



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Liderazgo gerencial y gestión administrativa

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Vásquez Torres, Emily Ilanyth. (ORCID: 0000-0002-4293-7411)

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (ORCID: 0000-0002-5514-6707)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por iluminar mi camino, y por haberme permitido llegar a cumplir mis objetivos.

A mi familia, mi madre por su apoyo incondicional, esfuerzo y sacrificio por hacer de mí una profesional, a mi abuelita Agripina y mi tía Rosalía que desde el cielo me iluminan y motivan siempre a seguir adelante a pesar de las dificultades; las amo.

A mi esposo Jesús por motivarme y apoyarme a seguir adelante con mis estudios y a mi bebé que es un angelito que desde el cielo nos cuidan; los amo.

**Emily Vásquez Torres**

## **Agradecimiento**

Agradecer a los asesores Edwards Aguirre Espinoza, Jean Zapata Rojas y Jackeline Bustamante Fernández por sus exigencias y enseñanzas compartidas para el cumplimiento de las actividades propuestas durante el proyecto y desarrollo de la tesis.

A la subgerente de la municipalidad por su disposición de brindarme las facilidades necesarias para llevar a cabo la investigación con los colaboradores que forman parte de su Institución.

A todos los colaboradores que formaron parte de esta investigación y por dedicarme un poco de su tiempo el cual se pudo realizar la aplicación del cuestionario dejando por unos minutos sus labores.

Y mi agradecimiento infinito a mi familia que siempre me ha brindado su apoyo incondicional.

## Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS:.....	20
V. DISCUSIÓN: .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad entre variables.....	20
Tabla 2 Incidencia del liderazgo gerencial .....	21
Tabla 3 Incidencia del liderazgo transformacional.....	22
Tabla 4 Incidencia del liderazgo participativo.....	23
Tabla 5 Incidencia de las habilidades gerenciales .....	24
Tabla 6 Nivel de liderazgo gerencial.....	25
Tabla 7 Nivel de liderazgo gerencial según dimensiones.....	26
Tabla 8 Nivel de gestion administrativa.....	27
Tabla 9 Confiabilidad del cuestionario de liderazgo gerencia(anexo) .....	
Tabla 10 Confiabilidad del cuestionario de gestion administrativa(anexo).....	

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Diagrama de senderos con índices de ajuste y cargas factoriales del cuestionario de liderazgo gerencial (ANEXO)

Figura 2 Diagrama de senderos con índices de ajuste y cargas factoriales del cuestionario de gestión administrativa (ANEXO)

## Resumen

Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la incidencia que existe entre el liderazgo gerencial y gestión administrativa. El diseño de estudio empleado fue descriptivo-correlacional. La muestra la integraron colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco (n=49). Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Liderazgo Gerencial y el Cuestionario de Gestión Administrativa. Los resultados obtenidos revelaron que el liderazgo gerencial y sus modalidades liderazgo transformacional, liderazgo participativo y habilidades gerenciales se correlacionan directa, significativamente ( $p < .01$ ) y con tamaño de efecto grande ( $r > .50$ ) con la gestión administrativa. Por lo que se concluye que, a medida que se opta por liderazgos con un sentido revolucionario: transformacional o participativa con líderes que posean habilidades gerenciales, dan mayores garantías de mejora en la aplicación de su gestión administrativa.

**Palabras clave:** *Liderazgo gerencial, transformacional, participativo, habilidades gerenciales, gestión administrativa.*

## **Abstract**

This research was carried out with the purpose of determining the incidence that exists between managerial leadership and administrative management. The study design used was descriptive-correlational. The sample was made up of collaborators from the District Municipality of Víctor Larco (n = 49). The instruments used were the Managerial Leadership Questionnaire and the Administrative Management Questionnaire. The results obtained revealed that managerial leadership and its modalities transformational leadership, participatory leadership and managerial skills are directly and significantly correlated ( $p < .01$ ) and with a large effect size ( $r > .50$ ) with administrative management. Therefore, it is concluded that, as leaders with a revolutionary sense are chosen: transformational or participatory with leaders who have managerial skills, they give greater guarantees of improvement in the application of their administrative management.

**Keywords:** Managerial leadership, transformational, participatory, managerial skills, administrative management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día se observa la carencia que existe en cuanto al liderazgo, en la administración pública; ya que muchas personas de las que trabajan en el sector público no cuentan con esta habilidad de ser un líder, puesto a que son servidores públicos y por el cual deberían de saber que es un líder y no confundir que el ser líder significa mandar o decir lo que tienen que hacer sino es el trabajo en equipo que deberían de hacer todos y sobre todo de ser un modelo para los demás; ya que todos trabajamos por un bien común que es servir al ciudadano y cumplir con el plan estratégico; así mismo el propósito de los gobiernos ya sean locales, regionales o nacional es originar un adecuado servicio público, el cual la máxima autoridad y los administrativos deben poseer ciertos estilos de liderazgo para así lograr una buena gestión administrativa en la municipalidad, lo más importante es que todos ayuden con la mejoría en gestión y cumplan con las metas propuestas, es por ello por lo que se realizó la investigación en cuanto al liderazgo y la incidencia en la administración pública; ya que en diferentes municipalidades no ponen a prueba el liderazgo y muchas veces generan retrasos en cuanto a la gestión pública, además se obtuvieron resultados en cuanto a la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa encontrándose una correlación en ambas variables.

Además, sería muy importante que todo trabajador que ingrese a dicha institución pública sea evaluado psicológicamente, cuente con la experiencia necesaria, contar con habilidades para resolución de conflictos y tener estudios referentes al puesto que está postulando, porque hoy en día se observa que los profesionales no se encuentran capacitados para dicho puesto, ya que no tienen conocimiento y no saben cuáles son los flujos de atención o los procedimientos a seguir, es así que muchas veces dan información errónea, y sería de mucha importancia no dar los puestos o cargos a personas que no tienen noción o idea de lo que se va a realizar, ya que algunos de ellos crean el nepotismo, y esto acarrea problemas para la selección de personal y

contrataciones ya que muchas veces contratan a personas de su entorno o por pertenecer a un partido político le brindan el puesto de trabajo.

A pesar de ser este un tema importante y considerablemente debatido, pues hoy en día no se logra determinar a ésta como la causa primordial de la baja calidad en la gestión administrativa, el cual se tiene en cuenta como uno de las dificultades que llevan a una cadena de desaciertos organizacionales, siendo un panorama en el que definitivamente se ha logrado identificar constantemente problemas entre compañeros de trabajo: por ejemplo el factor humano donde existen diversos problemas en cuanto a la toma de decisiones o de no saber que es un líder o como es que actuaría un buen líder, es por esto que se decidió estudiar el rol de los líderes y cuál es la incidencia en la gestión administrativa puesto a que nos ayude a determinar si inciden directamente en la gestión administrativa o no existe incidencia.

Así mismo sería de mucha importancia a que cada equipo de trabajo logre identificar y sigan como modelo a un buen líder, el cual sea capaz de ser un líder democrático el cual respete y tolere las ideas en la toma de decisiones, por ende, si existe liderazgo en una organización pues habrá un clima organizacional adecuado y apto para lograr administraciones públicas eficaces, eficientes y competentes.

Además de crear un ambiente que plantee estrategias existentes o crear nuevas estrategias y aplicarlas dentro de la institución para lograr una estabilidad organizacional y puedan ser conducidos por personas que cuentan con la habilidad de liderar, en este medio muchas veces crean ambientes de constantes cambios identificando el descontento que tienen, pero no lo manifiestan; ya que puede ser por miedo o pasar por desapercibido.

Es por ello por lo que el problema es saber acerca de qué modo el Liderazgo Gerencial influye en la Gestión Administrativa en la Municipalidad de Víctor Larco, en el periodo 2021.

Este estudio brindará información que es de mucha utilidad a la Municipalidad y a otras municipalidades para que así aborden de una adecuada manera, trabajen articuladamente por el bien de los

ciudadanos y tomen como ejemplo para las distintas Municipalidades ya sean locales o regionales, que deseen estar al tanto de los datos de sus municipalidades, acerca del liderazgo y la incidencia en la gestión administrativa, así mismo se determinará si el Liderazgo Gerencial influye en la Gestión Administrativa en la Municipalidad de Víctor Larco, en el periodo 2021.

Esta investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de la Ciudad de Trujillo donde se aplicaron los instrumentos el cual mide el nivel de liderazgo que presenta cada trabajador de dicha institución, tomando como objetivo específico determinar la influencia que hay entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, así mismo explicar si incide el estilo de liderazgo participativo en la gestión administrativa, identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa, identificar el nivel del liderazgo Gerencial y la gestión administrativa en la Municipalidad de Víctor Larco.

Según con la hipótesis general se determina que el Liderazgo Gerencial influye directamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad de Víctor Larco, en el periodo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Vásquez, (2010), realizó su investigación sobre el liderazgo directivo en colegios vulnerables en la ciudad de Santiago de Chile. Así mismo su investigación es de tipo cualitativo y exploratorio. La muestra fueron 10 escuelas seleccionadas de la Región Metropolitana. El objetivo que se planteó fue ejecutar un análisis de las prácticas de liderazgo en los directores de las escuelas municipales en los sectores con altos niveles de vulnerabilidad social.

En el estudio presentado por Padilla, (2016), denominado liderazgo y desempeño laboral siendo su muestra objetivo enfermeros del área de emergencia del hospital II en la ciudad de Huánuco periodo 2016, el diseño de estudio empleado fue de tipo correlacional. La conclusión del estudio fue identificar la correlación entre el liderazgo central en las tareas con las modalidades de trabajo: laboral, administrativo y en la docencia; también se encontró relación con el liderazgo autoritario y las modalidades en la gestión administrativa.

En el estudio realizado por Cabezudo Ríos & García Panaijo, (2016), denominado liderazgo y clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias de Yarinacocha – 2015”. El diseño de estudio fue correlacional. La muestra la conformaron por profesores de establecimientos educativos del nivel primario. Se concluyó que, en la muestra estudiada, existe relación significativa el liderazgo directivo (con predominancia autocrático) con el buen clima organizacional y su dimensión relaciones interpersonales. De igual manera, existe relación directa entre el liderazgo general y las dimensiones identidad institucional, manejo de conflictos y comunicación docente; pertenecientes al clima organizacional.

