizaron una investigación en diversas Instituciones Educativas de Lima Norte. Precisan los autores que se logró demostrar que el liderazgo dentro de una organización, el tomar de decisiones y la solución de conflictos mantienen una estrecha relación que estas tres variables siempre van estar relacionaras en estas instituciones por su composición y su clima laboral en que se desempeñan todos sus colaboradores.

Por otro lado, Reaño (2019) El grado de la relación en la que se presenta la gestión de liderar y el de tomar decisiones en una Institución, donde se concluyó, que la institución educativa carece de una adecuada gestión del liderazgo y esto conlleva a que la toma de las decisiones sea errada y por lo tanto las relaciones entre los trabajadores sean distantes y sus desempeños laborales no sean los esperados.

De igual manera en su tesis Torres (2019) se enfocó en analizar que estilo de liderazgo era tomado como el más adecuado o visto como el mejor para la alta gerencia de esta municipalidad, el cual casi por la mitad de los gerentes se inclinaban por un estilo de liderazgo autoritario a nivel gerencial dentro de esta municipalidad.

Por su parte Cabrejos & Revoredo (2018) el liderazgo participativo es primordial en el período de crecimiento de la micro-pequeñas y mediana empresa, además lo fundamental que se busca para el éxito es el trabajo en equipo y constante mente motivar al personal para un mejor desempeño en sus labores.

Para definir y establecer las variables que son razón de estudio se ha investigado diferentes fuentes como a Escandón y Hurtado (2016 como se citó en Uzuriaga et al., 2020) donde afirma que las cualidades que tiene un ser humano para mantener cierta autoridad, sobre varias personas con la intención de alcanzar ciertos objetivos a su conveniencia es el liderazgo.

Aquí nos indica claramente, un líder debe tener las condiciones para enfrentarse y dar soluciones en diferentes circunstancias y escenarios donde influirá de manera positiva o negativa sobre un grupo o conjuntos de personas para lograr objetivos o metas deseadas.

Según Tracy (2015) afirma que el liderazgo se construye a lo largo de la vida de la persona y que este no es innato desde el nacimiento. Nadie en este mundo nace siendo un líder, sino se lo gana en base a la experiencia que acumula gracias a los conocimientos adquiridos.

Los líderes de antes de hoy en día se hacen de acuerdo a las circunstancias y escenarios donde desarrollan sus vidas, puesto no está comprobado científicamente que los líderes nazcan con esas cualidades o capacidades innatas, como un ejemplo para aclarar esta situación está la pregunta: ¿Qué hubiera sucedido si Gandhi hubiera nacido en Finlandia y no en la india? ¿Se hubiera convertido en el líder que la historia lo muestra?, pues no, porque son realidades distintas y diferentes los escenarios.

D.R.A.E (2018) afirma que el liderazgo es una instancia superior donde se encuentran una institución, un producto, o la economía, dentro de su entorno donde tiene seguidores leales.

El liderazgo no solo es un asunto de cualidades, sino es también de comportamiento y capacidades. Muchas veces nos entramos en analizar y calificar a un líder por sus habilidades o cualidades, pero no tomamos en cuenta su comportamiento, si influye es te de manera positiva o de forma negativa en los grupos donde ejerce su liderazgo. (Abarca, et al., 2021).

Por lo tanto, se puede definir falta de liderazgo como la ausencia de un conjunto de capacidades y comportamientos que una persona va formando a lo largo de su vida, que las manifiesta en determinadas circunstancias y en escenarios complejos en la convivencia social.

Grosso (2017) afirma que el ser líder se estipula como un evento social de representación relacional donde podemos apreciar las capacidades de algunos individuos que ejercen cierta influencia sobre otros, esto con el uso de distintos mecanismos de poder para influenciarlos. (p. 26)

Por su parte José Luis Gil Becerra, (2020) "Hay una ausencia de liderazgo en el gobierno y en la policía, porque tenemos jefes y no líderes". En ese sentido Manifestó que la ausencia de liderazgo es la causa principal que el Perú no pueda contener la pandemia, por lo mismo que se puede observar la falta de dirección, la falta de brújula para manejar esta crisis debido a la pandemia además de la clara diferencia de ser jefe y de ser líder, ya que un jefe ordena y en cambio un líder te convence con actos y ejemplos para seguirlo.

La motivación inspiracional posee la animación de los motivos para lograr lo deseado y para que un líder logre y cuente con un nivel de ser aceptado por su gente y su equipo de trabajo, por la causa y necesidad de un objetivo, que afirme su estimulación a la acción. Por lo tanto, esta dimensión logra que sus seguidores empleen sus esfuerzos en las metas propuestas de su propio líder. (Bass, Avolio, Jung, y Berson, 2003 como se citó en Díaz y Quiñones, 2018, pag.30).

García (2020) manifiesta que la ausencia de liderazgo y falta de dirección en el ámbito escolar ocasiona una respuesta lenta e ineficiente de parte de los directivos, por lo cual genera malestar e insatisfacción en los trabajadores y ello provoca un desempeño laboral deficiente.

No solo son las causas ambientales las que determinan la productividad, sino también las necesidades y carencias sociales, partiendo de lo anterior, nace la participación en organizaciones y en ella la importancia de dirección que se debe tener en las organizaciones; esto se entiende como los trabajadores participan de manera entusiasta, y con ello se concibe un ambiente saludable para trabajar, ello conlleva a una correcta dirección. (Rozo, et. al. 2019, p. 65)

Bernardí (2002, como se citó en Torres, 2020) menciona que un individuo con liderazgo es la persona que influye en otra persona y las compromete a tener un mismo objetivo y un mismo horizonte, conformando un equipo de trabajo sólido y entusiasmados con su líder" (p. 42)

Reaño (2019) afirma que un acción que suprime las actividades en equipo deviene en una alteración de las reglas de juego o por el contrario no

son determinadas o no son claras, las reglas deben ser establecidas claramente para que los subordinados no empleen su tiempo en comprender o develar los objetivos del líder. (p. 15)

Analizando la falta de la delegación de responsabilidades, Reaño (2019) afirma que es constante apreciar que algunos líderes o jefes se acumulan de trabajo y estos no disponen de espacio para realizar sus compromisos individuales y otros jefes tienen al parecer días demasiados extensos por la carga laboral, esto se debe a que muchos de estos jefes o líderes no tienen la suficiente confianza para poder delegar ocupaciones y compromisos, más aun donde los subordinados no cumplen con los requisitos y así no pueden cumplir con cualquier exigencia, que se les asigne (p. 17)

En síntesis, podemos afirmar que la falta de liderazgo, casi en la mayoría de las ocasiones, se debe a una visión estrecha y una limitada perspectivas de una persona de cómo es el mundo que construimos y nos rodea.

Para la segunda variable toma de decisiones, menciona Begazo (2014) es un proceso donde se ejecuta una elección entre las diversas alternativas, donde se puede resolver diferentes problemáticas, por ello es necesario analizar bien las ideas que serán ejecutadas dentro de la organización.

Por su parte Catacora (2019) tomar una decisión conlleva a realizar una elección de las alternativas con posibilidades de solución, o la mejor, todo ello con un periodo de acopio de antecedentes específicos de estudio, de planificar y controlar e implantar gestiones que sean necesarias, por ello el tomar decisiones no es una situación fácil de optar a la ligera, se debe tener mucha información para poder apegarse a las decisiones que se tomen y que estas sean las más correctas. Además, todas las personas a cada momento del día tomamos decisiones.

Según Pérez (2018) afirma que la toma de decisiones muchas veces puede ser de forma individual o de forma colectiva esto porque una persona con mucha convicción y proactiva por si sola puede tomar decisiones o también las decisiones se puede tomar en grupo por un conjunto de individuos que buscan u objetivo en común que lo beneficien a todos.

Baez et al. (2020) Tomar decisiones es un proceso donde se busca despejar las incertidumbres que muchas veces aqueja por una solución a un problema específico, por lo tanto, el tomar decisiones es muy importante porque nos indica los inconvenientes de un probable escenario que es valorada e incluida en forma constante para determinar qué alternativas de solución que le podemos dar y nos permita elegir.

Las razones para tomar de decisiones, podemos indicar que son las evaluaciones individuales y personales de un gerente. Su opinión subjetiva sobre los temas primordiales, haciendo énfasis, por ejemplo, en los problemas de falta de decisiones o problemas financieros, más que en los problemas sociales podemos decir que esta dimensión tiene los siguientes criterios, el riesgo e incertidumbre, el tiempo, el costo de la información la relación de decisiones. Otra dimensión que podemos indicar es la evaluación de opciones que va a permitir que se ejecuten las decisiones más correctas y eficientes en la gestión de una organización, para las mejoras continuas que se buscan en beneficio de una población.

Para Llanos (2021) dimensionar la toma de decisiones se logrará luego de Identificar problemas y optar por una de todas las alternativas que existiesen para dar solución a los problemas, además tenemos que ver los distintos conflictos que pueden suscitarse para evaluar y seleccionar la mejor opción y dar una solución coherente.

