



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

TESIS

**“Gestión administrativa y liderazgo democrático en la
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali,
2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORAS:
CINTYA ROSMARY NUÑEZ AMANCIO
JENNIFER ENITH MELGAREJO SINARAHUA**

**ASESOR:
Dr. Percy Orlando Rojas Medina**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional**

**Sub línea:
Gestión Empresarial**

**UCAYALI -PERÚ
2021**

JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



.....
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



.....
Mg. José Wilson Mozombite Armas
Vocal



.....
Dr. Percy Orlando Rojas Medina
Asesor

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mi familia que, con su apoyo incondicional me ayudaron a seguir desarrollando mi tesis y no darme por vencida, también a mi querida hija Angeli por ser mi motor y motivo de mis logros.

Cintya Núñez

Dedico esta tesis, a mi tío Diggins y mi pareja Francisco por su gran apoyo incondicional, también se lo dedico con todo mi corazón a mi querida madre pues sin ella no lo habría logrado tu bendición a lo largo de la vida me protege y me lleva por el camino del bien, por la paciencia y gran amor te dedico este trabajo.

Jennifer Melgarejo

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios sobre todas las cosas, por el camino recorrido a lo largo del tiempo transcurrido porque siempre está allí iluminándonos y de permitir alcanzar nuestras metas establecidas, como también a los docentes, personas con gran sabiduría que nos brindaron enseñanza y conocimientos para nuestra formación profesional, como también, a nuestros padres, por apoyarnos y comprendernos día a día a lo largo de nuestras carreras y no dejarnos hasta lograr nuestros objetivos.

Cintya Núñez y Jennifer Melgarejo

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **CINTYA ROSMARY NUÑEZ AMANCIO** y **JENNIFER ENITH MELGAREJO SINARAHUA**, estudiantes egresadas de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificada con DNI 72395539 y DNI 74960340 respectivamente, con la tesis titulada “Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021”

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 08 de noviembre del 2021.

Cintya Rosmary Núñez Amancio
DNI N° 72395539

Jennifer Enith Melgarejo Sinarahua
DNI N° 74960340

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA**

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 91

Pucallpa 18 de diciembre del 2021

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “GESTION ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO DEMOCRATICO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2021” perteneciente a las bachilleres: CINTYA ROSMARY NUÑEZ AMANCIO y JENNIFER ENITH MELGAREJO SINARAHUA.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas

Escuela : Administración de Negocios

Asesor : Dr. Percy Orlando Medina Rojas

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **28.3%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

El tipo de investigación fue Correlacional, el enfoque fue cuantitativo, Métodos de investigación Inductivo, el diseño del estudio será No experimental, porque las variables no se manipulan. La población estuvo conformada por 128. La muestra estará constituida por 97 trabajadores. El muestreo usado fue el muestreo aleatorio.

El resultado general fue que después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,596$ correlación moderada positiva y $p\text{valor } 0,000 = < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. La conclusión general fue que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

Palabras clave: Gestión administrativo, Liderazgo transformacional, planes, equipos de trabajo, monitoreo.

Abstract

The objective of the research was to determine how administrative management and democratic leadership are related in the Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

The type of research was Correlational, the approach was quantitative, Inductive research methods, the study design will be Non-experimental, where the variables because the variables are not manipulated. The population was made up of 128. The sample will be made up of 97 workers. The sampling used was random sampling.

The general result was that after applying the Spearman statistical test, $r = 0.596$ moderate positive correlation and $p\text{-value } 0.000 = <0.01$, that is, it is highly significant, the null hypothesis is rejected with a significance level of 1%. The general conclusion was that administrative management is significantly related to democratic leadership in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

Keywords: Administrative management, Transformational leadership, plans, work teams, monitoring.