Benito (2018), realizó la investigación sobre liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad de Phara, en el periodo 2018, el objetivo de la investigación fue determinar la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa. La metodología del estudio es de tipo deductivo y descriptivo. Se determinó que el estilo que usa el alcalde es el liderazgo autoritario. Además, presentó una relación

positiva y a la misma débil con sus dimensiones. Obteniendo un nivel de confianza de 5% y 1%.

Ortiz (2018), realizó la investigación sobre liderazgo y la gestión administrativa en un instituto de educación superior en el periodo 2018, en la ciudad de Ayacucho utilizando el enfoque de estudio cuantitativo y el diseño correlacional; así mismo el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, donde se llega a la conclusión de que si existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa. Obteniendo un 0,558 de resultado en el coeficiente de correlación, además se refleja un adecuado nivel de correlación moderada, en cuanto al liderazgo y la gestión administrativa.

Entre las diversas teorías se puede destacar que el liderazgo influye de manera interpersonal que tiene una persona el cual es ejercida en una situación o situaciones, de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana (Chiavenato, 2004).

Así mismo el liderazgo es el proceso por el cual una persona influye y trata de influir en los demás, este tipo de líder es el que inspira, motiva y dirige actividades el cual es de suma importancia; ya que ayudara a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización (Jones & George, 2010).

Además, el liderazgo se define como el arte de influenciar ante las demás personas donde es un proceso; por el cual cada persona participe con disposición y entusiasmo para así lograr los objetivos y metas propuestas como grupo (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012).

Tomando en cuenta como una de las teorías del liderazgo son las relaciones humanas: Liderazgo como influencia interpersonal es cuando influye de manera interpersonal en diferentes situaciones, el cual está encaminada a la obtención de objetivos y metas específicas. Así mismo el liderazgo, es un tema importante, donde se analiza de acuerdo con las relaciones interpersonales y no basándose en los rasgos del temperamento del líder (Louffat, 2010). Liderazgo como proceso de incertidumbre de un Grupo es el nivel de caracteres de liderazgo que

demuestra el individuo, no solo dependerá de si mismo sino también de sus propios rasgos de personalidad; es decir cada persona ya sea un líder reaccionará de acuerdo con las situaciones que se le presenten del día a día el cual también dependerá de los rasgos de personalidad que presenten. El liderazgo es un proceso donde se tiene a elección el cumplir y avanzar con sus objetivos o metas propuestas dentro de la organización, así mismo estas perturbaciones pueden ser externas o internas (French y Bell, 1996). Liderazgo entre líder y los colaboradores; el liderazgo de acuerdo con las funciones del líder cumple ciertas necesidades donde todo dependerá; por el cual el líder debe tener un adecuado clima para así conllevar una buena relación con los colaboradores y ser una guía y poder conducir a su grupo de trabajo por el cual conlleva a tener unos buenos resultados en cuanto a las metas y objetivos propuestos (Chiavenato, 1993). El liderazgo en función del líder es la capacidad de poder influenciar sobre una persona o un grupo de personas donde se esfuerzan por lograr sus objetivos y metas propuestas en determinadas situaciones, el liderazgo se presenta en función de las necesidades que puedan existir en diversas situaciones, es decir, de las características personales del líder tanto como su personalidad y como líder, de la misma manera de los colaboradores y de la situación en que se encuentran. Por ello es importante a que el líder se adapte a las diferentes situaciones en las que pueda vivenciar; ya que no todos reaccionan de la misma manera ante diferentes situaciones (Knootz y Weinhrich, 2007). El liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigadas y estudiados en las últimas décadas; ya que es un tema muy amplio e importante ya que de ello dependerá el avance en las organizaciones; así mismo las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas se pueden clasificar en tres grupos, donde cada uno cuentan con diversas características.

Las teorías de la personalidad y los rasgos del líder; son teorías que hablan al respecto del liderazgo, donde menciona que un rasgo es una característica o cualidad específica de un individuo donde se puede

observar el comportamiento de su personalidad: así mismo el líder tiene rasgos determinados de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, cuentan con características de personalidad que le permiten influenciar en el comportamiento de las demás personas siendo un acto de seguir o de modelo para cada individuo (Siliceo, Cáseras y González, 1999). Diversos autores manifiestan de distintos rasgos que existen y son propios de la personalidad que definen al líder; uno de ellos es que sus rasgos físicos son energéticos, por su apariencia personal, estatura y peso, rasgos intelectuales: tienen adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y una autoestima adecuada, rasgos sociales, cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa, en los rasgos relacionados con el trabajo presentan interés en la realización persistencia e iniciativa, en conclusión, el líder debe inspirar seguridad, confianza, ser inteligente, perceptivo y sobre todo tener decisión propia para liderar con las demás personas y llevar a cabo con éxito las metas y objetivos propuestos (Kras, 1990).

Existen teorías de estilos de liderazgo que hablan en referencia a estilos de comportamiento del líder frente a los colaboradores, el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, es decir qué tipo de estilo de líder es o si es que presentando este tipo de liderazgo le conlleva a tener buenos resultados y a tener una buena relación laboral, o por su manera de ser no se cumplen las meta u objetivos propuestos el cual se hablara de tres estilos de liderazgo (Northouse, 2016).

El liderazgo autócrata, el líder se concentra en las decisiones y se centra en cumplir con autoridad ordenando e imponiendo sus ideas al grupo; este tipo de líder ejerce un papel de un jefe autoritario mas no de un modelo a seguir donde por su comportamiento puede ser que decaigan como equipo así mismo todo ello produce una fuerte tensión, frustración y agresividad ya sea por parte del líder a los colaboradores o viceversa; ya que así no lograran obtener un adecuado clima organizacional llegando como conclusión a todo ello a que los colaboradores repriman todo acto de querer avanzar el trabajo en equipo puesto a los remordimientos que puedan generar este tipo de lider

(Northouse, 2016). Así mismo el líder liberal es quien delega las decisiones en la organización. Puesto a que esto conlleva a que el líder presenta una confianza en la que ya conoce las destrezas y habilidades que cada colaborador tiene; así mismo este estilo de liderazgo muchas veces presenta baja producción en las diversas actividades puesto a que las tareas encomendadas no se desarrollaban de una manera eficaz el cual presenta muchos altibajos donde se perdía mucho tiempo en discusiones no relacionadas al trabajo en si donde muchos de los colaboradores presentaban individualidad mas no se veía el trabajo en equipo (Human and Partners, 2013). El liderazgo demócrata, el líder tiende a conducir y a orientar al grupo, es un modelo para seguir ya que todas las opiniones cuentan y sobre todo respetan las opiniones de los demás; así mismo les ayuda a incentivar a que los demás participantes brinden sus aportes para así lograr un bien en común cumpliendo con todas las metas según el plan estratégico. Además, estos grupos forman grupos de amigos los cuales muchas veces ayudan a presentar un adecuado clima laboral ya que todos conocen el respeto y aportan con sus opiniones en cuanto al trabajo; además se establece un vínculo amical donde hay relaciones cordiales en la práctica, el líder utiliza muchas veces los tres procesos de liderazgo de acuerdo con las situaciones en las que se presenta (French y Bell, 1996).

El liderazgo y sus componentes uno de ellos son la habilidad de manejar con potestad y de forma comprometida, tener la habilidad de entender a los seres humanos; el cual tienden a tener diversas motivaciones y fuerzas el cual impulsan a seguir cumpliendo sus objetivos, tienen la habilidad de inculcar hábitos que generan avance en las metas; así mismo cuentan con la habilidad de actuar para llegar a desarrollar un adecuado clima organizacional el cual despierta y motiva a querer cumplir las metas (French y Bell, 1996).

Los estilos básicos del líder, toman en cuenta que un gerente debería de tener un estilo democrático siendo lo más idóneo, pero lo apropiado es que cumpla con los estilos de acuerdo a las situaciones presentadas; ya que no siempre será democrático puesto a que hay

metas y objetivos que hay que cumplir, además existen distintas formas de poder influenciar en los demás; así mismo crea la forma en la que se desarrollará de acuerdo a un plan, a una organización y control, los gerentes o subgerentes de todas las áreas de la organización tienen sus propios estilos de liderazgo puesto a que algunos gerentes reaccionan de diversas formas, así también cuentan con diferentes rasgos de personalidad donde sale a relucir la manera en la que guían a sus colaboradores y la manera en la que trabajan las tareas gerenciales (Louffat, 2010). El liderazgo Transformacional se expresa claramente e inspiran a sus colaboradores; además se preocupan por las actividades y ejecución de cada miembro del equipo donde también cuentan con la capacidad de motivar e influenciar a los demás el cual esto conlleva a conformar una cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

El liderazgo transformacional tiende a transformar a los individuos para mejorar el trabajo, en los colaboradores se da cuando los administradores de cada área llegan a obtener resultados en cuanto al trabajo que se está realizando, así mismo las organizaciones, deberían de inspirar y estimular a los demás colaboradores siendo así un modelo para seguir el cual el objetivo principal es que mejoren su desempeño laboral y se puedan alcanzar las metas (Bateman & Snell, 2009).

Este tipo de liderazgo transformacional se da siempre y cuando los gerentes o jefes cambian es decir ayudan a la motivación del equipo, respetando las opiniones y la toma de decisiones; así mismo logran que los colaboradores sean absolutamente conscientes en la participación de cada una de sus funciones, así mismo el desempeño que presente cada colaborador es sumamente importante para la organización puesto a ello logran alcanzar sus metas (Bateman & Snell, 2009).

Los administradores transformacionales consiguen que sus colaboradores sean conscientes de las dificultades ya sean personales o del trabajo llegando así a un crecimiento, desarrollo y realización de metas y objetivos, además los administradores transformacionales y su

equipo de trabajo llegan a producir adecuados resultados por un bien común basándose en toda la organización para y en beneficio de todos, así mismo existen aspectos extrínsecos e intrínsecos donde pueden producir cambios en la organización, pero ya dependerá en la manera en que el gerente o líder se desarrolle para en beneficio de la organización y no velar por sus propios intereses (Louffat, 2010).