Epstein y Widener (2010, como se citó en Figueroa y García, 2018) afirma que los que tomas decisiones disminuirían la problemática en el asunto de decidir de una forma práctica que brinde una excelente comprensión la las metas planteadas de una organización y de los efectos sostenibles que tendría una situación con un resultado óptimo en una empresa y la generación de costos para satisfacción de los interesados (p.42)

Según Shuña (2020) Es por eso que la información es importante para la aproximación a un mejor análisis, diagnostico o comprensión de los fenómenos, permitiendo formular mejor los programas, políticas, planes y toma de decisiones sobre ellos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo básica, para ello, Esteban (2018). Donde nos indica que:

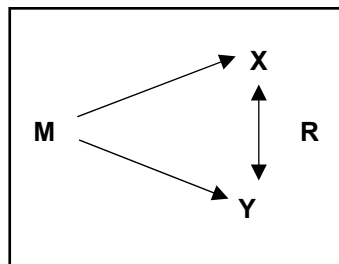
“La Investigación básica es la que se viene realizando desde tiempo muy Antiguos desde que los primeros hombres tuvieron la curiosidad científica por descubrir los misterios del origen de todos los fenómenos que suceden en la naturaleza, la sociedad, el universo y en el pensamiento del ser humano”.

Además, por la naturaleza de la investigación esta será transeccional (se hará el periodo determinado sin repeticiones).

Diseño de investigación:

Para la presente investigación de tipo no experimental correlacional, para ello, Hernández Sampieri et., al. (2014) menciona que, Este tipo de investigación tiene el objetivo de brindarnos una conexión o una agrupación que existe de las variables en una muestra o en un escenario posible.

Esquema de diseño de la investigación



M: MUESTRA

X: FALTA DE LIDERAZGO

Y: TOMA DE DECISION

R: RELACION ENTRE X – Y

3.2. Variables y operacionalización:

V1: Falta de Liderazgo

Definición conceptual: Según Grosso (2017) donde indica que el ser líder es una situación especial que se tiene y está inmersa en una sociedad racional y esta se transparenta con las capacidades de cada individuo que influencia directamente desde la utilización de varias conexiones de poder para doblegar las perspectivas de estos individuos (21-32).

Por lo tanto, la falta del liderazgo es la carencia de capacidades de un individuo el cual no ejercerá ningún tipo de influencia sobre otras personas

Por lo tanto, se define que la falta de liderazgo, es una carencia de poder dirigir, guiar, y conducir un grupo de personas, es así que, en la mayoría de las ocasiones, se debe a una visión corta y una limitada perspectivas de una persona cómo ve el mundo que lo rodea.

Definición operacional: Operacionalizaremos a través de 6 dimensiones donde una encuesta de 20 preguntas se aplicará a la población elegida y se calificará en una Escala de evaluación de Likert de 05 puntos donde se delimitó en; “totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, en desacuerdo, totalmente de acuerdo”.

V2: Toma de Decisiones

Definición conceptual: Según Baez et al. (2020) precisa que el tomar decisiones es una situación por el cual se busca despejar incertidumbres que muchas veces aqueja por una solución a un problema específico, por ello tomar decisiones es trascendental debido a que nos indica de un complejo escenario el cual se considera para determinar qué alternativas de solución que le podemos dar y nos permita elegir.

Definición operacional: Operacionalizaremos a través de 06 dimensiones en una encuesta de 20 preguntas, donde aplicará a la población elegida y se calificará en una Escala de evaluación de Likert de 05 puntos donde se delimitó en; “totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, en desacuerdo, totalmente de acuerdo”.

En ese sentido se presenta en variable “la falta de liderazgo”;

Las dimensiones de: liderazgo, motivación inspiracional, falta de dirección, ausencia de liderazgo, reglas claras, delegación de responsabilidades; del mismo modo la toma de decisiones considera dimensiones como: alternativas de solución, evaluación, identificar problemas, impacto de decisiones, criterios para tomar decisiones, resultados. Asimismo, por cada dimensión, se presentarán indicadores que servirán de apoyo para elaborar el o los instrumentos para recolectar los datos; los mismos que se exponen en la operacionalización de variables presentes en anexos.

Indicadores:

V1. Falta de liderazgo: Para la variable tenemos 6 dimensiones y 16 indicadores; Carisma, Inspiración, Estimulación intelectual, Falta de coordinación, No fomenta la participación, Falta de habilidades, Ordenes claras, Influencia de terceros, Miedo a denuncias, Cambios inesperados, Líder pasivo, mal asesoramiento, Respeto, independencia consulta, Exigencia, Manejo de grupos.

V2. Toma de decisiones: Tenemos 6 dimensiones y 14 indicadores; Mejoras continúa, Valoración de la experiencia, Decisión con ayuda de lineamientos, Reducción de conflictos, atención secuencial de las metas, elusión de la incertidumbre, la búsqueda de problemas para dar soluciones, saber elegir opciones, buscar alternativas existentes, elegir buenos consejos, control de resultados, autoevaluación, costos de la gestión, comparaciones.

Escala de medición:

Se utilizará la escala ordinal, Gamboa (2017) indica cómo se puede encontrar varias escalas de medición que pueden aplicarse al estudio que se realiza. La escala ordinal y nominal no es métrica y son las que se utilizan para realizar la medición de variables cualitativas mayormente.

OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
FALTA DE LIDERAZGO	El liderazgo es un fenómeno social de carácter relacional que se evidencia a partir de la capacidad de un individuo de ejercer influencia sobre otros a partir de la utilización de distintos dispositivos de poder. GROSSO 2017, Pág. (21-32)	Proceso que se realizará metódica y técnicamente mediante una escala que incluye ítems relacionados a la Falta de liderazgo. Para ello se realiza una encuesta donde se calificará en una escala de estimación sumatoria Likert de 5 puntos.	Liderazgo	¿Las decisiones que toma el alcalde influyen en la población?	ORDINAL
				¿Considera usted que el alcalde debe ser un líder que dirija su gestión de acuerdo a su plan de gobierno?	
				¿La autoridad edil asume la responsabilidad de sus actos activos y pasivos?	
			Motivación inspiracional	¿La autoridad edil conocedor de la realidad de su distrito planifica la solución de las necesidades en función a un plan de gobierno?	
				¿El alcalde de su distrito los motiva y alienta a sus colaboradores a brindar un servicio a la población?	
				¿El alcalde inspira a sus colaboradores a solucionar las necesidades del su distrito de manera correcta y transparente?	
	Falta de dirección		"Los líderes se hacen, no nacen. Nadie viene al mundo siendo un líder natural". TRACY, (2015) Pág. 05	¿Considera usted que el alcalde los orienta y motiva a alcanzar metas en beneficio de la mayoría de su distrito?	
				¿La autoridad edil da órdenes claras a sus subordinados?	
				¿El alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva para tomar decisiones?	
				¿Cree usted que la autoridad edil tiene miedo de recibir denuncias futuras?	
	Ausencia de liderazgo		El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas ESCANDÓN & HURTADO (2016) Pág.138.	¿El alcalde es una persona conciliadora para resolver los problemas y/o conflictos sociales, laborales en su distrito?	
				¿La comunicación es transparente y continua en el interior de la municipalidad de Ilabaya?	
				¿La municipalidad de Ilabaya tiene un trabajo planificado?	
	Reglas claras		¿El alcalde de su distrito lidera su gestión?		
			¿Cree usted que el alcalde realiza cambios repentinos sin analizar en su plan de gestión?		
	Delegación de responsabilidades		¿La autoridad edil se involucra en la ejecución de Proyectos y actividades?		
			¿El alcalde delega funciones y/o tareas confiando en que serán atendidas?		
			¿El alcalde exige el cumplimiento mínimo y responsable de sus funcionarios?		
¿El alcalde consulta a sus funcionarios sobre el cumplimiento de metas?					
		¿El alcalde tiene manejo es respetuoso del trabajo de sus funcionarios?			