Índice

Portada	i
Jurado Evaluador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas y figuras	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Gestión Administrativa	13
2.2.2. Liderazgo democrático	22
2.3. Definición de términos básicos	28
2.4. Formulación de hipótesis	29
2.4.1. Hipótesis general	30
2.4.2. Hipótesis específicas	30
2.5. Variables	30
2.5.1. Definición conceptual de la variable	30

2.5.2. Definición operacional de la variable	31
2.5.3. Operacionalización de la variable	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	34
3.1. Diseño de la investigación	34
3.2. Población y muestra	35
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	36
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Discusión	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	64
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	66
Anexo 4: Matriz de validación	68
Anexo 5: Base de datos de la encuesta	63

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión administrativa	31
Tabla 2. Liderazgo democrático	32
Tabla 3. Población	35
Tabla 4. Validadores	37
Tabla 5. Frecuencia de la variable Gestión administrativa	39
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Planes	40
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Equipos de trabajo	41
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Monitoreo	42
Tabla 9. Frecuencia de la variable Liderazgo democrático	43
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Motivación	44
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Desempeño	45
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Cumplimiento	46
Tabla 13. Prueba de Kolmogotov – Smirnov para la variable gestión administrativa	48
Tabla 14. Prueba de Kolmogotov – Smirnov para la variable Liderazgo democrático	48
Tabla 15. Correlación entre Gestión administrativa y Liderazgo democrático	49
Tabla 16. Correlación entre Planes y Liderazgo democrático	50
Tabla 17. Correlación entre Equipo de trabajo y Liderazgo democrático	51
Tabla 18. Correlación entre Monitoreo y Liderazgo democrático	52

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable Gestión administrativa	39
Figura 2. Frecuencia de la dimensión Planes	40
Figura 3. Frecuencia de la dimensión Equipos de trabajo	41
Figura 4. Frecuencia de la dimensión Monitoreo	42
Figura 5. Frecuencia de la variable Liderazgo democrático	44
Figura 6. Frecuencia de la dimensión Motivación	45
Figura 7. Frecuencia de la dimensión Desempeño	46
Figura 8. Frecuencia de la dimensión Cumplimiento	47

Introducción

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021”, tiene como finalidad determinar la relación de la Gestión administrativa y liderazgo democrático.

Por ello, se hace necesario profundizar el estudio del tema planteado a través de la formulación del problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión. Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial se considera que la toma de decisiones debe realizarse teniendo en cuenta los objetivos trazados, a la inclusión de todos los colaboradores de forma democrática, al fin de cuentas de ellos dependerá los resultados esperados.

De la Rosa (2014) define a la gestión Administrativa “como un conjunto de acciones orientados al logro de los objetivos propuestos. De esta manera, Esta gestión permite el cumplimiento del proceso administrativo como son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (p.14)

Por otro lado, Rubiano y Chinchilla (2014) destacan que este proceso participativo “involucra a los colaboradores, aumentando la satisfacción por el trabajo hecho y ayudando a desarrollar sus habilidades. La motivación es la prioridad sobre las recompensas económicas” (p.14)

Muñoz (2012) considera que el “liderazgo democrático promueve el dialogo entre sus seguidores, sin embargo, es necesario desarrollar ciertas habilidades y capacidades de los involucrados” (p.5)

Asimismo, Chiavenato (2001) define al líder democrático como una persona de acción, atención y orientación al equipo, con responsabilidad y atención personalizada para atender las necesidades de la institución que lidera (p.162)

La gestión debe tener objetivos y metas programadas para su cumplimiento, con el fin de poder lograr una organización con mucha responsabilidad y participación en todo lo que se presente. Sin embargo, no se usan de manera apropiada, que desarrolla factores con carencia de capacitación, formas de liderazgo, falta de involucramiento.

En la región Ucayali se usan documentación que ya se encuentran elaborados referentes a plan operativo, plan de desarrollo entre otros, que generalmente estas desfasados, pero que cada año no son actualizados, solo parchados, no respondiendo a una realidad integral y completa.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, existen normas con las leyes actuales y disposiciones del gobierno central donde se establecen difusión, programación, supervisión y evaluación de todos los aspectos referentes a la gestión municipal. En la actualidad refleja calidad en el desarrollo de una administración coherente a la misión y visión, al logro de sus objetivos y que los documentos de gestión guardan relación con los planes estratégicos.