Las características de un líder, son personas carismáticas; brindan un enfoque y un sentido en común, impulsan a querer sobresalir y se gana el respeto y la confianza de los demás, Inspiran; comunica esperanza, usa lemas para centrar esfuerzos, expresa los objetivos y propósitos importantes en términos sencillos, presentan estimulación intelectual; promueve la investigación, la racionalidad y la selección cuidadosa de los problemas Interés personalizado; presta atención a los colaboradores, trata de una manera distintiva a cada individuo, dirige y aconseja ante diversas dudas que pueden generar en el ámbito laboral (Louffat, 2010).

Los líderes transformacionales son también carismáticos puesto a que nacen con este don; ya que no todos cuentan con esta característica tan peculiar; así mismo orientan a los colaboradores a tener una atención de manera individual; ya que no todos son iguales y son un mundo distinto ante situaciones complejas. Los líderes transformacionales brindan el cargo a personas que se encuentren capaces las cuales tienen que presentar una comunicación adecuada, ofrecer un apoyo individual a las personas que presenten dificultades ante el desarrollo de actividades, así mismo a todos los colaborados no los tratan igual o de la misma manera ya que no todos son iguales puesto a que cuenta con diversos rasgos y capacidades (Bateman & Snell, 2009).

Por último, los líderes transformacionales llegan a ser intelectuales e inspiran a querer cumplir con los objetivos; así también cuentan con un aprendizaje en resolver problemas y dar soluciones potenciales. Las habilidades Gerenciales es el éxito de un administrador, el cual dependerá el desempeño que maneje cada colaborador el cual influye el trato a las personas y la manera en la que resuelva diversas situaciones,

según las características de personalidad de cada colaborador, este trabajo es el resultado de las habilidades que el gerente o colaborador presente y utilice puesto a que es capaz de transformar y aplicar sus conocimientos en el campo de acción para así lograr buenos resultados (Chiavenato, 2006).

La importancia de las habilidades gerenciales son las habilidades sistemáticas se refiere al uso de conocimiento especializado, el cual sirve para el desarrollo de una función específica, donde la facilidad que se tiene para emplear técnicas que se relacionan con el trabajo utilizando procedimientos que salen a relucir en las distintas áreas de trabajo o en la que se desenvuelve (Bateman & Snell, 2009).

Las habilidades Humanas se refieren al trato que se tiene con las demás personas; así mismo a la habilidad y efectividad de comunicación puesto a que la relación interpersonal y grupal son factores importantes para así lograr una adecuada comunicación entre los colaboradores, incluyendo la capacidad de motivación, donde pueden resolver conflictos ya sean personales o grupales (Louffat, 2010).

Las Habilidades Conceptuales hacen referencia a la visión de la distribución de trabajo en una organización donde trabajan de manera conjunta, así mismo formulan ideas capaces de solucionar conflictos ante los distintos contextos que se pueden presentar de acuerdo con las teorías y abstracciones. Un administrador o gerente con habilidades conceptuales es apto para percibir las diversas funciones de la organización y complementarlas entre sí, entendiendo así cómo se relaciona la organización con el ambiente es decir con los colaboradores y como afectan los cambios en una parte de ella a los demás puestos de trabajo o a toda la organización; ya que todos trabajamos por un bien en común, estas habilidades se correlacionan entre sí, existente diversas soluciones o estrategias para cada problema que se puede presentar durante el periodo de trabajo (Louffat, 2010).

La gestión administrativa presentan una correlación entre sí, es un conjunto por el cual ejecutan actividades mediante el periodo de administración en base al cumplimiento de objetivos específicos

plasmado en el plan estratégico; así mismo la gestión administrativa implica conocer el entorno en la que se desenvuelven los colaboradores para generar estrategias; a su vez, se requiere que la administración contribuya a la organización interna para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, así mismo indica que la gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados, es decir ver de una u otra manera como se pueden cumplir los objetivos basándonos siempre en estrategias y hacer un trabajo articulado, además se trabaja con 4 funciones importantes siendo uno de ellos la planeación, organización, dirección y control (Rodríguez & Martínez, 2011).

Los principios importantes en la gestión administrativa en primer lugar está el orden ya que es muy indispensable en todo trabajo (orden material). Por el otro, un lugar para cada persona y cada persona en su lugar (orden social); es decir tener claro las áreas en donde uno se desarrolla y ejecuta el trabajo. El no tener en orden los trabajos esto conllevaría a la pérdida de estos y generaría alteración y problemas a futuro, un trabajo menos eficiente donde no se podría llegar a las metas el cual se estaría utilizando mal los recursos y, en ocasiones, tener que hacer el trabajo de nuevo el cual implicaría mucho sacrificio y dedicación (Certo y Peter, 2010). Otro principio es la disciplina el cual existen diversos acuerdos y reglas a los que llegan los colaboradores o miembros en una organización, el cual les permiten lograr un trabajo ordenado, eficiente y mantener una convivencia armónica y saludable, puesto a que estos acuerdos y reglas deben ser respetados por todos, sin excepción alguna y de la misma manera para todos. El nivel de disciplina del grupo de trabajo dependerá principalmente de los líderes o jefes (Certo y Peter, 2010).

Seguido la unidad de mando hace referencia en que la persona reporta a un solo superior, y es ahí donde mayor será su lealtad puesta a que esto conlleva a que haya una comunicación eficiente. Cuando este principio no se cumple, se generan también discusiones, problemas entre compañeros de trabajo, malentendidos y choques de intereses entre los

distintos jefes. Todo esto desgasta a los colaboradores que están bajo esta situación el cual perjudica el ritmo y la calidad del trabajo (Certo y Peter, 2010).

La iniciativa debería de servir de estimulación dentro de todas las áreas de la organización, ya que es muy importante a que todos cuenten con esta característica de un líder el cual sería de mucha importancia a que todos presenten la iniciativa de querer realizar algo sin que se le ordene esto generará como estimulante para los colaboradores de la organización (Much, 2014). Así mismo también está la planeación donde la función administrativa establece por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que deben hacerse para conseguirlos es decir son los procedimientos para seguir (Chiavenato 2004).

Las políticas basadas en los objetivos y metas en la organización; funcionan como guía en cuanto a la orientación y a la acción administrativa, donde se proporciona límites, los cuales son flexibles, así mismo delimitan diversas subáreas que ayudan a desenvolverse en el trabajo administrativo (Robbins & Couter, 2010).

Uno de los principios que son las directrices estos principios se establecen para lograr objetivos planteados, las directrices sirven para crear medios adecuados donde ayuden a alcanzar los objetivos y ayuden en cuanto a la toma de decisiones (Robbins & Couter, 2010).

Las metas se alcanzan siempre y cuando se trabaje en equipo y cuando hay un líder que inspira a seguir adelante a pesar de las adversidades que pueda haber ya sea a corto o mediano plazo. Muchas veces pueden confundirse con los objetivos inmediatos con los objetivos operacionales (Robbins & Couter, 2010).

Se usan métodos en base de planes prescritos para el desempeño de una tarea específica. En general el método, que se entrega a la persona que ocupa un cargo o realiza una tarea, le indica exactamente cómo desempeñarlo o cumplirla, pero no todos se desenvuelven de la misma manera ya que no todos solucionamos de la misma forma el cual utilizan diversos métodos para lograr cumplir las metas propuestas; el método, que detalla cómo debe realizarse el trabajo, es más restringido

y limitado que el procedimiento puesto a que es más complejo determinar un solo método de trabajo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Una de las normas delimita y aseguran el desempeño de los procedimientos, así mismo estas disposiciones son inmediatas y objetivas donde se observa el recorrido que va a seguir. Además, las normas que surgen es cuando la acción es específica y son guías en la que los colaboradores deberán de proseguir (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Existen cuatro clases de planes siendo uno de ellos el plan relacionado con la metodología, y los procedimientos; así mismo también refiere que hay diversas razones por la que los colaboradores no siguen un plan sino se basan a las situaciones en la que su organización necesite o el equipo de trabajo quiera alcanzar (Robbins & Couter, 2010).

Además, la planeación es la que se encarga de la coordinación donde las actividades laborales se pueden lograr siempre y cuando se cumplan con los objetivos propuestos y estén acorde con el plan de trabajo, es por ello por lo que en la planeación debería de establecerse objetivos concretos es decir que se puedan cumplir para así desarrollar planes y objetivos que nos ayuden a controlar y se lleven a cabo todas las metas propuestas (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

La función de la planeación es la base de todas las funciones gerenciales que consiste en elegir misiones y objetivos, y decidirse sobre los trabajos necesarios para lograrlos; esto también requiere de tiempo en cuanto a la toma de decisiones (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

La organización es el proceso, el cual crea la estructura en una organización. Este proceso es significativo; ya que sirve para muchos propósitos uno de ellos es el desafío para los gerentes el cual es diseñar una organización que permita a los colaboradores realizar un trabajo con eficiencia y eficacia (Robbins & Couter, 2005).

La cadena de mando es la línea donde se extiende los niveles más altos en una organización; es por ello por lo que es importante a que conozcan el flujograma ya que dependerá de ello a que jefe deberá de

reportar sobre algún problema para que así no falten o sobrepasen por sus jefes inmediatos (Robbins & Couter, 2005).

El tramo de control es importante debido a que, en gran medida, éste determina el número de niveles y el trabajo de los gerentes en la organización; una consideración importante sobre qué tan eficiente será una empresa todo ello dependerá en cómo es el nivel de trabajo de cada colaborador, así mismo la centralización es la categoría en la que uno logra tomar decisiones de acuerdo con los niveles que son superiores conllevándolo a que la comunicación sea eficiente y eficaz y la descentralización pues se basan en hechos o en niveles inferiores (Rodrigues & Martinez, 2011).

La formalización es muy importante ya que se refiere a qué tan normalizados están los trabajos de una organización y hasta qué grado las reglas y procedimientos guían el comportamiento de los colaboradores (Robbins, 2010). La dirección es la habilidad que posee cada colaborador en términos de competitividad, el cual el nivel gerencial requiere de estrategias como eficiencia, eficacia y efectividad, tomando decisiones oportunas hacia los objetivos y estrategias (Rodrigues & Martinez, 2011).