TOMA DE DECISIONES	<p>La toma de decisiones es un proceso por el cual se busca despejar la incertidumbre que muchas veces aqueja por una solución a un problema específico, por lo tanto, la toma de decisiones es importante porque nos indica de un determinado problema o una situación es valorada y considerado profundamente para determinar qué alternativas de solución que le podemos dar y nos permita elegir. Según BAEZ et al. (2020). P.11-23</p>	<p>Proceso que se realizará metódica y técnicamente mediante una escala que incluye ítems relacionados a la Toma de decisiones. Para ello se realiza una encuesta donde se calificará en una escala de estimación sumatoria Likert de 5 puntos.</p>	Alternativas de solución	¿El alcalde gestiona alternativas de solución para los problemas más urgentes?	ORDINAL
	Evaluación			¿El alcalde evalúa el impacto de sus decisiones en forma técnica?	
				¿Considera usted que la autoridad edil toma buenas decisiones?	
			¿El alcalde de su distrito evalúa las acciones pasadas para decidir nuevas propuestas y no cometer los errores de gestiones pasadas?		
	Identificar problemas		¿Cree usted que el alcalde realiza un control de las acciones de funcionarios?		
			¿La autoridad edil debe realizar una reingeniería a su gestión para tomar decisiones en beneficio a su distrito?		
			¿La autoridad edil por si misma identifica problemas en su gestión?		
	Impactos de decisiones		¿Considera usted que el alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva?		
			¿La autoridad edil identifica claramente de las necesidades de su población?		
			¿La municipalidad identifica, formula y ejecuta sus proyectos de acuerdo a los problemas de fondo?		
	Criterio para decidir		¿Cree usted que las decisiones tomadas impactan directamente en la población?		
			¿El Alcalde cuenta con una experiencia óptima para tomar buenas decisiones?		
¿La mejora de la gestión municipal estará por cambiar el rumbo de la Institución y de profesionales que laboran?					
Conocimiento de resultados	¿Cree usted que el alcalde toma sus propias decisiones en su gestión?				
	¿El alcalde evalúa los problemas para tomar decisiones?				
	¿La autoridad edil analiza pros y contras antes de decidir?				
	¿Cree usted que el alcalde es consciente de que una buena decisión mejoraría la gestión municipal?				
Conocimiento de resultados	¿El alcalde evalúa resultados para tomar decisiones para un manejo adecuado de los recursos de su distrito?				
	¿El alcalde es consciente de los resultados negativos de su gestión?				
	¿El alcalde tiene conocimiento del trabajo que realizan sus colaboradores?				
	¿El alcalde tiene conocimiento del trabajo que realizan sus colaboradores?				
<p>Es un proceso donde se ejecuta una elección entre las diversas alternativas, donde se puede resolver diferentes problemáticas, por ello es necesario analizar bien las ideas que serán ejecutadas dentro de la organización. Bagazo (2014) P.23.</p>					
<p>La toma de decisiones consiste en elegir las alternativas más factibles, o la mejor, todo ello mediante un proceso de acopio de datos específicos, análisis, planeación y control financiero e implantación de las acciones necesarias, la toma de decisiones no es un acto fácil de elegir o de elegir a la ligera se debe tener mucha información para poder apegarse a las decisiones que se tomen y que estas sean las más correctas. CATACORA (2019) P.46</p>					

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Arias et al. (2016) manifestó, que se puede definir el desacuerdo de una población muy amplia de una muestra, para esto se ha adoptado una reciente nomenclatura; por un universo finito, infinito e hipotético, según sea el caso. En la actual estudio la población o universo finito está comprendida por 1000 personas.

Criterios de inclusión:

Se deber tener residencia permanente y ser poblador del Distrito de Ilabaya.

Aceptar de forma voluntaria para participar en el estudio que se realiza.

Criterios de exclusión:

No tener la condición de poblador del distrito ni ser trabajador de la municipalidad de la jurisdicción.

Negarse a participar en la presente investigación.

Muestra:

Según Cárdenas (2018), La muestra es la cantidad reducida de actores que participan o son pertenecientes a una población o universo. En este sentido y apelando a la a la fórmula aplicada la población será de 278 personas.

**FORMULA PARA CALCULAR
TAMAÑO DE LA MUESTRA**

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Muestreo:

Se empleará para la investigación el tipo de muestreo aleatorio simple; Según precisa Otzen & Manterola (2017) manifiestan que el muestreo aleatorio simple nos va a garantizar que el grupo de individuos que componen la población, estos tendrán las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra del estudio (p. 5)

Unidad de análisis:

Cada uno de los pobladores del distrito de Ilabaya.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos;

Para ello Emanuelli (2016) indica; el método de recoger información será la encuesta, con la cual se pretende recoger información a través de múltiples preguntas, se recogerá la cantidad indicada de datos según la muestra para ser analizados. La técnica son un grupo de reglas con un determinado de procedimientos, en donde las aplicadas se encuentran las entrevistas, las encuestas y la observación.

3.4. Procedimientos:

La formulación de cuestionarios para la encuesta, que nos permitirá recoger la información será una encuesta anónima, en este sentido se buscará las validaciones de estos instrumentos con profesionales de buen prestigio académico.

3.5. Método de análisis de datos:

Cuando se llegue al momento que se va a obtener la información del presente estudio de la población del distrito, estos serán ingresados y procesados mediante el SPSS en su versión más actualizada, que es un programa estadístico.

3.6. Aspectos éticos:

En el presente estudio se realizó una investigación con el fin de analizar la influencia y la relación de las variables entre las variables en un escenario de la administración pública de un gobierno local donde se plantean un conjunto de recomendaciones para el mejoramiento de la gestión municipal mediante decisiones correctas que se tomen en la municipalidad distrital de Ilabaya para benéfico de la población del distrito.

Se hace necesario también afirmar que no se busca perjudicar ni crea un clima de zozobra en la actual gestión municipal con las conclusiones del estudio realizado si no mas bien contribuir a la mejora de resultados.

Los instrumentos a utilizarse y aplicarse serán totalmente anónimos con el objetivo de obtener la información más veraz posible, el principio de veracidad será intachable en el presente estudio.

Hacemos mención que el presente estudio e investigación se realizó una vez aprobado el proyecto de tesis por la universidad para su desarrollo en campo y previo permiso y autorización de la entidad para la utilización del nombre de la municipalidad.

Además, se mantendrá la autonomía ya que los encuestados en la presente investigación será de forma voluntaria. Sobre todo, se mantendrá el respeto y por cada una de la respuesta sin criticarlas, además de la justicia al momento de abordar a los autores que contribuyeron en el desarrollo del presente estudio, y se citaran a cada uno de los autores consultados y leído en el presente estudio.

3.7. Validez del instrumento y fiabilidad

3.8.1. Sistema de elección de expertos

Se eligió a 03 profesionales expertos con el nivel de maestro y especializados en gestión pública, y gestión de servicios:

Wilder HUAMÁN MENDOZA; maestro en la gestión de los servicios de la salud.

Héctor Eliseo, SUEROS HUANCA; Municipalidad Distrital de Ilabaya; Maestro en Gestión Pública.

Walter Arturo BUENO MACAHACA; Maestro en gestión y políticas públicas

3.8.2. Evaluación de jueces

Se entregó el instrumento en este caso una encuesta con un cuestionario de 20 preguntas donde estos expertos evaluaron y cada un realizo observaciones de acuerdo a su evaluación se recogió y se procedió a corregir las observaciones.

3.8.3. Confiabilidad

El grado de confiabilidad lo determinamos a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach, la cual la aplicamos a la prueba piloto que obtuvimos de la encuesta al 5% de la población obteniéndose los siguientes resultados.

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Tabla N° 01

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Tabla N° 02

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	20

Por lo tanto, según los resultados podemos indicar que la variable 01 la Falta de liderazgo tiene una fiabilidad 0,869 en tal sentido el instrumento es fiable y puede ser aplicado.

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Tabla N° 03

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Tabla N° 04

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

Por lo tanto, según los resultados la variable 02 la toma de decisiones tiene una fiabilidad 0,941 por lo tanto el instrumento es fiable y puede ser aplicado.

IV. RESULTADOS

A continuación, en el presente capítulo mostraremos los resultados que obtuvimos de nuestro estudio los cuales fueron fruto de nuestra recolección de datos y el procesamiento estadístico el cual se realizó para determinar como la falta de liderazgo influye directamente en la toma de decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, en el año 2019”.

Para lo cual obtuvimos los siguientes resultados que se obtuvieron a través del instrumento que se le aplico al grupo de estudio determinado como la muestra, luego de ello mediante el programa estadístico SPSS se generó las tablas con la información obtenida para ello según baremo.

Objetivo específico 01; Identificar los efectos de la ausencia del liderazgo al tomar las decisiones por la autoridad edil y funcionarios.

Tabla N° 05

Niveles	Liderazgo		Motivación inspiracional		Falta de dirección		Ausencia de liderazgo		Reglas claras		Delegación De responsabilidades		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	128	45,88	48	17,20	94	33,69	116	41,58	93	33,33	78	27,96	93	33,33
Regular	146	52,33	175	62,72	164	58,78	149	53,41	111	39,78	173	62,01	177	63,44
Alta	5	1,79	56	20,07	21	7,53	14	5,02	75	26,88	28	10,04	9	3,23
Total	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a pobladores de Ilabaya.

Fecha: Julio 2021

La información obtenida y reflejada en la Tabla N° 05 donde podemos apreciar que el 63.44% de la población del distrito de Ilabaya aprecia que las dimensiones de la falta de liderazgo obtiene un nivel regular de falta de liderazgo, por lo tanto, la variable también obtiene ese nivel; en ese sentido con esta información podemos aseverar que los aspectos asumidos por las dimensiones las cuales nos aportan negativamente e indicando que existe falta de liderazgo, en ese mismo sentido, debemos indicar que existe un considerable porcentaje del 3.33% que consideran que la falta de liderazgo es de alta, indicando la ausencia de liderazgo.

Objetivo específico 02; Analizar la correlación entre la ausencia del liderazgo al momento en que tomaran las decisiones y los efectos que genera en la gestión municipal de Ilabaya.