La falta de liderazgo democrático de quienes dirigen la institución, no están gerenciando adecuadamente porque no saben planificar, ordenar y dirigir políticas.

Lo que se desea explicar a través de esta investigación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo es determinar si realmente la relación entre gestión administrativa y liderazgo democrático es significativa, a partir de esta realidad problemática es necesaria realizar un estudio para

establecer la relación del liderazgo que impulsan o impiden el desarrollo de los procesos administrativos.

Por lo expuesto, la propuesta es hacer más eficiente los procesos de la gestión pública y un adecuado nivel de liderazgo democrático, haciendo más coordinado las acciones de planeación, organización, dirección y control, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona los planes y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?
2. ¿Cómo se relaciona los equipos de trabajo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?
3. ¿Cómo se relaciona el monitoreo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?

1.3 Formulación de Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cómo se relaciona los planes y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

2. Determinar cómo se relaciona los equipos de trabajo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.
3. Determinar cómo se relaciona el monitoreo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Conveniencia:

La investigación servirá para mejorar el proceso de gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y apoyar al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

1.4.2. Relevancia Social

El estudio brindará estrategias en beneficio de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y a los usuarios que demandan servicios a la misma.

1.4.3. Implicancias Prácticas

Mejorará los procesos en la gestión administrativa a través del liderazgo democrático, conllevando a una participación de los trabajadores en la gestión municipal.

1.4.3. Justificación metodológica

Se utilizará el método deductivo, que consiste en deducir conclusiones a partir de un cuerpo metodológico - teórico. Este proceso de pensamiento va de lo general usando leyes o principios, a lo particular con el estudio de fenómenos o hechos concretos.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estará limitada por la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo del presente proyecto de tesis:

- Cintya Rosmary Núñez Amancio y Jennifer Enith Melgarejo Sinarahua
- Todos los participantes.
- Trabajadores municipales.
- Todos los contribuyentes de la Municipalidad

Delimitación Temporal

La delimitación temporal será desde el 01 de agosto del 2021 al 31 de diciembre del 2021.

Delimitación Conceptual

- Gestión administrativa y sus dimensiones
- Liderazgo democrático y sus dimensiones

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, Diseño de investigación: no experimental, nivel de investigación: correlacional.

2. Materiales de la investigación, Se cuenta con los medios materiales suficientes para poder ejecutar la investigación, para completar el proceso de estudio realizaremos encuestas, que permitan observar el comportamiento de la gestión administrativa y el liderazgo democrático.

3. Recurso teórico, el tema de investigación principal cuenta con acceso de información de primera mano en la Municipalidad.

4. Recurso humano, Se contará con la participación de las tesoristas: Cintya Rosmary Núñez Amancio y Jennifer Enith Melgarejo Sinarahua.

5. Recurso ético, Se respetará la autoría de cada investigador, además no se alterará ni causará ningún daño a un individuo, comunidad, ni al medio ambiente.

6. Recurso temporal, En el corto plazo aproximadamente de 5 meses dentro del año 2021.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizará con recursos propios de las investigadoras.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Amador y Hereira (2018) en su trabajo titulado *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales en la ciudad de Barranquilla. Metodología descriptiva y correlacional, diseño no experimental, transeccional y de campo; la población de estudio conformada por 27 funcionarios: (3) gerentes de operaciones, (24) administradores de almacenes, de Carulla, Súper almacenes Olímpica (S.A.O) y Almacenes ÉXITO, a los cuales se les aplicó un cuestionario, se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.93 con el coeficiente de Alfa de Cronbach, que indica que es altamente confiable. El análisis estadístico descriptivo, con distribución de frecuencias y porcentajes, para determinar la relación entre las variables se utilizó la correlación de Spearman. Los resultados muestran la relación entre ambas variables con una alta intensidad, en la medida en que aumenta el liderazgo democrático, es más probable que se consiga una mayor calidad de gestión y viceversa. Concluyéndose que, debido a las deficiencias en los enfoques y tendencias

de liderazgo democrático, afectan considerablemente la consolidación de los factores de la calidad de gestión.