La finalidad de la Integración se basa en conservar, desarrollar capacidades, el estar en contacto con todos los colaboradores de la organización; así mismo es de mucha importancia a que exista un buen reclutamiento de personal humano ya que si existe un buen reclutamiento pues habrán mejores resultados en cuanto a los objetivos o metas que se tiene que lograr pues los resultados hablaran por si solos ya que el único fin es que den la mejor de sí, y se desarrollen profesionalmente usando técnicas o estrategias que servirán para el cumplimiento de los objetivos o metas (Rodrigues & Martinez, 2011).

La motivación es la fuente interna de la energía que mueve y entusiasma a las demás personas, es por eso por lo que un líder debe de ser una persona que cuente con una motivación diaria a los colaboradores para que así dirijan una adecuada motivación hacia determinados objetivos y metas propuestas. El conocimiento de las

motivaciones de los colaboradores es de suma importancia para la organización y para el equipo de trabajo ya que esto ayudara a la autorrealización del trabajo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Comunicación es el proceso de los cuales se transmite y se recibe información: palabras, datos, hechos, ideas, conocimientos o pensamientos, así como actividades y sentimientos que constituye la base del entendimiento, comprensión o acuerdo común. La importancia de la comunicación es primordial e importante ya que en base a ello podremos llevar una comunicación eficiente y evitar malentendidos ante diversas situaciones difíciles que se puedan presentar durante el proceso de gestión esto ayudara a que se pueda ejecutar todo lo que se ha planeado y organizado (Louffat, 2010).

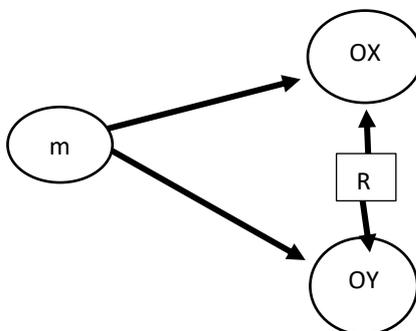
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Diseño de investigación:

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental transeccional correlacional causal (explicativo).

Según Hernández y Baptista (2014), refiere que el estudio de no experimental se define como una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Es decir, se hace variar de forma intencional a la variable independiente para ver su influencia sobre las otras variables.



##### Dónde:

m= Muestra

ox= Liderazgo Gerencial

oy= Gestión Administrativa

r= Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable N°1 El liderazgo – Independiente.

Variable N°2 Gestión Administrativa – Dependiente.

#### 3.3. Población criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población** de estudio son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de Trujillo, la cual cuenta con una población total de 150 colaboradores.

##### Criterios de inclusión:

- Colaboradores que participen voluntariamente.
- Colaboradores que trabajen en la municipalidad Distrital de Víctor Larco.

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que no logren terminar el cuestionario.
- Colaboradores que no laboren en la Municipalidad.

**Muestra:**

La muestra son 49 personas entre las cuales son trabajadores administrativos. según la fórmula utilizada. Así mismo la población fue proporcionada por la oficina de recursos humanos.

**Muestreo:**

El tipo de muestreo es de aleatorio simple donde se seleccionan a los individuos del universo de manera aleatoria.

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

En el recojo de información se utilizó la técnica de encuesta, así mismo se utilizó el cuestionario que mide el liderazgo gerencial y la gestión administrativa.

**3.5. Procedimientos**

Se presentó la carta de presentación a la Municipalidad de Víctor Larco, acreditando que soy alumna del programa de Gestión Pública donde se solicita el permiso para la aplicación de dicho cuestionario en la municipalidad; así mismo a previas coordinaciones se establece una fecha donde fue aplicado el cuestionario.

**3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó en la presente investigación una limpieza de los datos donde se eliminó a aquellos que hayan marcado más de una opción así mismo se codificó las evaluaciones y se creó una base de datos, donde se procesó posteriormente con el SPSS 23 utilizando una estadística.

Así mismo se estableció la validez de contenido mediante el análisis factorial confirmatorio, por medio del programa AMOS mientras que la confiabilidad se estableció por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se solicitó el permiso a la sub-gerente encargada de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en Trujillo. A los sujetos se les explicó el objetivo de la aplicación de las pruebas, el cual es totalmente confidencial y de manera voluntaria y que tiene el derecho de retirarse si así lo desee. La encargada de recursos humanos emitió una carta de aceptación para el permiso de la aplicación del cuestionario, así mismo se les indicó sus derechos como participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Pruebas de normalidad Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco (n =49).*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Z	gl	Sig.
<b>Liderazgo gerencial</b>	0.085	49	0.200
Liderazgo transformacional	0.123	49	0.063
Liderazgo participativo	0.099	49	0.200
Habilidades gerenciales	0.082	49	0.200
<b>Gestión administrativa</b>	0.099	49	0.200

**Nota:** z: Estadístico de normalidad; gl: grados de libertad;  $p < .05$  \*

En la tabla 1, es posible apreciar que las puntuaciones obtenidas en liderazgo gerencial alcanzaron un valor de significancia  $p = .200$ ; por lo que tomando en cuenta la regla de normalidad ( $p > .05$  equivalente a medidas normales), se advierte que estas demostraron distribuirse de manera normal. De igual manera, las puntuaciones obtenidas en las dimensiones liderazgo transformacional ( $p = .063$ ), liderazgo participativo ( $p = .200$ ) y habilidades gerenciales ( $p = .200$ ); obtuvieron valores de significancia que supera la regla de normalidad, evidenciando el cumplimiento de una distribución normal.

De la misma forma, la variable gestión administrativa, evidencia que sus puntuaciones se distribuyen de manera normal. Puesto que, el valor de significancia obtenido fue  $p = .200$ ; superior al sugerido por el criterio de normalidad ( $p > .05$  equivalente a medidas normales).

**Tabla 2.**

*Incidencia del Liderazgo Gerencial en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

Variables		r	r <sup>2</sup>	p
Liderazgo gerencial	Gestión administrativa	0.857	0.735	0.000

**Nota:** r: coeficiente de correlación de Pearson; r<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; p < .05 \* - p < .01\*\*

La tabla 2, muestra la relación entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa, la cual alcanza un valor  $r = .857$ , de magnitud o tamaño de efecto grande. La relación identificada es de tipo positiva, por lo cual, se entendería que a medida que el liderazgo gerencial aumenta, consigo incrementa también la gestión administrativa. Dicha variabilidad o incidencia se da en un 73.5% de la muestra estudiada, como lo señala el coeficiente de determinación. Estos datos, permiten que se acepta la hipótesis de investigación a razón de que el valor de significancia obtenido ( $p = .000$ ) resultó adecuarse en el rango del criterio de aceptación ( $p < .01$ ).

**Tabla 3.**

*Incidencia del Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

Variables		r	r <sup>2</sup>	p
Liderazgo transformacional	Gestión administrativa	0.789	0.623	0.000

**Nota:** *r*: coeficiente de correlación de Pearson; *r*<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; *p* < .05 \* - *p* < .01\*\*

La tabla 3, muestra la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, la cual alcanza un valor  $r = .789$ , de magnitud o tamaño de efecto grande. La relación identificada es positiva, por lo cual, se entendería que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, consigo incrementa también la gestión administrativa. Dicha variabilidad o incidencia se da en un 62.3% de la muestra estudiada, como lo señala el coeficiente de determinación. Estos datos, permiten que se acepta la hipótesis de investigación a razón de que el valor de significancia obtenido ( $p = .000$ ) resultó adecuarse en el rango del criterio de aceptación ( $p < .01$ ).

**Tabla 4.**

*Incidencia del Liderazgo Participativo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

Variables		r	r <sup>2</sup>	P
Liderazgo participativo	Gestión administrativa	0.766	0.588	0.000

**Nota:** *r*: coeficiente de correlación de Pearson; *r*<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; *p* < .05 \* - *p* < .01\*\*

La tabla 4, muestra la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, la cual alcanza un valor  $r = .766$ , de magnitud o tamaño de efecto grande. La relación identificada es positiva, por lo cual, se entendería que a medida que el liderazgo participativo aumenta, consigo incrementara también la gestión administrativa. Dicha variabilidad o incidencia se da en un 58.8% de la muestra estudiada, como lo señala el coeficiente de determinación. Estos datos, permiten que se acepta la hipótesis de investigación a razón de que el valor de significancia obtenido ( $p = .000$ ) resultó adecuarse en el rango del criterio de aceptación ( $p < .01$ ).

**Tabla 5.**

*Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

Variables		r	r <sup>2</sup>	P
Habilidades gerenciales	Gestión administrativa	0.834	0.695	0.000

**Nota:** *r*: coeficiente de correlación de Pearson; *r*<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación; *p* < .05 \* - *p* < .01\*\*

La tabla 5, muestra la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa, la cual alcanza un valor  $r = .834$ , de magnitud o tamaño de efecto grande. La relación identificada es positiva, por lo cual, se entendería que a medida que las habilidades gerenciales se usan con mayor frecuencia, consigo incrementara también la gestión administrativa. Dicha variabilidad o incidencia se da en un 69.5% de la muestra estudiada, como lo señala el coeficiente de determinación. Estos datos, permiten que se acepta la hipótesis de investigación a razón de que el valor de significancia obtenido ( $p = .000$ ) resultó adecuarse en el rango del criterio de aceptación ( $p < .01$ ).

**Tabla 6.**

*Nivel del liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

<b>Liderazgo gerencial</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Levemente aplicado	1	2.0
Medianamente aplicado	20	40.8
Altamente aplicado	28	57.1
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

La tabla 6 revela que de 49 colaboradores que participaron del estudio el 57.1% advierte que el liderazgo gerencial es altamente aplicado, en tanto 40.8% revelan que es medianamente aplicado.

**Tabla 7.**

*Nivel del liderazgo gerencial, según dimensiones, en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

<b>Dimensión / Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<i>Liderazgo transformacional</i>		
Levemente aplicado	1	2.0
Medianamente aplicado	16	32.7
Altamente aplicado	32	65.3
<i>Liderazgo participativo</i>		
Levemente aplicado	1	2.0
Medianamente aplicado	20	40.8
Altamente aplicado	28	57.1
<i>Habilidades gerenciales</i>		
Levemente aplicado	0	0
Medianamente aplicado	20	40.8
Altamente aplicado	29	59.2
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** f: Frecuencia; %: Porcentaje

Según muestra la tabla 7, en la municipalidad distrital de Víctor Larco, el liderazgo transformacional es altamente aplicado según lo perciben 65.3% de los colaboradores. El liderazgo participativo, también es altamente aplicado, según lo perciben 57.1% de los colaboradores. Y, las habilidades gerenciales son un recurso fuertemente aplicado, según la percepción de 59.2% de los colaboradores.