Tabla N° 06

Falta de Liderazgo	Toma de decisiones						Total	
	Mala		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	78	27,96	15	5,38	0	0,00	93	33,33
Regular	17	6,09	143	51,25	17	6,09	177	63,44
Alta	0	0,00	0	0,00	9	3,23	9	3,23
Total	95	34,05	158	56,63	26	9,32	279	100,00

*Fuente: Encuesta aplicada a pobladores de Ilabaya.
Fecha: Julio 2021*

La información obtenida y reflejada en la Tabla N° 06 observamos que el 51,25% de la población del Distrito de Ilabaya considera que la falta de liderazgo mediana ya que alcanza un nivel regular de ausencia de liderazgo y regular toma de decisiones que también consideramos de igual manera; por otro lado, en contraposición, el 6,09% nos indica que la falta de liderazgo es de regular en cuanto a ausencia de liderazgo y toma de decisiones es buena. Por lo que podemos indicar que si hay una correlación y hay ausencia del liderazgo al momento de tomar decisiones y que estas serían decisiones malas, las cuales generan efectos negativos en la gestión municipal.

Establecimos la relación que existe entre ambas variables tanto en la variable falta de liderazgo como la variable toma de decisiones de la gestión municipal de Municipalidad Distrital de Ilabaya.

Tabla N° 07

RHO DE SPEARMAN			
		FALTA DE LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES
FALTA DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	0,925
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	279	279
TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	0,925	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	279	279

*Fuente: Encuesta aplicada a pobladores de Ilabaya.
Fecha: Julio 2021*

La información obtenida y reflejada en la Tabla N° 07 observamos los resultados al final de la aplicación que se hizo del coeficiente de correlación de Spearman y así diagnosticar la influencia de la falta de liderazgo y la toma de decisiones de la gestión municipal de la Municipalidad del Distrito de Ilabaya; apreciamos que el coeficiente de Spearman obtiene 0,925, en ese sentido podemos afirmar que existe una influencia alta directa; de igual manera, apreciamos que la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que podemos asumir y afirmar que la relación es significativa.

Objetivo específico 03: Conocer el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal de Ilabaya.

Tabla N° 08

Niveles	Alternativas de solución		Evaluación		Identificar problemas		Impacto de decisiones		Criterio para decidir		Conocimiento de resultados		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	64	22,94	48	17,20	114	40,86	72	25,81	63	22,58	101	36,20	95	34,05
Regular	146	52,33	175	62,72	137	49,10	132	47,31	151	54,12	160	57,35	158	56,63
Buena	69	24,73	56	20,07	28	10,04	75	26,88	65	23,30	18	6,45	26	9,32
Total	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00	279	100,00

*Fuente: Encuesta aplicada a pobladores de Ilabaya.
Fecha: Julio 2021*

La información obtenida y reflejada en la Tabla N° 08 donde apreciamos que, el 56,63% de la población del Distrito de Ilabaya, afirma que el nivel de las dimensiones descritas en cuanto de la toma de decisiones es de un nivel regular; por lo tanto, podemos considerar que la variable también alcanza 56,53% de la población que afirman que, es de un nivel también regular; asimismo el 34,05% precisa en cuanto a la toma de decisiones es deficiente o mala.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Se verificó si cumplen el supuesto de normalidad de las variables respecto de sus instrumentos de medición en estudio, en donde las variables son: Falta de liderazgo y la toma de decisiones,

Tabla N° 09

RHO DE SPEARMAN			
		FALTA DE LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES
FALTA DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	0,925
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	279	279
TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	0,925	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	279	279

Fuente: SPSS versión 26.

$$\rho = 0,925 \quad p = 0,000$$

La información reflejada en la Tabla N° 09. La Prueba de Rho de Spearman de la variable falta de liderazgo asociado a la variable toma de decisiones.

H_0 : La falta de liderazgo no influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayño.

H_1 : La falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayño. Cuyo nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$, Como $p\text{-valor} = 0,0$ apreciamos que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$; entonces podemos precisar que se rechaza H_0 .

En tal sentido podemos afirmar que al nivel del 5% de significancia se concluye que la falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayño.

Tabla 10

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Prueba de Bondad de ajuste para la falta de liderazgo

Estadísticos de prueba	Falta de liderazgo
Chi-cuadrado	151,742
gl	2
Sig. asintótica	0,000

Fuente: SPSS versión 26.

$$X_c^2 = 151,742 \quad p = 0,000$$

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : La falta de liderazgo en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya no causan efectos de la falta de liderazgo son negativos y causa deficiencias en toma de decisiones.

H_1 : La falta de liderazgo en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya si causan efectos negativos y además causa deficiencias al momento de tomar las decisiones.

En el Nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$ como $p\text{-valor} = 0,000$ es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza H_0 . Al nivel del 5% de significancia se concluye que la falta de liderazgo en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, si causan efectos por la falta de liderazgo y además causa deficiencias en la toma de decisiones.

Tabla N° 11

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Prueba de Bondad de ajuste para la toma de decisiones

Estadísticos de prueba	Toma de decisiones
Chi-cuadrado	93,742
gl	2
Sig. asintótica	0,000

Fuente: SPSS versión 26.

$$X_c^2 = 93,742 \quad p = 0,000$$

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : La toma de decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya no es de regular.

H_1 : La toma de decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya es de regular.

Por lo tanto, el nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$, Como $p\text{-valor} = 0,000$ es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza H_0 . Por lo tanto, al nivel del 5% de significancia, en este sentido podemos determinar que la toma de decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya es de regular.

Tabla 12**VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

Prueba de Rho de Spearman de la falta de liderazgo asociado a la toma de decisiones.

RHO DE SPEARMAN			
		FALTA DE LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES
FALTA DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	0,925
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	279	279
TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	0,925	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	279	279

Fuente: SPSS versión 26.

$$\rho = 0,925 \quad p = 0,000$$

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : La falta de liderazgo no se relaciona al momento de tomar decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya

H_1 : La falta de liderazgo se relaciona al momento de tomar decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad distrital de Ilabaya.

Por tanto, el nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$, Como $p\text{-valor} = 0,000$ es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza H_0 . Por lo que al nivel del 5% de significancia se concluye que la falta de liderazgo se relaciona al momento de tomar decisiones en la gestión municipal de la Municipalidad de Ilabaya.

V. DISCUSIÓN

Objetivo específico 01; Identificar los efectos de la ausencia del liderazgo al tomar las decisiones por la autoridad edil y funcionarios.

En cuanto al nivel de la variable falta de liderazgo, se aprecia que más de 63% de la población del distrito de Ilabaya perciben que las dimensiones propuestas de la variable falta de liderazgo alcanzan un resultado lo que indica que el nivel es regular, el 33% considera que la falta de liderazgo es muy baja y el 3% indicó que la falta o la ausencia de liderazgo es alta. Se pueda precisar que según estos resultados esta variable se posiciona en un nivel regular, por lo que sí se puede identificar los efectos que ocasiona la ausencia de liderazgo y esto tendría efectos en la toma de decisiones, por lo que esto generaría consecuencias negativas para la institución ya que la falta de liderazgo perjudica y genera consecuencias y no contribuye a que se tomen buenas decisiones. Rodríguez (2019) concluye que el liderazgo es muy importante y este siempre va influenciar sobre el resultado del trabajo en equipo, además precisa que las cualidades de los líderes tiene gran importancia debido que estos contribuyen al logro de buenos resultados, tal es así que indica si en una organización hay ausencia o hay falta de liderazgo pues no se podrán esperar buenos resultados y se compra con la toma de decisiones aun peor estas pues evidentemente no se podrán tomar buenas decisiones, pues por la faltas de liderazgo esta ya condenada a una decisiones deficientes. Guerrero (2020) concluye que el liderazgo o la falte del mismo influirán en la toma de decisiones, si hay ausencia de liderazgo pues las decisiones serán deficientes o malas, pero en cambio sí hay un liderazgo, la toma de decisiones serán buenas y beneficiosas para el logro de buenos resultados al interior de la empresa o institución, además indica que el accionar de un líder va afecta directamente en el factor humano y físico de la organización. Díaz & Serrano (2020) concluyeron en que el liderazgo ayuda a que los gerentes sean promotores del cambio para inspirar a los trabajadores motivándolos y afianciendo el compromiso de estos para poder lograr los objetivos planteados, asimismo indican que los colaboradores se muestran más predispuestos al trabajo en equipo con una buena relación interpersonal con

los gerentes y jefes puesto que si sería lo contrario se presentaría un escenario de inconformidad y de rechazo de las decisiones planteadas.