Sabogal y Vargas (2017) en su investigación *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia*, tuvo objetivo implementar una estrategia de Gestión Administrativa que fortalezca el desempeño de coordinadores del programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia. El trabajo se desarrolló bajo el paradigma investigativo mixto: cualitativo y cuantitativo para las fases de diseño, ejecución, recolección y análisis de datos para establecer resultados, bajo el enfoque de la investigación acción y de la investigación sistémica caracterizado por procurar el cambio de una realidad y que las personas que hacen parte de ella tomaran un papel más activo en dichas transformaciones. Desde esta perspectiva se propuso una estrategia para el fortalecimiento del Programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia que enmarcara un nuevo aprendizaje y fuera subsidiario para desempeños futuros por parte de los coordinadores del programa. La implementación se realizó a través de estrategias como registro de egresados para facilitar la comunicación y la vinculación, encuentro nacional de coordinadores del programa de egresados y mecanismos para mejorar las relaciones Egresado-Universidad que condujeron al fortalecimiento real del programa que culminó con los lineamientos para una Política de Fortalecimiento del Programa de Egresados en la Universidad Nacional.

Aguilar (2018) en su trabajo titulado *Estilos de liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana interior "La Paz"*, tuvo como objetivo explicar y profundizar sobre los tipos de liderazgo que se presentan en las diferentes unidades de trabajo al interior del servicio de Aduanas y cómo los liderazgos identificados en este espacio de acuerdo a su enfoque o tipo de liderazgo, pueden ser guía e influir determinadamente en el clima organizacional de esta Institución. Para este objetivo se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, el cual a través de dos instrumentos debidamente validados nos permitieron comprender como estos estilos de liderazgo, intervienen en el clima organizacional del personal del Recinto de Aduanas "La

Paz”, y de esta forma profundizar y problematizar los aspectos asociados al liderazgo y así poner en tensión aquellas cualidades que caracterizan a los encargados de preservar la salud mental y el clima organizacional propicio para el personal de trabajo en este establecimiento. Para esta investigación se trabajó con todo el personal del Recinto de Aduanas “La Paz”. Este grupo está conformado por 58 trabajadores entre mujeres y varones, y con diferentes ocupaciones y jerarquías institucionales. Los resultados nos indican que los estilos de liderazgo dominantes en altos mando y mandos medios del recinto de aduanas “La Paz” provocan un clima organizacional positivo para el trabajo del personal en general. Se establece que el concepto de autoridad en el recinto, posee las características de una imagen vinculada enmarcada en el respeto, la conciliación y la negociación como fuentes principales de las relaciones interpersonales en la dinámica social. El clima organizacional positivo es considerablemente proporcional al liderazgo directivo adecuado en esta institución pública. Los trabajadores percibieron que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto considerando que ello implica la existencia de una atmósfera estable, con ciertos conflictos, mostrando una comunicación ordenada, integrada, identificada y con motivación para enmendar el clima de la organización.

Nacionales

Soto (2017) en su tesis titulada *El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*, tuvo como objetivo identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. La población de estudio fueron 39 trabajadores entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo participativo, habilidades gerenciales. La confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Resultados: A un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 57.5% de relación entre el liderazgo y la gestión administrativa. Conclusión: se determinó que el Liderazgo incide

significativamente en la Gestión Administrativa, esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de $0.000(p=0.000<0.05)$.