**Tabla 8.**

*Nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.*

<b>Gestión administrativa</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	-	-
Regular	13	26.5
Eficiente	36	73.5
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** *f: Frecuencia; %: Porcentaje*

La tabla 8, muestra que de 49 colaboradores que participaron del estudio 73.5% advierte que la gestión administrativa se aplica eficientemente, en tanto, 26.5% advierte que se aplica de forma regular.

## V. DISCUSIÓN

La realidad que viven actualmente las instituciones públicas respecto al cumplimiento de sus funciones, su dinámica laboral y otros aspectos que giran en torno a él, como la aceptación de la ciudadanía. Son aspectos que preocupan respecto al desarrollo de estas instituciones por el bien de la comunidad. Los estudios hasta la fecha revisados sugerían que el liderazgo que tiene lugar en tales instituciones es un factor importante para considerar y, que este está directamente relacionado con la práctica de gestión administrativa que tiene lugar en tales instituciones. En esa línea, se llevó a cabo esta investigación, para encontrar evidencia que pueda responder a la interrogante sobre el vínculo que pueden tener estas variables. Para lo cual, se analizaron datos recolectados de una institución pública ubicada en la ciudad de Trujillo. A continuación, se discutirán los hallazgos.

El objetivo general del estudio se planteó en “determinar la incidencia que existe entre el liderazgo gerencial y gestión administrativa” en la muestra planteada. Los resultados que se obtuvieron mostraron que la relación entre ambas variables es significativa ( $p < .01$ ) tiene un sentido directo y alcanza una magnitud grande, según el tamaño de efecto encontrado. Con estos hallazgos, se estaría revelando que, el hecho de que los líderes de las entidades públicas estudiadas desarrollen competencias como el compromiso y visión corporativa o institucional, además de habilidades para inspirar a sus colaboradores, actitud que promueva confianza y credibilidad (Páez y Yepes, 2004); se asociara con mejoras en el desarrollo de la práctica administrativa de la misma institución, es decir, mejoraran las formas de utilizar los recursos de la institución, la planeación de las actividades, la forma de organizarse y las prácticas de dirección y control de las funciones que tienen lugar en ella (Rodríguez y Martínez, 2011).

Resultados que son respaldados también al apreciar la prevalencia de ambas variables, mayor porcentaje en los niveles altos. Por un lado, se identificó la percepción de los colaboradores con 57.1% que percibe al liderazgo gerencial altamente aplicado, de la mano con 73.5% que

percibe como una gestión administrativa eficiente. Lo cual quiere decir, que un número significativo de colaboradores perciben los mismos niveles altos en ambas variables. Y, sumados a los hallazgos de la correlación permiten aceptar el supuesto principal de investigación “el Liderazgo Gerencial incide directamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021”. Dada la evidencia encontrada.

Además, al analizar los hallazgos contrastando con algunos antecedentes, se encuentran resultados similares con las investigaciones de Tarrillo et al. (2021) y Benito (2018) llevado a cabo con población docente y municipal del Perú, encontrando la existencia de relación entre las variables. Es decir, en ambas investigaciones citadas y en la investigación propiamente en análisis se demostró que el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa. Los tres estudios se llevaron a cabo en entidades de administración pública, lo cual refuerza la similitud en características de administración, pero, es importante mencionar que se diferencian en cuanto a las características funcionales de organización. No obstante, en suma, de evidencia se tiene mayor seguridad del vínculo funcional que relaciona a ambas variables.

El segundo objetivo de estudio fue explicar la incidencia que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Los hallazgos reportados, por su parte mostraron que, efectivamente, la modalidad de liderazgo transformacional se relaciona de forma directa y significativa con la gestión administrativa. Tal como demostraron los datos inferenciales y los datos de prevalencia, en ambas variables los mayores niveles reportados fueron los altos: en liderazgo transformacionales nivel altamente aplicado 65.3% y la gestión administrativa nivel eficiente 73.5%. La correlación alcanzada fue grande, lo que revelaría que los cambios en ambas variables llegan a ser de 62.3 de la variabilidad en cada una.

Estos datos explican que, en la institución pública estudiada, los colaboradores perciben que se sus líderes presentan características como plantear visión que gozan de claridad, capacidades que les

permiten desarrollarse de la mano de sus colaboradores, inspirando en ellos actitudes que los comprometen en un mismo propósito, que desprende en ellos mismo confianza y motivación para emprender misiones en su organización (Hermosilla et al., 2016). Mismas capacidades que estimulan o van de la mano, en la institución, con aplicaciones de gestión orientadas a buenas prácticas como la responsabilidad sobre los procedimientos, llevar a cabo el cumplimiento de acciones conjuntas para el logro de objetivos: planificación, orden y coordinación (Mendoza-Fernández y Moreira-Chóez, 2021).

Estos datos, se refuerzan en lo encontrado por Tarrillo et al. (2021), Ávila (2019), Ortíz (2018). En cada investigación citada se identificó que el liderazgo transformacional se vincula con la práctica de gestión administrativa. Aun cuando los dos primeros estudios se aplicaron en entidades de gestión educativa y la última en municipios. Se comparte el sector que administra las entidades estudiadas, el sector público o estatal. A partir del contraste con estos hallazgos, es posible aseverar con mayor seguridad que por medio de esta modalidad de liderazgo se genera cambios en la predisposición de trabajo de los servidores públicos, acarreando que mejoren su desempeño y cumplimiento de funciones en pro de los usuarios.

El segundo objetivo, fue explicar la incidencia que existe entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa. Los resultados que se obtuvieron advirtieron, una vez más, de la existencia de correlaciones de magnitud grande entre la modalidad de liderazgo analizada y la práctica de gestión administrativa. Siendo una relación directa que advierte de que al producirse cambios en una (de manera positiva) sucederá lo mismo en la otra. Estos datos, aunados a la prevalencia encontrada donde ambas variables obtienen el mayor porcentaje de colaboradores en los niveles altos (liderazgo participativo, altamente aplicada con 57.1% y gestión administrativa efectivo con 73.5%); aumentan las garantías sobre el vínculo funcional positivo que existe en entre ambas variables, donde la proporción de variabilidad en cambio conjunto llega al 58.8%.

En base a estos datos, se entendería que la práctica de liderazgo empleada en la institución analizada va combinada con una mentalidad de líder en el cual se da mucho valor al potencial de equipo, acciones de trabajo compartido y complementario (Ghignatti y Dall’Agnol, 2011), es decir, aplicarían un enfoque de liderazgo participativo. Que se relacionaría de la misma forma con cambios positivo en la gestión administrativa que tiene lugar en la institución, es decir, como se vio en los párrafos previos, en prácticas de orden, planeamiento cumplimiento de objetivos y estrategias que cumplen con la función de servir a los pobladores (Ávila, 2019).

Sobre estos datos, es importante resaltar los hallazgos de Amador y Hereira (2018) sobre la gestión y el liderazgo. Los investigadores valoran el liderazgo democrático y descubrieron que en la medida que esta modalidad de liderazgo de poner en práctica y va en aumento, consigo también aumentan la calidad en que la gestión en organizaciones. Es importante, sin embargo, resaltar que estos hallazgos fueron en entidades comerciales de administración privada, lo cual puede ser un punto de diferencia, además que, en el estudio citado se aplicó el liderazgo democrático, que, si bien es cierto comparte características con el liderazgo participativo no refieren exactamente lo mismo. No obstante, en ambos hallazgos se encontraron resultados favorables, lo que abre la necesidad de explorar las diferencias que puedan existir en ambos, por medio de estudios posteriores.

Finalmente, el tercer objetivo fue explicar la incidencia que existe entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa. Donde los resultados que se obtuvieron, una vez más, reportaron la existencia de una correlación grande de sentido directo. Que revelaría un incremento o decremento conjunto entre ambas variables, es decir, un aumento o mejora de la práctica de habilidades gerenciales va de la mano con la gestión administrativa que tiene lugar en la entidad estudiada. Estos datos, van de la mano con la prevalencia encontrada de sus niveles, en ambos casos, se identificó mayor prevalencia de los niveles altos,

altamente aplicado (59.2%) en habilidades gerenciales y eficiente (73.5%) en gestión administrativa.

Datos que permiten comprender que los colaboradores perciben en sus dirigentes o líderes la práctica de acciones cognitivas de intelecto o habilidades que, al aplicar en momentos determinados de sus funciones, les permiten tener el panorama de su trabajo, evaluar, planificar, predecir, resumir y aplicar procesos en tiempos y respuestas oportunas (García et al., 2017; Madrigal, 2009). Los cuales a su vez se asocian y crecen de la mano con la gestión administrativa manifestada en estas instituciones, en las cuales los indicadores de crecimiento representan a el uso del recurso humano, físico, económico y de tiempo; cumplimiento de objetivos y funciones; la producción laboral; el grado de eficacia y eficiencia (Olalla, 2007).

identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa.