Molina (2018, como se citó en Franco 2019) concluyeron que una medición del liderazgo alto o bajo, influencia al momento de tomar buenas decisiones, lo cual motivaba a que los colaboradores realizaran una buena labor, donde se precisó que el liderazgo es una cualidad necesaria en una organización si los líderes toman decisiones correctas gracias al liderazgo que estos tienen e inspiran a su personal. Barriga (2019) por su parte concluyó que el liderazgo ha cambiado y está evolucionando a lo largo del tiempo, el cual se ha ido ajustando la línea de liderazgo de cada organización, además afirma que en la sociedad siempre han existido líderes los cuales se han caracterizado por su grandeza en cada situación a la que se han enfrentado para mejorar en base a las decisiones que se toman, ya que si no hay liderazgo simplemente las decisiones no serán buenas y perjudican a la organización ya que las decisiones sean malas o buenas serán las que definan el camino de la organización. Gamboa (2017) concluye que, si el liderazgo en una organización aumenta, de igual manera también será más eficiente y efectiva las decisiones que se tomen, por el contrario, si falta liderazgo las decisiones serán deficientes y desencadenarán en efectos negativos. Capuñay (2019) por su parte concluye afirmando que el liderazgo es un factor trascendental que ayuda de forma importante en el clima organizacional lo que conlleva a un decisivo impacto en una organización.

Objetivo específico 02; Analizar la correlación entre la ausencia del liderazgo al momento en que toman las decisiones y los efectos que genera en la gestión municipal de Ilabaya.

En la tabla N° 06 se observa que el 51,25% de la población del Distrito de Ilabaya considera que la falta de liderazgo es mediana ya que alcanza un nivel de regular a medio en cuanto a ausencia de liderazgo y la toma de decisiones también se considera regular; asimismo, en contraposición, el 6,09% indica que la falta de liderazgo es de regular a buena, en cuanto a la ausencia de liderazgo y la toma de decisiones es buena. En la tabla N° 07, se aprecia el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para identificar la influencia de la falta de liderazgo y la toma de decisiones de la

gestión municipal de la Municipalidad del Distrito de Ilabaya; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,925, lo que revela una influencia directa; asimismo, la significancia bilateral. Reaño (2019) Concluyo que el nivel de relación de ambas variables gestión de liderazgo y la toma de decisiones se da cuando ambas variables están estrechamente influenciadas una con la otra, y esto porque si una variable cambia su nivel la otra variable también, en consecuencia, afirma que están íntimamente relacionados. Torres (2019) concluye indicando la existencia de una relación significativa entre ambas variables clima laboral y liderazgo, estos hallazgos que demostraron que al tener las variables relacionadas de manera positiva significativas conllevará a fortalecer una variable lo que contribuye a fortalecer a la segunda variable por la relación que las dos variables mantienen. Tarazona, et al (2019) concluye que se ha demostrado que hay una relación significativa de ambas variables el liderazgo organizacional y la toma de decisiones donde se demostró que la relación es alta entre las variables asimismo demostró la alta relación existente porque depende de una de la otra y si una varía la otra también varía de nivel. Cifuentes (2020) concluyo indicando que la relación del liderazgo con la toma de decisiones, en lo que preciso mientras más alto sea el nivel de liderazgo, será mejor la toma de decisiones. Araujo (2018) por su parte concluyo afirmando que al relacionar el liderazgo y la toma de decisiones se logró comprobar la correlación lo que permitió deducir la presencia de una relación efectiva media de ambas variables de liderazgo y toma de decisiones. Pavés (2021) por su parte concluye indicando la relación del liderazgo con sus dimensiones mantienen las cuales tienen una correlación considerable, asimismo precisa que si hay ausencia de liderazgo esto puede brindar un resultado diferente. Quintero (200) concluyo que la correlación entre el liderazgo y la toma de decisiones se encontró evidencia estadística que están muy relacionados debido a las características que las dos variables según la información recogida.

Objetivo específico 03: Conocer el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal de Ilabaya.

Se concluye que alrededor del 56% de la población del Distrito de Ilabaya reflexiona que el nivel de las dimensiones identificadas como parte de la variable toma de decisiones es regular; por lo tanto la variable, también alcanza 56,53% de la población que consideran que es de nivel regular; asimismo el 34,05% considera que la toma de decisiones es mala o deficiente con este resultado podemos conocer el impacto de la falta de liderazgo en la toma de decisiones, como se determinó que la falta de liderazgo afecta el nivel la toma de decisiones y al ser estas deficientes es que causan perjuicios y consecuencias a la gestión municipal precisamente por las decisiones. Rivas & Lima (2019) por su parte concluyen afirmando que los efectos del liderazgo si influye sobre en el desempeño laboral de los colaboradores, asimismo afirman que el liderazgo es determinante en el actuar de los trabajadores por que los colaboradores se enfocan en los objetivos de la gestión y tiene un efecto directo. Vega (2020) quien concluyó afirmando que el líder es quien tiene el protagonismo más importante debido a que sobre el recae el compromiso de encaminar los objetivos que debe asumir la organización, puesto que si no hay liderazgo no se plantearan los objetivos y esto traería consecuencias devastadoras para una organización. Espejo (2020) quien concluye que la toma de decisiones será siempre buena si el liderazgo que se tiene sea de un estilo adecuado, si por el contrario hay una ausencia de liderazgo pues simplemente las decisiones serán deficientes por lo que afirman que a mayor ausencia de liderazgo más deficientes serán la toma de decisiones. Cáceres (2020) por su parte concluye afirmando que los líderes de una empresa depositan su confianza en las cualidades y capacidades en sus colaboradores y creen en potencial esto porque los lideres no quieren asumir el liderazgo y dejan que sea asumido por los colaboradores por lo que la ausencia del liderazgo genera perjuicios a la empresa y consecuencias como el cierre de la misma. Reaño (2020) concluye que el liderazgo es un instrumento de dirección que afecta directamente en la empresa y en las decisiones que se toman en ella, por lo que ante la falta de liderazgo ocasiona efectos adversos para la empresa o una organización donde las consecuencias serían irreversibles con ello ocasionaría un impacto negativo y desfavorable para la empresa.

Verificación de la hipótesis general; podemos afirmar que al nivel del 5% de significancia se concluye que la falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayoño. Quinteros (2020) Concluye en que el liderazgo sobre las personas y a las acciones que se realizan tiene una fuerte influencia al momento de tomar decisiones por los distintos niveles jerárquicos medios de una empresa, por lo que afirma que el liderazgo tiene una fuerte influencia en la toma de decisiones y esta genera inevitablemente efectos y consecuencias si hay ausencia de liderazgo. Vega (2020) concluye por su parte que las fuentes de influencia son la coyuntura en el ámbito local, el ámbito regional, y el ámbito mundial puede transformar y modificar el liderazgo el cual a su vez influirá en la toma de decisiones o estas tendrán efectos no planteados. Finalmente concluye que la falta de liderazgo influye y es determinante al momento de la toma de decisiones ya que estas son un proceso complejo y está ligado al liderazgo del líder. Araujo (2018) por su parte precisa que liderazgo es influencia pura a las personas para que se asegure voluntariamente las metas grupales por lo que asegura que el liderazgo contribuye y aporta a que las personas sean influenciadas debido a esto es que las decisiones serán beneficiosas.

Verificación de la primera hipótesis específica; Al nivel del 5% de significancia se concluye que la falta de liderazgo en la gestión edil de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, si causan efectos por la falta de liderazgo y además causa deficiencias en la toma de decisiones. Rivas y Lima (2019) por su parte concluye indicando que el liderazgo está asociado con el desempeño de los funcionarios y estos ejerce influencia de una forma positiva sin embargo si el liderazgo por falta de distintos factores que no se encuentran en el líder pues causaría efectos adversos en una organización por lo que la toma de decisiones sería deficiente y ello traería efectos negativos.

Verificación de la segunda hipótesis específica; al nivel del 5% de significancia por lo que se determinó que al momento de tomar las decisiones en la gestión edil de la Municipalidad Distrital de Ilabaya es de regular, por lo tanto, se concluye que la falta de liderazgo es la que ocasiona las decisiones deficientes

en la entidad. Esquivias (2019). Concluye que a la dificultad de liderazgo en la organización se le atribuye los innumerables problemas que se presentan por las malas decisiones que se toman y que esto lleva a la institución a que no cumpla las metas propuestas, asimismo también el impacto que ello causa. Sánchez (2020) por su lado concluye que la ausencia de liderazgo se acentuó como una problemática que afecta los procesos corporativos ya que esto conlleva a la falta de eficiencia en el proceso de tomar decisiones correctas. Robles (2021) por su parte concluye que las consecuencias que se pueden observar mayoritariamente ante la toma de decisiones es que estas son erradas lo que, y causan frustración y enojo, además precisa que el tomar decisiones y que los resultados no eran los esperados se aumenta la frustración.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar como la falta de liderazgo si afecta al momento de tomar decisiones en la gestión municipal de la municipalidad distrital de Ilabaya. Esto de acuerdo al resultado obtenido en la prueba de Rho de Spearman ($p=0,925$) de la tabla 07 que el coeficiente alcanza 0,925, donde indica una influencia alta directa; Esto indica que la falta de liderazgo si influye directamente al momento de tomar decisiones por lo tanto afecta en la toma decisiones.

Se logró identificar que la falta de liderazgo, en la apreciación de la población del distrito de Ilabaya, es de regular la ausencia de liderazgo, pues el 63.44% de la población lo considera así. Por lo que si tendría efectos adversos a la gestión municipal ocasionando retrasos y falta de dirección de la gestión municipal.