Barrios y Hoyos (2018) en su trabajo *Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el colegio militar Elías Aguirre Chiclayo – 2017*, tuvo como objetivo general demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017”, y los objetivos específicos son: Diagnosticar el estado situacional de la institución. Analizar las características emergentes de la gestión administrativa. Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático y Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional. Tipo de Investigación es Cuantitativo y Propositivo, la población no es significativa, entonces se consideró en su totalidad como muestra siendo 123 colaboradores. La técnica aplicada fue la Encuesta y el instrumento el cuestionario que consta de 24 preguntas, de las cuales 12 son de la variable independiente y 12 de la variable dependiente, estos datos fueron tabulados en la hoja de cálculo Excel y registrado en el SPSS V. 20, validando los resultados mediante el coeficiente el alfa de Cronbach y presentándolos a través de tablas y gráficos estadísticos. Los resultados dieron cumplimiento a los objetivos específicos conforme los describen: Diagnostico situacional (Tabla N° 5 al 16 y desde el 20 al 31), análisis de las características emergentes de la gestión administrativa, validando la fiabilidad del instrumento aplicado y la correlación estadística (Tabla N° 17, 18, 19, 32,33 y 34), Se relacionó los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas (Tabla N° 35 y 36) finalmente se propone los cambios necesarios para mejorar las deficiencias administrativa institucional.

Bamonde y Sardi (2021) en su tesis titulada *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo identificar la vinculación que presentan dos estilos de liderazgos opuestos, democrático y autocrático, respecto de la

gestión administrativa; teniendo en cuenta, la particularidad de analizarlos en las distintas actividades económicas que se dan en las PYMES de Lima Metropolitana y bajo la salvedad de que no existe de manera empírica un liderazgo que lleve al éxito a una empresa y mucho menos a un conjunto de ellas. Para ello, se empleó el uso de entrevistas a profundidad, dirigidas a 15 expertos de diferentes sectores económicos elegidos a partir de un muestreo por conveniencia, proporcionándonos una perspectiva cualitativa; y encuestas a colaboradores, considerando una muestra de 381 PYMES para lo cual se tomó como unidad de medida a un trabajador por empresa elegidos a partir de un muestreo no probabilístico, otorgando de esta forma una perspectiva cuantitativa. Finalmente, el diseño de este modelo de investigación es una propuesta innovadora pertinente al sector PYMES en Lima Metropolitana, la cual permite otorgar a los gerentes y nuevos empresarios las pautas y conocimientos respecto de la relevancia que tiene la definición de un estilo de liderazgo dentro de la gestión administrativa de su organización.

Regionales

Carrasco y Mesías (2019) en su tesis titulada *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación se determinó que el Liderazgo

tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,410\%$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0,020<0,05$ por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el Liderazgo contribuyó hacia una relación positiva y significativa.

Santos (2019) y su tesis *Relación entre liderazgo directivo y calidad de servicio en la concepción de los padres de familia de la I.E.P. SOLLERTIA, Pucallpa, Ucayali, 2018*, tuvo como objetivo establecer qué relación existe entre liderazgo directivo y calidad de servicio en la concepción de los padres de familia de la Institución Educativa Particular Sollertia, Pucallpa, Ucayali, 2018. El estudio fue de tipo explicativo, diseño correlacional, basado en el método inductivo-deductivo; con una población del 100% de padres de familia de la Institución Educativa Particular Sollertia, siendo de 344 unidades y la muestra estuvo conformada por el 30% de padres de familia, es decir, 103 unidades. Los resultados mostraron que, existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad de servicio en la concepción de los padres de familia de la Institución Educativa Particular Sollertia, Pucallpa, Ucayali, 2018.

Torres (2018) en su investigación *Gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector servicios, agencias de organización de eventos, distrito de Iquitos, año 2018*, tuvo como objetivo analizar la gestión de calidad bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector servicios, Agencias de Organización de Eventos, distrito de Iquitos, año 2018. Como características de metodología de la investigación: es del tipo cuantitativo, de diseño descriptivo – transversal - no experimental. La obtención de datos fue a través de la técnica de encuesta con un cuestionario estructurado de 18 preguntas. Respecto al microempresario, edad: 55,6% están en el rango de “29 a 39 años”; sexo: predomina el género femenino 77,8%; nivel de instrucción “Técnico” 55,6%. Respecto a la empresa: El 44,4% de la mypes tiene presencia en el mercado de “7 años a más”, se destaca nuevas mypes cuyas iniciativas no alcanzan los tres años. Respecto a Gestión de calidad: 66,7% carece de misión, visión y valores y no usan técnicas de calidad para

conocer el monitorio de la gestión empresarial. Respecto al Liderazgo: la mayoría de los microempresarios (66,7%) indica liderar los cambios en los procesos de la mype y promueve la confianza entre los miembros de su organización (55,6%); el 66,7% de la gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores a través de acciones como: “capacitación” (55,6%); “Frases Positivas” (33,3%) y “Reconocimiento” (11,1%). La gerencia de las mypes en estudio (66,7%) no conoce las repercusiones de un mal liderazgo. Finalmente; los emprendedores indican que se involucran en promover y liderar la atención al cliente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable Independiente: Gestión administrativa