Los datos encuentran respaldo en el estudio de García (2007), quién al estudiar las habilidades gerenciales en organizaciones de Colombia, descubrió que, por medio de estas, se logra potenciar su gestión organizacional. Cuando los líderes de las organizaciones presentaban las características de gerente que definen las habilidades gerenciales: p. ej. evaluar, planificar, predecir, resumir y aplicar procesos en tiempos y respuestas oportunas; logran que la gestión realizada por ellos mismos sea valorable. Pero, adicionaron además que, esto se convierte en un bucle de retroalimentación, es decir, el disponer de líderes con dones gerenciales mejorara la gestión y, esta, a su vez reforzara la necesidad de seguir desarrollando otras habilidades gerenciales. Sin embargo, aun cuando los datos obtenidos sirven de respaldo para los hallazgos, es importante resaltar que el tipo de organización citado es del sector privado, por lo cual, no es posible ser concluyente aún, y, por el contrario, se puede confirmar la existencia de mayor evidencia empírica que aporte en estos hallazgos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Analizados los datos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se evidencia la relación positiva y grande entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en la cual la primera explica el 73.5% de la variabilidad de la gestión.
2. Se evidencia la relación positiva y grande entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, donde esta modalidad de liderazgo explica el 62.3% de la variabilidad de la gestión.
3. Queda demostrada la relación positiva y grande entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa, donde esta modalidad de liderazgo explica el 58.8% de la variabilidad de la gestión.
4. También, se demostró la relación positiva y grande entre el uso de habilidades gerenciales y la gestión administrativa, donde esta modalidad de liderazgo explica el 69.5% de la variabilidad de la gestión.
5. Se aprecia una mayor prevalencia de los niveles de altamente aplicado del liderazgo (57.1%) y sus modalidades: transformacional (65.3%), participativo (57.1%) y habilidades gerenciales (59.2%).
6. Finalmente, en gestión administrativa, el mayor porcentaje de colaboradores percibe su práctica de manera eficiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Llevar a cabo estudios en organizaciones de administración privada a fin de valorar si la relación en ellas tiene un comportamiento similar. También considerar el estudio en organizaciones (instituciones o empresas) de diferentes rubros.
2. Estudiar factores que explican el desarrollo del liderazgo gerencial, transformacional, participativo y el desarrollo de habilidades gerenciales, con el fin de que puedan estimularse. Para, de esta manera mejorar, la gestión administrativa en municipios de otros contextos.
3. Desarrollar estudios experimentales o cuasiexperimentales en los que se tome en cuenta propuestas de intervención basadas en el liderazgo gerencial y sus modalidades estudiadas; para dar refuerzo y sostenimiento a la calidad de gestión administrativa en municipalidades.
4. Aperturar una línea de investigación enfocada en la administración pública. A fin de fomentar mejoras en la gestión pública, dando aportes innovadores sobre estrategias que permitan su aplicación y aceptación en cada institución del estado peruano.

## REFERENCIAS

- Amador, F. y Hereira, H. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales* [Tesis de maestría, Programa de Maestría en Administración, Universidad de la Costa]. Repositorio de la Universidad de la Costa.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1978/8736274%20-%20032580590.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Revista Gobierno y de Gestión Pública*, 6 (2), [1 -16].  
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125/155>
- Bateman, S. & Snell. A. (2009). *ADMINISTRACION: liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* 8va Edición. México: MG Graw Hill.
- Couter, P. (2005). *Administración* 8va Edición. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2001). *Proceso administrativo* 3ra Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración, proceso administrativo* 3ra Edición. Colombia MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* 7ma Edición. México: MC Graw Hill.
- García, F., Boom, E., Molina, A., (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar – Colombia. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21 (2), 1 – 21.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Ghignatti, D. y Dall’Agnol, C. (2011). Liderazgo participativo en el proceso de gestión del trabajo nocturno de enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* Artículo Original, 19 (6), [1 – 8].

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/g7ygTGNs4spCJCjyf7W4zFp/?format=pdf&lang=es>

Hermosilla, D., Amutio, A., Da costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143.

Jones, R. & George, M. (2010). *Administración contemporánea* 6ta Edición.

México: Mc Graw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* decimocuarta Edición. México: MC Graw Hill.

Louffat, E. (2010). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*

2da Edición. Argentina: Cengage Learning.80

Madrigal, B. (2009). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas* 2da Edición. Mc Graw Hill, Ed.

Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Fipcaec*, 6 (3), 608-620.

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Munch, L. (2010). *ADMINISTRACION. Gestión Organizacional, enfoque basado y proceso administrativo* 1ra Edición. México: PEARSON EDUCACION.

Much, L. (2014). *Administración: gestión organizacional, enfoque y proceso*

*administrativo* 2da Edición. México: PEARSON.

Olalla, E. (2007). *Indicadores de gestión administrativa, financiera, de obras y proyectos de los municipios de Ecuador* [Tesis de maestría, Programa de Maestría en Gerencia Empresarial con Mención en Gestión de Proyectos, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio de la Escuela Politécnica Nacional.

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8405/3/CD-0731.pdf>

Ortiz, M. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018* [Tesis de maestría. Programa de administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz\\_h m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz_h m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Páez, I., y Yepes, G. (2004). *Liderazgo: evolución y conceptualización*. universidad Externado de Colombia

Robbins, S. P., & Couter, m. (2005). *Administración* 8va Edición. México: Pearson Educación.

Robbins, S. P. (2010). *Administración* 10ma Edición. Mexico: Pearson Educación.

Rodrigues, H., & Martinez, P. (2011). *Fundamentos de Gestión Empresarial Enfoque basado en competencia*. MC Graw Hill.

Rouse, M. (2015). CRM (Gestión de relaciones con los clientes). Recuperado el 29 de mayo de 2017, de <http://searchdatacenter.techtarget.com/es/definicion/CRM-Gestion-derelaciones-con-los-clientes>

Tarrillo, E., Graus, L., Vela, L., León, C., Flores, M., Odoña, P. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Revista multidisciplinar: Ciencia latina*, 5 (4), [3 – 17]. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.611 p.4143](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611 p.4143)

Whettin, A., & Cameron, K. S. (2011). *Habilidades directivas* 8va Edición. MEXICO: Pearson Educación.



Anexo N°1

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: EL LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO EN EL AÑO 2021**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿De qué manera el Liderazgo Gerencial incide en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en la Provincia de Trujillo en el año 2021?	. Determinar de qué manera el Liderazgo Gerencial incide en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021	El Liderazgo Gerencial incide directamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021	<b>Variable 1. El liderazgo Gerencial</b> a) <b>Liderazgo Transformacional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carisma</li> <li>• Inspiración</li> <li>• Estimulación intelectual</li> </ul> b) <b>Liderazgo Participativo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordina</li> <li>• Toma decisiones</li> <li>• Fomenta la participación.</li> </ul> c) <b>Habilidades gerenciales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades técnicas</li> <li>• Habilidades humanas</li> <li>• Habilidades conceptuales</li> </ul> <b>Variable 2. Gestión Administrativa</b> a) <b>Planeación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Estrategias</li> <li>• Programas</li> </ul> b) <b>organización</b>	<b>Tipo de Investigación</b> CORRELACIONAL  <b>Diseño de Investigación</b> NO EXPERIMENTAL <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Población</b> personal entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio <b>Muestra</b> La población total son 150 donde se utilizó la formula el cual la muestra son 49 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. <b>Técnicas de recolección de datos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de la Encuesta</li> </ul> <b>Análisis interpretación de la información</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionarios</li> <li>• Encuestas</li> </ul>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>		
a. ¿Cuál es la incidencia que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021?  b. ¿De qué manera el liderazgo participativo incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021?  c. ¿De qué manera la habilidad gerencial incide	Determinar la incidencia que existe entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.  Explicar la incidencia que existe entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.  Identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa de la	a) El liderazgo transformacional incide significativamente en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021. b) El liderazgo participativo incide significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021. c) Las habilidades gerenciales incide significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.		

<p>en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021?</p> <p>d. ¿Cuál es el nivel del liderazgo Gerencial en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de la Provincia de Trujillo?</p> <p>e. ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo Gerencial en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de la Provincia de Trujillo.</p> <p>Identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.</p>	<p>d)El nivel del liderazgo Gerencial incide significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.</p> <p>e)El nivel de la gestión administrativa depende del nivel del liderazgo gerencial de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División de trabajo</li> <li>• Departamentalización</li> <li>• Unidad de mando</li> </ul> <p><b>c) Dirección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración</li> <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación</li> </ul> <p><b>d) Control</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	
--	---	---	--	--

Anexo N°2

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICION DE CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
VARIABLE 1: El liderazgo Gerencial	El liderazgo se define como "influencia", es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo.	Mediante las dimensiones del liderazgo gerencial. Las cuales son liderazgo transformacional, participativo y habilidades gerenciales.	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual	1=nunca 2=pocas veces 3=algunas veces 4=muchas veces 5=siempre
			Liderazgo Participativo	Coordina Toma decisiones Fomenta la participación	
			Habilidades Gerenciales	Habilidades técnicas Habilidades conceptuales Habilidades humanas	
VARIABLE 2: La Gestión Administrativa	La gestión y la administración guardan una relación estrecha, la gestión, por un lado implica conocer el entorno, conceptualizarlo y generar las directrices estratégicas; a su vez, se requiere que la administración contribuye a la organización interna.	Mediante las dimensiones las cuales son: Planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Objetivo Estrategia Programa	1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
			Organización	Especialización de trabajo Departamentalización Cadena de mando	
			Dirección	Integración Motivación Comunicación	
			Control	Calidad Tiempo	

**Anexo N°3**

**MATRIZ DE INSTRUMENTO**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ITEMS	%	ITEMS
EL LIDERAZGO GERENCIAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Carisma Inspiración  Estimulación intelectual	6		1. En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones. 2. En la institución se genera respeto con sus colaboradores. 3. En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores. 4. La gerencia de la institución motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo. 5. En la institución se respeta los límites de los demás. 6. Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coordina Toma decisiones Fomenta la participación	7		7. La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución. 8. La Institución genera alternativas de solución ante un problema. 9. La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores. 10. Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo. 11. En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo. 12. Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros. 13. En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.
	HABILIDADES GERENCIALES	Habilidades técnicas Habilidades conceptuales Habilidades humanas	7		14. Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo con el cargo que desempeña. 15. Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población. 16. El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores. 17. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido. 18. Administro mi tiempo con efectividad. 19. En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.

					20. En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.
LA GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Objetivo Estrategia Programa	5		21. Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativo. 22. La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo. 23. La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura. 24. Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico. 25. Como colaboradores seguimos el plan estratégico.
	ORGANIZACIÓN	Especialización de trabajo Departamentalización Cadena de mando	5		26. Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área. 27. Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas. 28. Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución. 29. El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución. 30. En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.
	DIRECCIÓN	Integración Motivación Comunicación	5		31. Ud. Realiza su trabajo con voluntad. 32. Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo. 33. Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me direcciono a los objetivos. 34. En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos. 35. En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.
	CONTROL	Calidad Tiempo	5		36. Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión. 37. Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado. 38. Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran. 39. En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas. 40. Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.
TOTAL			40	100%	

**Anexo Nº4****CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO – TRUJILLO, EN EL AÑO 2021**

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

**I. DATOS DEL ENCUESTADO**

¿Cuál es su edad?