Se logró establecer la correlación la ausencia del liderazgo en la toma de decisiones, en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, siendo esta regular con la tendencia a mala, pues el 56,63% la considera regular y el 34,05% la percibe como mala, por lo que la falta de liderazgo si genera efectos negativos en la gestión municipal.

Se logró conocer que el impacto entre la falta de liderazgo y la toma de decisiones es regular, pues el 51,25% de la población consideran ambas variables en este nivel y el 6,09% de ellos considera la falta de liderazgo y la toma de decisiones la consideran mala. Es este sentido la falta de liderazgo ocasiona consecuencias adversas y perjuicios a la gestión municipal.

VII. RECOMENDACIONES

Que titular del pliego mejore las capacidades y cualidades para que se pueda ejercer un estilo de liderazgo que ayude a la entidad a cumplir con sus objetivos y metas para poder obtener los logros esperados por el bienestar del distrito de Ilabaya en vista que el liderazgo influye directamente en la toma de decisiones de la autoridad edil.

Que el gerente general y los gerentes de línea deben tomar un mayor liderazgo para poder brindar un buen asesoramiento para que la autoridad edil pueda tomar buenas decisiones y que no se genere efectos adversos, ni consecuencias que perjudiquen a la población beneficiaria.

Que se debe capacitar al personal que son parte de la institución desde la autoridad edil, funcionarios hasta los empleados para que tengan una adecuada comunicación al interior de la municipalidad y brindar un buen servicio a la población.

Que se debe informar a la población de las acciones que realiza la municipalidad mediante la rendición de cuentas, que no lo ha hecho la municipalidad de Ilabaya a la fecha, acción y mecanismo de participación ciudadana importante para mantener al pueblo informado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, A., Espinal, G., Ponce, M., Posada, A., Nava, J., Salcedo, B., & Salcedo, B. (2017). Frecuencia de hábitos orales relacionados con la mal oclusión en pacientes de 4 a 12 años: estudio comparativo entre San Luis de Potosí-México y Medellín-Colombia, 2016. *Revista Nacional de Odontología*, 13(26), 1-6.
- Abarca I. García González, M., Y Ortiz Bautista, R. A. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas*, Vol. 2 (54), pag.172 – 188. Matanzas, Cuba.
- Alejandro Franco Ana Isabel (2019), "Percepción de la Toma de Decisiones en Directivos de una Unidad Educativa". Guayaquil, Ecuador
- Anaya O.J., Miranda V. J., & R. C., A (2020): "Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral", (2020) <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/liderazgo-satisfaccion-laboral.html>.
- Araujo Sánchez, V. H. (2018). Liderazgo y su relación con la toma de decisiones del área de educación física y el deporte escolar de la Dirección Regional de Educación de Cajamarca, 2016.
- Arroba, T. (1977). Styles of decision-making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5(2), 149-158.
- Baez-Palencia, D., Olazabal-Lugo, M., & Romero-Muñoz, J. (2020). Toma de decisiones empresariales a través de la media ordenada ponderada. *Inquietud Empresarial*, 19(2), 11-23. Bogotá, Colombia.
- BARRIGA GONZÁLEZ, GISELLA, "LIDERAZGO INSPIRACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES", 2019, Bogotá, Colombia.
- Besen, F., Tecchio, E., & Fialho, F. A. P. (2017). Liderança autêntica e a Gestão do conhecimento. *Gestão & Produção*, 24(1), 2-14.
- Beerli, I. (2020). Lack of reform in Israeli local government and its impact on modern developments in public management. *Public Management Review*, 1-13.

- Begazo Villanueva, J. (2014). La toma de decisiones y la gestión por objetivos en la empresa peruana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 17(34), 21-27. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/1169>
- Berrios, A.; Aravena, M.; García-Carmona, M.; Martín Bris, M. Liderança e auto-avaliação institucional. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, v. 15, n. esp4, p. 2600–2610, (2020). DOI: 10.21723/riaee.v15iesp4.14508. Brazil.
- By, R. T. (2021). Leadership: In pursuit of purpose. *Journal of Change Management*, 21(1), 30-44.EUA
- Catacora C., Javier B. (2019) Tesis - Análisis económico y financiero del cpbs servicentro una-puno y su influencia en la toma de decisiones gerenciales, periodos 2017 – 2018, Puno, Perú.
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *Trandes*, 8, 64 Seiten. <https://doi.org/10.17169/REFUBIUM-216>.
- Campos., Y. C., Yulán G., L. K. & Cortez S., J. A. (2021). Estilos de liderazgo: influencia en la gestión administrativa en instituciones educativas. *Revista Mapa*, 7(22), 101- 124. <http://revistamapa.org/index.php/es>.
- Cifuentes La R. (2020), “Asertividad en relación con las Competencias Gerenciales y Toma de Decisiones, alumnos del décimo ciclo, Escuela Profesional Administración, de una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2019”. Lima, Perú.
- Contreras R.D, Jiménez A.L., (2016). “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”. Cundinamarca, Colombia.
- Coccia, M. (2020). Comparative critical decisions in management. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer Nature Switzerland AG.

- Capuñay Geng, Mónica Esther Liliana, "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS PYMES DE LIMA METROPOLITANA", 2019, Lima, Perú.
- Da Silva, É. F., Paulino, R. D., da Silva, F. F., & de Oliveira, C. B. A. (2020). A influencia do estilo de liderança na satisfação do trabalho: estudo em uma unidade de ensino particular no município de Bananeiras-PB. *Qualitas Revista Eletrônica*, 20(2), 89-114.
- Díaz, J., & Quiñones, A. (2018) Relación entre el Liderazgo Transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Díaz S., A. M., Serrano Gil, L. E., (2019), "Estrategias de comunicación y liderazgo como aporte a la toma de decisiones gerenciales en la empresa ABC". Bogotá, Colombia.
- Estella, Á., Saralegui, I., Sanchiz, O. R., Hernández-Tejedor, A., Camps, V. L., Martín, M. C. & Monzón, J. L. (2020). Puesta al día y recomendaciones en la toma de decisiones de limitación de tratamientos de soporte vital. *Medicina Intensiva*, 44(2), 101-112.
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Pág. 1-4, Lima, Perú
- Escandón B., D., Y Hurtado A., A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. 32 (139), p.137-145. Doi: [org/10.1016/j.estger.2016.04.001](https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001). Colombia.
- Espejo R., M (2020), "Toma de decisiones y gestión universitaria en el personal administrativo de la facultad de ciencias administrativas y contables de la universidad peruana los andes, 2018". Huancayo, Perú.
- Emanuelli, P. (2016). CAP 1: Selección de técnicas de recolección de datos. Criterios para la selección de técnicas de recolección de datos. P22.
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.

- Esquivias Suero, C. R. (2019). La falta de liderazgo de los altos directivos en el compromiso laboral e identidad institucional de los trabajadores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, en el año 2019.
- Figuerola López, A., & García de la Torre, C. (2018). Un modelo para la toma de decisiones sustentables en las organizaciones. *Investigation administrative*, 47(122), 0-0. México.
- Frosch, D. L., & Kaplan, R. M. (1999). Shared decision making in clinical medicine: past research and future directions. *American journal of preventiva medicine*, 17(4), 285-294.
- Gamboa Graus, M. E. (2017). Escalas de medición y análisis de datos estadísticos aplicados a la investigación educativa, Cuba.
- GAMBOA DÍAZ, WILLIAMS, "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS – 2016, (2017) Andahuaylas, Perú.
- García, M. D. G. (2020). Dirección escolar con enfoque de liderazgo carismático. *Perfiles de un líder educativo. Dominio de las Ciencias*, 6(2), 718-739.
- Gómez Quevedo, O. (2019). Analysis of management leadership styles and their correlation with the synthetic index of educational quality. *Colombia*, 10(1), 33-66.
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results* (Harvard Business Review Classics). Harvard Business Press. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CG9GDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Leadership+That+Gets+Results&ots=mp3C9eEups&sig=ueWKnUS17D_vAtrF9GgCQxAN6w#v=onepage&q=Leadership%20That%20Gets%20Results&f=false.
- González Rosas, E. L., Góngora Cervantes, V. (2020), "Competencias de liderazgo de mujeres dirigentes nacionales de partido en México: Amalia García, Cecilia Romero y Beatriz Mojica". México.

- Grosso, F. (2017). Liderazgo: alumbrando nuevos paradigmas. Revista Argentina de Investigación de Negocios. Volumen 3, Número 1. ISSN: 2422 –7609. Argentina.
- Guerrero P., S. C. (2020), "liderazgo y gestión del cambio". Cali, Colombia.
- Güiza, L. (2020). Ausencia de Liderazgo en las áreas de apoyo de Recursos Humanos, en una organización dedicada a la manufactura de empaques para alimentos. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/36301>.
- Hernández M., B (2016). "Relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la distribuidora huehueteca de centro de occidente, s. a.". Huehuetenango, Guatemala
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2014), Metodología de la Investigación (6 ed., Pág. 88-101). México: McGraw-Hill.
- Laines Ochoa, C., N. (2018), Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque, Chiclayo, Perú.
- Llanos Castillo, J. C. (2021), en su tesis "Estrategias financieras para la toma de decisiones en la Empresa Comercial "Fertiagro El Chamesino S.A.C". Lambayeque, Perú.
- Manrique, K. (2017). Liderazgo transformacional en funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Malloy, E., & Kavussanu, M. (2020). The Role of Authentic Leadership on Athletes' Achievement and Moral Outcomes over Time. Unites Estate, SportRvix. 10.31236/osf.io/z3xmh.
- Mercader P., Víctor M., Relación De La Productividad, La Ética, La Toma De Decisiones Y La Felicidad (2017). Revista Global de Negocios, v. 10 (6) p. 87-104, 2017, California, Estados Unidos disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3071250>
- Mendoza, A. (2017). Narrativa del liderazgo organizacional en una empresa familiar de Lima Metropolitana (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.