**1. ¿Cuál es tu género?**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. Cuántos años lleva trabajando en esta entidad**

- a) 0 – 2
- b) 2 – 4
- c) 4 – 6
- d) 6 – mas

**II. INSTRUCCIONES:** marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.**1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre****LIDERAZGO**

<b>I. Liderazgo transformacional</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.					
2. En la institución se genera respeto con sus colaboradores.					
3. En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.					
4. La gerencia de la institución motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.					
5. En la institución se respeta los límites de los demás.					
6. Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.					
<b>II. Liderazgo participativo</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.					
8. La Institución genera alternativas de solución ante un problema.					
9. La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.					
10. Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.					
11. En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.					
12. Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.					
13. En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.					
<b>III. Habilidades gerenciales</b>	<b>Calificación</b>				

	1	2	3	4	5
14. Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo con el cargo que desempeña.					
15. Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.					
16. El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.					
17. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.					
18. Administro mi tiempo con efectividad.					
19. En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.					
20. En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
<b>IV. Planificación</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativo.					
22. La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.					
23. La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.					
24. Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.					
25. Como colaboradores seguimos el plan estratégico.					
<b>V. Organización</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. Ud. Estudió una especialización para que trabaje en esta área.					
27. Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.					
28. Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.					
29. El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.					
30. En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.					
<b>VI. Dirección</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. Ud. Realiza su trabajo con voluntad.					
32. Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.					
33. Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dircciono a los objetivos.					
34. En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.					
35. En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.					
<b>VII. Control</b>	<b>Calificación</b>				

	1	2	3	4	5
36. Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.					
37. Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.					
38. Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.					
39. En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.					
40. Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.					

## **Anexo N°5**

### **Documento de validación de instrumentos de medición a través de juicio de 3 expertos.**

#### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Dionicio Godofredo González González

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede TRUJILLO-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: El Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa en la municipalidad Distrital de Víctor Larco - Trujillo 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Emily V. Vásquez Torres  
PSICÓLOGA  
COSP. 38638

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO EL LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO 2021**

**TÍTULO: El Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo 2021.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual	1	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.						X		X		X		X		
			2	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.						X		X		X		X		
			3	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.						X		X		X		X		
			4	La gerencia de la institución motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.						X		X		X		X		
			5	En la institución se respeta los límites de los demás.						X		X		X		X		
			6	Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.						X		X		X		X		



ORGANIZACIÓN	Especialización de trabajo Departamentalización Cadena de mando	25	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.							X		X		X		X			
		26	Ud. Estudio una especialización para que trabaje en esta área.							X		X		X		X			
		27	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.								X		X		X		X		
		28	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.								X		X		X		X		
		29	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.								X		X		X		X		
		30	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.								X		X		X		X		
DIRECCIÓN	Integración Motivación Comunicación	31	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.							X		X		X		X			
		32	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.							X		X		X		X			
		33	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirigen a los objetivos.								X		X		X		X		
		34	En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.								X		X		X		X		
		35	En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.								X		X		X		X		
CONTROL	Calidad Tiempo	36	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.							X		X		X		X			
		37	Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.							X		X		X		X			
		38	Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.								X		X		X		X		
		39	En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.								X		X		X		X		
		40	Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.								X		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acorde con las dimensiones.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Dionicio Godofredo González González.        DNI: 17889722**

**Especialidad del validador: LIC. EN ANTROPOLOGIA SOCIAL.**

**17 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
\_\_\_\_\_  
Dionicio Godofredo González González  
DNI: 17889722

**Firma del Experto Informante.**



**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO EL LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO 2021**

**TÍTULO: El Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo 2021.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA				
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI
VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual	1	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.						X		X		X		X				
			2	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.						X		X		X		X				
			3	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.						X		X		X		X				
			4	La gerencia de la institución motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.						X		X		X		X				
			5	En la institución se respeta los límites de los demás.						X		X		X		X				

VARIABLE 2: GESTIÓN	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coordina Toma decisiones Fomenta la participación	6	Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.							X		X		X		X		
			7	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.							X		X		X		X		
			8	La institución genera alternativas de solución ante un problema.							X		X		X		X		
			9	La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.							X		X		X		X		
			10	Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.							X		X		X		X		
			11	En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.							X		X		X		X		
			12	Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.							X		X		X		X		
			13	En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.							X		X		X		X		
		HABILIDADES GERENCIALES	Habilidades técnicas Habilidades conceptuales Habilidades humanas	14	Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo con el cargo que desempeña.							X		X		X		X	
				15	Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.							X		X		X		X	
				16	El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.							X		X		X		X	
				17	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.							X		X		X		X	
				18	Administro mi tiempo con efectividad.							X		X		X		X	
	19			En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.							X		X		X		X		
	20			En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.							X		X		X		X		
	PLANIFICACIÓN	Objetivo Estrategia Programa	21	Creo que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativa.							X		X		X		X		
			22	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.							X		X		X		X		
			23	La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.							X		X		X		X		

ORGANIZACIÓN		24	Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.						X		X		X		X		
		25	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.						X		X		X		X		
	Especialización de trabajo Departamentalización Cadena de mando		26	Ud. Estudio una especialización para que trabaje en esta área.						X		X		X		X	
			27	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.						X		X		X		X	
			28	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.						X		X		X		X	
			29	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.						X		X		X		X	
	30	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.						X		X		X		X			
	DIRECCIÓN	Integración Motivación Comunicación	31	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.						X		X		X		X	
			32	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.						X		X		X		X	
			33	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirigen a los objetivos.						X		X		X		X	
34			En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.						X		X		X		X		
35			En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.						X		X		X		X		
CONTROL	Calidad Tiempo	36	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.						X		X		X		X		
		37	Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.						X		X		X		X		
		38	Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.						X		X		X		X		
		39	En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.						X		X		X		X		
		40	Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.						X		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar.      **DNI:** 17910106

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración de la Educación.

**17 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----

**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: José Manuel Cubas Vargas.

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede TRUJILLO-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: El Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa en la municipalidad Distrital de Víctor Larco - Trujillo 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Escuela César Vallejo Trujillo  
FACULTAD  
de EDUCACIÓN

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO EL LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO 2021**

**TÍTULO: El Liderazgo Gerencial y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo 2021.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual	1	En la institución se escucha su opinión y se busca soluciones.						X		X		X		X		
			2	En la institución se genera respeto con sus colaboradores.						X		X		X		X		
			3	En la institución se tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.						X		X		X		X		
			4	La gerencia de la institución motiva para que se dé buenos resultados en el trabajo.						X		X		X		X		
			5	En la institución se respeta los límites de los demás.						X		X		X		X		

VARIABLE 2: GESTIÓN	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coordina Toma decisiones Fomenta la participación	6	Se Aconseja a los colaboradores para que mejoren su desempeño.							X		X		X		X		
			7	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.							X		X		X		X		
			8	La institución genera alternativas de solución ante un problema.							X		X		X		X		
			9	La institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.							X		X		X		X		
			10	Se anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.							X		X		X		X		
			11	En la institución se desarrolla un gran equipo de trabajo.							X		X		X		X		
			12	Llevo a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y recibo ayuda de los compañeros.							X		X		X		X		
			13	En la institución se anima a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones.							X		X		X		X		
		HABILIDADES GERENCIALES	Habilidades técnicas Habilidades conceptuales Habilidades humanas	14	Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo con el cargo que desempeña.							X		X		X		X	
				15	Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.							X		X		X		X	
				16	El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.							X		X		X		X	
				17	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.							X		X		X		X	
				18	Administro mi tiempo con efectividad.							X		X		X		X	
	19			En la institución se explica los detalles de una tarea compleja.							X		X		X		X		
	20			En la institución se divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables.							X		X		X		X		
	PLANIFICACIÓN	Objetivo Estrategia Programa	21	Creo que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativa.							X		X		X		X		
			22	La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.							X		X		X		X		
			23	La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.							X		X		X		X		

			24	Los colaboradores realizan el trabajo de acuerdo con el plan estratégico.							X		X		X		X			
			25	Como colaboradores seguimos el plan estratégico.								X		X		X		X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Especialización de trabajo Departamentalización Cadena de mando	26	Ud. Estudio una especialización para que trabaje en esta área.								X		X		X		X			
		27	Me organizo para poder cumplir con las metas propuestas.									X		X		X		X		
		28	Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.										X		X		X		X	
		29	El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.										X		X		X		X	
		30	En la institución se organiza a los colaboradores para que ejecuten la tarea asignada.										X		X		X		X	
		31	Ud. Realiza su trabajo con voluntad.										X		X		X		X	
<b>DIRECCIÓN</b>	Integración Motivación Comunicación	32	Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo.								X		X		X		X			
		33	Al realizar un trabajo lo hago con dedicación y me dirigen a los objetivos.									X		X		X		X		
		34	En la institución se previenen los problemas cuando los colaboradores no se encuentran enfocados a los objetivos.										X		X		X		X	
		35	En la institución se ejecutan las estrategias aprendidas o planificadas.										X		X		X		X	
		36	Cada trabajador realiza su función de acuerdo con su profesión.										X		X		X		X	
<b>CONTROL</b>	Calidad Tiempo	37	Verifico que se cumplan las tareas de acuerdo con lo planificado.								X		X		X		X			
		38	Optimizo la toma de decisiones en algunas actividades que lo requieran.									X		X		X		X		
		39	En la institución se reorienta a los colaboradores para evitar o corregir algunos problemas.										X		X		X		X	
		40	Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.										X		X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Mg. José Manuel Cubas Vargas.**      **DNI: 18073683**

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión Pública

**17 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

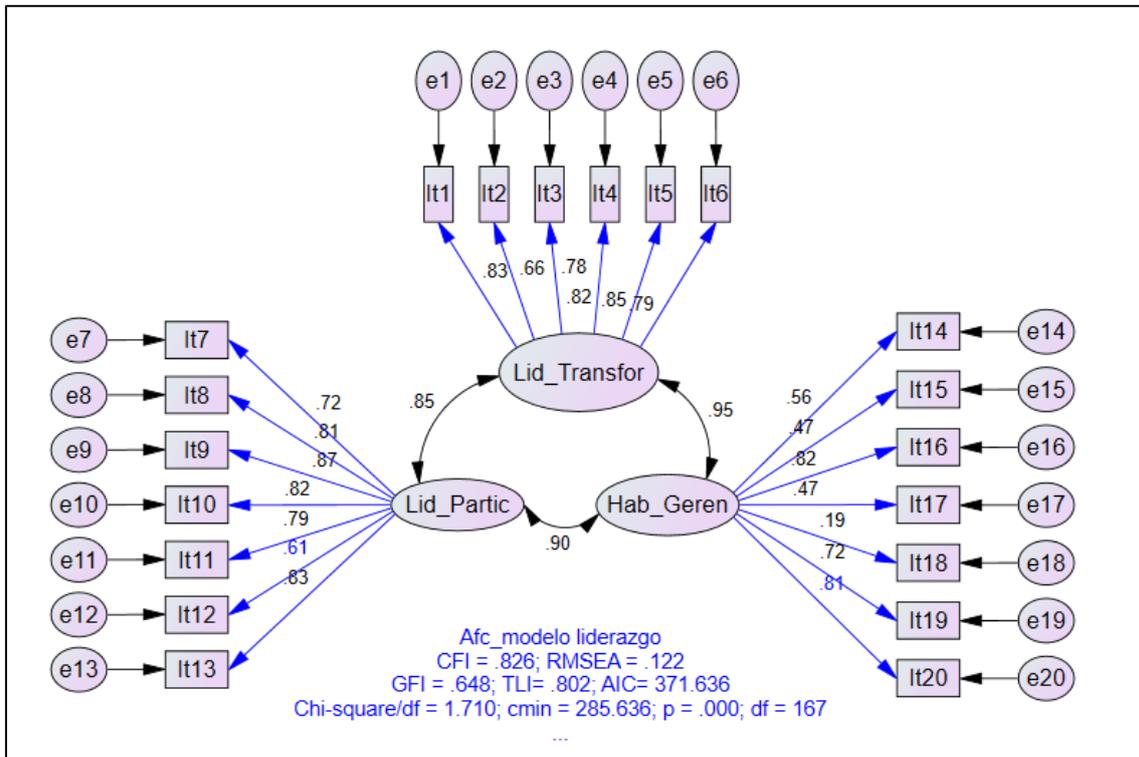
## Anexo N°6

### Tamaño cálculo de muestra

CALCULO DEL TAMAÑO OPTIMO DE MUESTRA				OBSERVACIONES
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	10 %	Z	1.64	es recomendado un mínimo de 95%
MARGEN DE ERROR PERMITIDO		E	5%	trabajaremos con un margen de error de 5 %
POBLACION TOTAL		S <sup>2</sup>	150	
TAMAÑO OPTIMO DE MUESTRA		n	49.00	se recomienda trabajar con una muestra mínima de 49casos

**Anexo N°7**  
**Figura 1.**

*Diagrama de senderos con índices de ajuste y cargas factoriales del cuestionario de liderazgo gerencial.*



El cuestionario de liderazgo gerencial, basado en un modelo de tres dimensiones, reportó índices de ajuste correspondientes a  $\chi^2/g.l = 1.71$ , RSMEA = .122, CFI = .826, TLI = .802. Además de cargas factoriales que van desde .66 a .85 en la dimensión liderazgo transformacional, desde .61 a .87 en liderazgo participativo y desde .19 a .81 en habilidades gerenciales.

**Anexo N°8**  
**Tabla 9.**

*Confiabilidad de cuestionario de liderazgo gerencial.*

Variables	Cant. Ítems	$\alpha$
<b>Liderazgo gerencial</b>	20	0.948
Liderazgo transformacional	6	0.906
Liderazgo participativo	7	0.915
Habilidades gerenciales	7	0.791

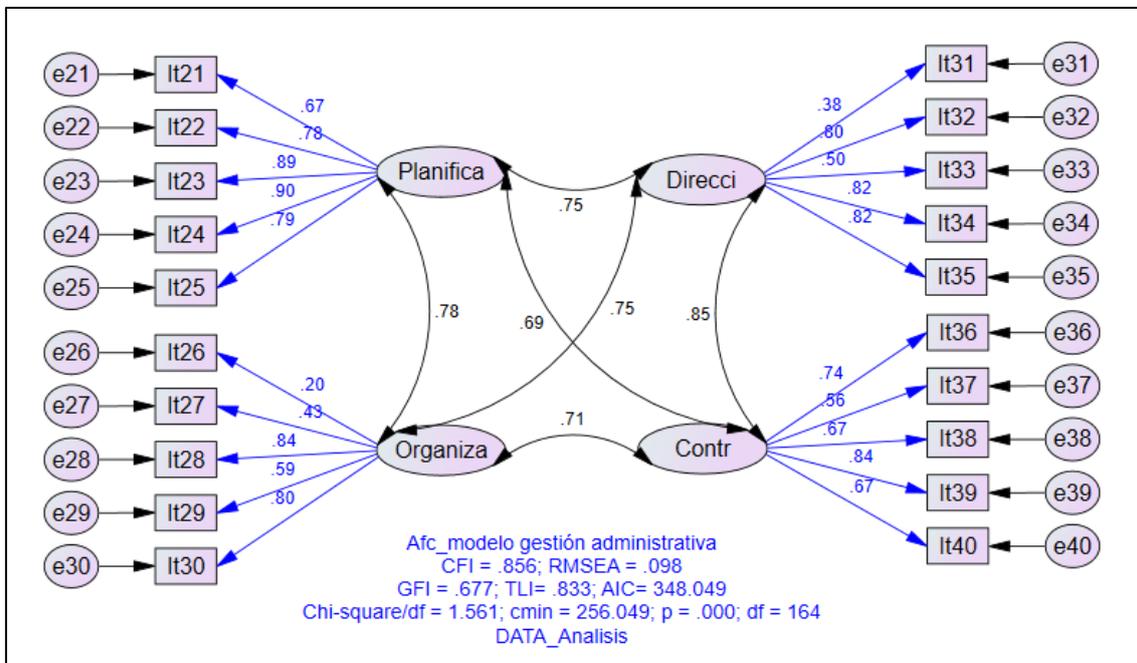
**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

La tabla 9 presenta la confiabilidad del cuestionario de liderazgo gerencial, que a nivel general alcanzo alfa de .948 y en sus dimensiones alcanzó valores que van en un rango de .791 (habilidades gerenciales) a .915 (liderazgo participativo). Las cuales resultan aceptables en el cumplimiento de la confiabilidad.

## Anexo N°9

Figura 2.

Diagrama de senderos con índices de ajuste y cargas factoriales del cuestionario de gestión administrativa.



El cuestionario de liderazgo gerencial, basado en un modelo de cuatro dimensiones, reportó índices de ajuste correspondientes a  $\chi^2/df = 1.56$ , RSMEA = .098, CFI = .856, TLI = .833. Además de cargas factoriales que van desde .67 a .90 en la dimensión planificación; desde .20 a .84 en organización; desde .38 a .82 en dirección; y, desde .56 a .84 en control.

## Anexo N°10

**Tabla 10.**

*Confiabilidad de cuestionario de gestión administrativa.*

Variables	Cant. Ítems	$\alpha$
<b>Gestión administrativa</b>	20	0.929
Planificación	5	0.905
Organización	5	0.702
Dirección	5	0.773
Control	5	0.807

**Nota:**  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

La tabla 9 presenta la confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa, que a nivel general alcanzó alfa de .929 y en sus dimensiones alcanzo valores que van en un rango de .702 (organización) a .905 (planificación). Las cuales resultan aceptables en el cumplimiento de la confiabilidad.

**Anexo N°11 carta de presentación como alumna para aplicación de cuestionario.**

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Trujillo, 18 de octubre de 2021

**CARTA N° 145-2021-UCV-VA-EPG-SI.01/J**  
Lic. Erika María Zegarra Pereda  
Sub- Gerente de Recursos Humanos  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO  
Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

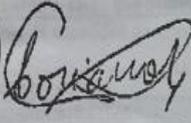
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante EMILY ILANYTH VÁSQUEZ TORRES, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado Trujillo, de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO-2021", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar de qué manera el liderazgo gerencial incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:  
- Instrumentos de recolección de datos.

MDVLE-1722970-vd  
Exp N°: 13134-2021-F4  
20/10/2021 a las 10:49 am

**Anexo N°12 carta de aceptación para aplicación de instrumentos.**

**Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera**  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Victor Larco H., 27 de octubre de 2021.

CARTA N° 202-2021-SGRRHH/MDVLH.

Señor:

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes  
Jefe de la Escuela de Posgrado – Trujillo de la Universidad César Vallejo.

Presente.

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA DESARROLLO DE TESIS

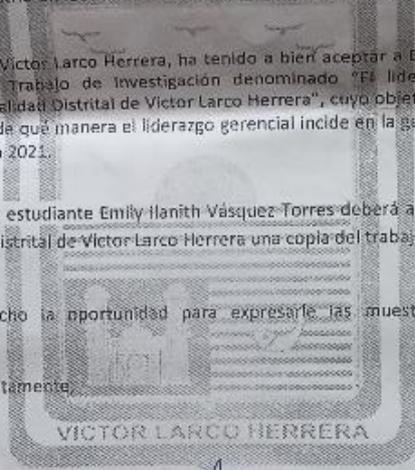
Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, en atención a la Carta N° 145-2021-UCV-VA-EPG-SI.01/J emitida por su despacho, a través de la cual, nos presenta a la estudiante Emily Ilanith Vásquez Torres del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, ha tenido a bien aceptar a Emily Ilanith Vásquez Torres para que realice el trabajo de investigación denominado "El liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera", cuyo objetivo principal de este trabajo es el de determinar de qué manera el liderazgo gerencial incide en la gestión administrativa de la Municipalidad en el año 2021.

Concluida la investigación la estudiante Emily Ilanith Vásquez Torres deberá alcanzar por Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera una copia del trabajo de investigación.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
VICTOR LARCO HERRERA

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
"VICTOR LARCO HERRERA"  
LIE. ERIKA MARÍA ZEGARRA PEREDA  
COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS

Tr. Independencia N° 210 - Víctor Larco Herrera - Telf. (044) - 481522 Sitio Web [www.munivictorlarco.gob.pe](http://www.munivictorlarco.gob.pe)  
Email: [Informes@munivictorlarco.gob.pe](mailto:Informes@munivictorlarco.gob.pe) / Sub Gerencia Recursos Humanos Telf. (044) - 481528