- Molina A., F. (2018) tesis; "Liderazgo y toma de decisiones". Quetzaltenango, México
- Mateus Camargo, J. S. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones.
- Vega R., Villanueva V. (2020), "Liderazgo compartido en la toma de decisiones en la empresa corporativa". Lima, Perú
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*. Colombia Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso.
- Pérez Ríos, C. (2018). Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones. *Educatio Siglo XXI*, 36(3 Nov-Feb1), 523-526. España. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/350151>.
- Peves S., L., (2021), "Liderazgo y gestión de la innovación en la dirección general de administración de una universidad pública del Perú", Lima, Perú.
- Quinteros Urquizo, D. G. (2020). Influencia del liderazgo en la toma de decisiones en niveles jerárquicos medios en empresas familiares de la ciudad de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad y Empresa*. 5, p.5-11. Doi: 10.1016/S0123-5923(13)70021-4
- Reaño R., E. (2019). "Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa "Manuel Burga Puelles" de Jayanca, Lambayeque 2019". Perú
- Revoredo, C., & Cabrejos, C. (2018), "Análisis de la Influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana". Perú

- Recalde C., S. E. (2018), Tesis; Análisis y propuesta de una herramienta business intelligence que permita mejorar la toma de decisiones gerenciales en la empresa soldeneg soluciones de egocios cía. Ltda., Quito, Ecuador.
- Rivas Flores, A. F., & Lima Chipana, I. M. Los efectos del liderazgo directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés. 2019, la Paz, Bolivia
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería, Colombia 7(2), 62-67.
- Rodríguez Rojas, Y. L. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones. Bogota, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.Co/bitstream/handle/10654/31994/MateusCamargoJuanSebastian2019.pdf>.
- Robles-Mendoza, A. (2021). Toma de decisiones trascendentales y su relación con el autoconocimiento.
- Sánchez, M. U. (2020). "Herramientas gerenciales para la toma de decisiones". Colombia
- Siddiqi, L.A., Chick, H. & Dibben, M. (2017), "Spirituality and its Role in Responsible Leadership and Decision-Making", Responsible Leadership and Ethical Decision-Making (Research in Ethical Issues in Organizations, Vol. 17), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 63-81. <https://doi.org/10.1108/S1529-209620170000017009>.
- Shuña Pérez, R. (2021). Gestión de la información y toma de decisiones en las referencias y contrareferencias del Hospital II-2, Tarapoto-Perú, 2020.
- Tarazona M., V., Olivares, T. P., Huamán, G., Z., Ortiz, R. M., Castro, G. C., Aguilar, S., J., (2019), "Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes de Lima Norte, Lima – 2018".

- Torres Laiza, F. A. (2017). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017.
- Torres B., G. (2019). "Análisis de los estilos de liderazgo en la toma de decisiones en el nivel gerencial de la Municipalidad Distrital de Sama – Tacna, período 2019". Tacna, Perú.
- Torres, B. E. M. (2020). Líderes y liderazgo. Editorial Universidad de Guadalajara. México.
- Torres F., J. P., Gallo M., J. G., Hallo A., R. F., Abcarius, J. J., Muriel P., M. H., & Fernández L., A. (2017). Gestión de la información Como herramienta para la toma de decisiones en salud: escenarios más probables. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36(3) Recuperado en 27 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000300010&lng=es&tlng=en.
- Tracy B. (2015) Liderazgo. Libro, pág. 5, Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América.
- Wati Osman, N., & Kamis, A. (2019). Innovation Leadership for sustainable organizational climate in Institution of technical and vocational education and training (tvvet) in Malaysia. Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>.
- Waldman, D. A., Putnam, L. L., Miron-Spektor, E., & Siegel, D. (2019). The role of paradox theory in decision-making and management research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155, 1-6.

ANEXOS

OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
FALTA DE LIDERAZGO	El liderazgo es un fenómeno social de carácter relacional que se evidencia a partir de la capacidad de un individuo de ejercer influencia sobre otros a partir de la utilización de distintos dispositivos de poder. GROSSO 2017, Pág. (21-32)	Proceso que se realizará metódica y técnicamente mediante una escala que incluye ítems relacionados a la Falta de liderazgo. Para ello se realiza una encuesta donde se calificará en una escala de estimación sumatoria Likert de 5 puntos.	Liderazgo	¿Las decisiones que toma el alcalde influyen en la población?	ORDINAL
				¿Considera usted que el alcalde debe ser un líder que dirija su gestión de acuerdo a su plan de gobierno?	
				¿La autoridad edil asume la responsabilidad de sus actos activos y pasivos?	
			Motivación inspiracional	¿La autoridad edil conoedor de la realidad de su distrito planifica la solución de las necesidades en función a un plan de gobierno?	
				¿El alcalde de su distrito los motiva y alienta a sus colaboradores a brindar un servicio a la población?	
				¿El alcalde inspirar a sus colaboradores a solucionar las necesidades del su distrito de manera correcta y transparente?	
	Falta de dirección		¿Considera usted que el alcalde los orienta y motiva a alcanzar metas en beneficio de la mayoría de su distrito?		
			¿La autoridad edil da órdenes claras a sus subordinados?		
			¿El alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva para tomar decisiones?		
	Ausencia de liderazgo		¿Cree usted que la autoridad edil tiene miedo de recibir denuncias futuras?		
			¿El alcalde es una persona conciliadora para resolver los problemas y/o conflictos sociales, laborales en su distrito?		
			¿La comunicación es transparente y continua en el interior de la municipalidad de Ilabaya?		
	Reglas claras		¿La municipalidad de Ilabaya tiene un trabajo planificado?		
			¿El alcalde de su distrito lidera su gestión?		
			¿Cree usted que el alcalde realiza cambios repentinos sin analizar en su plan de gestión?		
	Delegación de responsabilidades		¿La autoridad edil se involucra en la ejecución de Proyectos y actividades?		
			¿El alcalde delega funciones y/o tareas confiando en que serán atendidas?		
			¿El alcalde exige el cumplimiento mínimo y responsable de sus funcionarios?		
¿El alcalde consulta a sus funcionarios sobre el cumplimiento de metas?					
				¿El alcalde tiene manejo es respetuoso del trabajo de sus funcionarios?	

TOMA DE DECISIONES	<p>La toma de decisiones es un proceso por el cual se busca despejar la incertidumbre que muchas veces aqueja por una solución a un problema específico, por lo tanto, la toma de decisiones es importante porque nos indica de un determinado problema o una situación es valorada y considerado profundamente para determinar qué alternativas de solución que le podemos dar y nos permita elegir. Según BAEZ et al. (2020). P.11-23</p>	<p>Proceso que se realizará metódica y técnicamente mediante una escala que incluye ítems relacionados a la Toma de decisiones. Para ello se realiza una encuesta donde se calificará en una escala de estimación sumatoria Likert de 5 puntos.</p>	Alternativas de solución	¿El alcalde gestiona alternativas de solución para los problemas más urgentes?	ORDINAL
	Evaluación			¿El alcalde evalúa el impacto de sus decisiones en forma técnica?	
				¿Considera usted que la autoridad edil toma buenas decisiones?	
			¿El alcalde de su distrito evalúa las acciones pasadas para decidir nuevas propuestas y no cometer los errores de gestiones pasadas?		
	Identificar problemas		¿Cree usted que el alcalde realiza un control de las acciones de funcionarios?		
			¿La autoridad edil debe realizar una reingeniería a su gestión para tomar decisiones en beneficio a su distrito?		
			¿La autoridad edil por si misma identifica problemas en su gestión?		
	Impactos de decisiones		¿Considera usted que el alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva?		
			¿La autoridad edil identifica claramente de las necesidades de su población?		
			¿La municipalidad identifica, formula y ejecuta sus proyectos de acuerdo a los problemas de fondo?		
	Criterio para decidir		¿Cree usted que las decisiones tomadas impactan directamente en la población?		
			¿El Alcalde cuenta con una experiencia óptima para tomar buenas decisiones?		
			¿La mejora de la gestión municipal estará por cambiar el rumbo de la Institución y de profesionales que laboran?		
	Conocimiento de resultados		¿Cree usted que el alcalde toma sus propias decisiones en su gestión?		
			¿El alcalde evalúa los problemas para tomar decisiones?		
¿La autoridad edil analiza pros y contras antes de decidir?					
¿Cree usted que el alcalde es consciente de que una buena decisión mejoraría la gestión municipal?					
Conocimiento de resultados	¿El alcalde evalúa resultados para tomar decisiones para un manejo adecuado de los recursos de su distrito?				
	¿El alcalde es consciente de los resultados negativos de su gestión?				
	¿El alcalde tiene conocimiento del trabajo que realizan sus colaboradores?				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA FALTA DE LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA GESTION MUNICIPAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILLABAYA EN LOS AÑOS 2019 Y 2020

Autor: MANUEL ISAIAS MORI MAMANI

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la influencia de la falta de liderazgo al momento de tomar las decisiones en la gestión municipal y las consecuencias, perjuicios que genera a la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo afecta la falta de liderazgo del alcalde y sus funcionarios al momento de tomar de decisiones en la gestión de la comuna de Ilabaya?, ¿Qué relación existe entre la falta liderazgo y el tomar las decisiones y el efecto que genera en la gestión municipal?, ¿Cuál es el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal?</p>	<p>OBJETIVO ORIGINAL “Determinar como la falta de liderazgo afecta en al momento de tomar las decisiones en la gestión municipal por el alcalde y sus funcionarios, en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019”.</p> <p>OBETIVOS ESPECIFICOS <u>Identificar</u> los efectos de la ausencia del liderazgo al tomar las decisiones por la autoridad edil y funcionarios. <u>Analizar</u> la correlación entre la ausencia del liderazgo al momento en que tomaran las decisiones y los efectos que genera en la gestión municipal de Ilabaya. <u>Conocer</u> el impacto de la falta de liderazgo y las consecuencias y perjuicios que este genera en la gestión municipal de Ilabaya.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL; La falta de liderazgo influye directamente al momento de tomar decisiones por el alcalde y funcionarios, genera consecuencias y perjuicios negativos a la gestión municipal del Municipio Ilabayeno.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Los efectos de la falta de liderazgo son negativos y causa deficiencias en toma de decisiones. La relación de la falta de liderazgo en la toma de decisiones es directa y tiene efectos negativos en la gestión municipal de Ilabaya. La falta de liderazgo tiene un impacto negativo con consecuencias y perjuicios para la gestión municipal de Ilabaya.</p>	Variable 1: FALTA DE LIDERAZGO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo	Carisma Inspiración liderar	1,2,3,	Ordinal	1: Totalmente deacuerdo; 2: deacuerdo; 3: Ni deacuerdo, Ni desacuerdo 4: En desacuerdo; 5: Totalmente en desacuerdo
			Motivación inspiracional	Motivación Incentivos participación	4,5,6,		
			Falta de dirección	Falta de habilidades Ordenes claras Influencia de terceros	7,8,9,10,		
			Ausencia de liderazgo	Miedo a denuncias Comunicación Motivación Planeación	11,12,13		
Reglas claras	Cambios inesperados Líder pasivo	14,15,16					
Delegación de responsabilida des	Respeto independencia consulta Exigencia Manejo de grupos	17,18,19,20					



		Variables e indicadores				
		Variable 2: TOMA DE DECISIONES				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Alternativas de solución	Mejora continua Soluciones	1,2,3,	Ordinal	1: Totalmente de acuerdo; 2: de acuerdo; 3: Ni de acuerdo, Ni desacuerdo 4: En desacuerdo; 5: Totalmente en desacuerdo
		Evaluación	Evaluación Estudia Reconoce	4,5,6,		
		Identificar problemas	Identifica Influencias externas e internas Acepta la problemática	7,8,9,10,		
		Impactos de decisiones	Decisiones Miedos Gestión	11,12,13,		
		Criterio para decidir	Decisiones propias Problemas internos	14,15,16,		
		Conocimiento de resultados	Conoce resultados Aceptación de resultados Trabajo de colaboradores	17,18,19,20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar	
Nivel: Básica transeccional Diseño: no experimental correlacional Método: Cuantitativa	Población: 1000 personas Tipo de muestreo: probabilísticos-aleatorio simple Tamaño de muestra: 278 personas	Variable 1: Falta de liderazgo Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Manuel Mori Año: 2020 Monitoreo: Evaluación de resultados Ámbito de Aplicación: Distrito de Ilabaya Forma de Administración: Presencial	Variable 2: Toma de decisiones Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Manuel Mori Año: 2020 Monitoreo: Evaluación de resultados Ámbito de Aplicación: Distrito de Ilabaya Forma de Administración: Presencial	Se realizará la tabulación de los datos y se obtendrá y las medidas de frecuencia y porcentajes para la descripción de las variables. Se la contrastara las hipótesis, para encontrar el coeficiente de correlación entre las Variables de estudio. Se usará los programas Excel y SPSS 26 para emitir los resultados. Posteriormente se realizará la discusión y conclusiones de la investigación, finalizando con sugerencias para posteriores estudios.		



CUESTIONARIO SOBRE FALTA DE LIDERAZGO

Esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores.

- 1: Totalmente de acuerdo;
- 2: de acuerdo;
- 3: Ni de acuerdo, Ni desacuerdo
- 4: En desacuerdo;
- 5: Totalmente en desacuerdo

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Las decisiones que toma el alcalde influyen en la población?					
2	¿Considera usted que el alcalde debe ser un líder que dirija su gestión de acuerdo a su plan de gobierno?					
3	¿La autoridad edil asume la responsabilidad de sus actos activos y pasivos?					
4	¿La autoridad edil conocedor de la realidad de su distrito planifica la solución de las necesidades en función a un plan de gobierno?					
5	¿El alcalde de su distrito los motiva y alienta a sus colaboradores a brindar un servicio a la población?					
6	¿El alcalde inspira a sus colaboradores a solucionar las necesidades del su distrito de manera correcta y transparente?					
7	¿Considera usted que el alcalde los orienta y motiva a alcanzar metas en beneficio de la mayoría de su distrito?					
8	¿La autoridad edil da órdenes claras a sus subordinados?					
9	¿El alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva para tomar decisiones?					
10	¿Cree usted que la autoridad edil tiene miedo de recibir denuncias futuras?					
11	¿El alcalde es una persona conciliadora para resolver los problemas y/o conflictos sociales, laborales en su distrito?					
12	¿La comunicación es transparente y continua en el interior de la municipalidad de llabaya?					
13	¿La municipalidad de llabaya tiene un trabajo planificado?					
14	¿El alcalde de su distrito lidera su gestión?					
15	¿Cree usted que el alcalde realiza cambios repentinos sin analizar en su plan de gestión?					
16	¿La autoridad edil se involucra en la ejecución de Proyectos y actividades?					
17	¿El alcalde delega funciones y/o tareas confiando en que serán atendidas?					
18	¿El alcalde exige el cumplimiento mínimo y responsable de sus funcionarios?					
19	¿El alcalde consulta a sus funcionarios sobre el cumplimiento de metas?					
20	¿El alcalde tiene manejo es respetuoso del trabajo de sus funcionarios?					

TOMA DE DECISIONES

Esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

- 1: Totalmente de acuerdo;
- 2: de acuerdo;
- 3: Ni de acuerdo, Ni desacuerdo
- 4: En desacuerdo;
- 5: Totalmente en desacuerdo

N°	CUESTONARIO	1	2	3	4	5
1	¿El alcalde gestiona alternativas de solución para los problemas más urgentes?					
2	¿El alcalde evalúa el impacto de sus decisiones en forma técnica?					
3	¿Considera usted que la autoridad edil toma buenas decisiones?					
4	¿El alcalde de su distrito evalúa las acciones pasadas para decidir nuevas propuestas y no cometer los errores de gestiones pasadas?					
5	¿Cree usted que el alcalde realiza un control de las acciones de funcionarios?					
6	¿La autoridad edil debe realizar una reingeniería a su gestión para tomar decisiones en beneficio a su distrito?					
7	¿La autoridad edil por si misma identifica problemas en su gestión?					
8	¿Considera usted que el alcalde está siendo influenciado por terceras personas en forma positiva?					
9	¿La autoridad edil identifica claramente de las necesidades de su población?					
10	¿La municipalidad identifica, formula y ejecuta sus proyectos de acuerdo a los problemas de fondo?					
11	¿Cree usted que las decisiones tomadas impactan directamente en la población?					
12	¿El Alcalde cuenta con una experiencia óptima para tomar buenas decisiones?					
13	¿La mejora de la gestión municipal estará por cambiar el rumbo de la Institución y de profesionales que laboran?					
14	¿Cree usted que el alcalde toma sus propias decisiones en su gestión?					
15	¿El alcalde evalúa los problemas para tomar decisiones?					
16	¿La autoridad edil analiza pros y contras antes de decidir?					
17	¿Cree usted que el alcalde es consciente de que una buena decisión mejoraría la gestión municipal?					
18	¿El alcalde evalúa resultados para tomar decisiones para un manejo adecuado de los recursos de su distrito?					
19	¿El alcalde es consciente de los resultados negativos de su gestión?					
20	¿El alcalde tiene conocimiento del trabajo que realizan sus colaboradores?					