Definición

La gestión administrativa según Chiavenato (2007), “es la acción que se realiza con la finalidad de la obtención de rentabilidad económica o social, de la manera más eficiente y económica posible” (p.12)

Para Koontz (1994) la gestión administrativa es un “conjunto de procesos que tienen como fin el cumplimiento de objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la planeación, la organización la dirección y la coordinación y control” (p.199)

Según Juran (2007) lo aprecia desde el punto de vista de apoyo a la administración que tiene como finalidad “lograr resultados que tengan efectos positivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros” (p.65)

Por otro lado, Bateman (2001) lo identifica como “proceso de toma de decisiones de la gerencia, tomando como referencia principios de administración” (p.98)

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa “tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas a través del cumplimiento en la planeación, organización, dirección y control” (p.952)

Según Gonzales et al. (2020) la gestión administrativa “como elemento fundamental dentro de la administración, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas” (p.33)

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

- Planificación: es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado.
- Organización: consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados.
- Dirección: Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.
- Control: Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones

La gestión administrativa está a cargo de los ejecutivos, que supervisan las operaciones de la organización, aseguran que los

recursos sean utilizados de manera correcta, y que el flujo de información sea efectivo. Hay varias funciones que desempeñan los directivos en el proceso de gestión organizacional, como pueden ser:

- Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos.
- Supervisar la ejecución del presupuesto de la empresa.
- Elaborar programas de capacitación del personal.
- Preparar los planes de ventas, marketing, etc.
- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión del personal.
- Selección de los planes de las diferentes áreas, departamentos, o secciones.

Terry (2013) define a la gestión administrativa como un conjunto de acciones que realiza planeación, organización, ejecución y control, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de acción donde trabajan grupos de manera eficiente para cumplir con metas y objetivos.

Entendiendo que el cumplimiento eficiente del grupo debe entenderse como el uso adecuado de los recursos materiales, económicos y a la vez efectivos. Porque cumplen con objetivos trazados, es decir metas establecidas en el plan operativo anual, en temas establecidos de manera puntual conforme a las facultades que las leyes laborales otorgan a la institución.

Características

según Terry (2013)

- **Universalidad.** El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, integración de personal, dirección (liderazgo) y control. Es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía un objetivo con eficacia y eficiencia. La toma de decisiones es la principal fuente de una empresa para llevar a cabo unas buenas inversiones y excelentes resultados. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales. Se puede decir que la administración es universal porque esta se puede aplicar en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.

- **Especificidad.** Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permite confundirla con otra ciencia o técnica. Que la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.

- **Unidad temporal.** Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo,

en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar, etc.

- **Unidad jerárquica.** Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo.

- **Valor instrumental.** La administración es un medio para alcanzar un fin, es decir, se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos.

- **Amplitud de ejercicio.** Se aplica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, etc.

- **Interdisciplinarietàad.** La administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia en el trabajo. Está relacionada con matemáticas, estadística, derecho, economía, contabilidad, sociología, psicología, filosofía, antropología, ciencia política.

- **Flexibilidad.** Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social.

Funciones

Manifiestar liderazgo estratégico a los colaboradores. El liderazgo se refiere a la capacidad de asociar la visión y disposición motivacional a todos los colaboradores.

Estas características son:

1. Visión, elocuencia y consistencia:

Dar sentido de dirección. Tener visión clara de lo que se quiere. Además, el objetivo es que todos los colaboradores asuman la cultura de la organización.

2. Compromiso:

Representada con su propio ejemplo ante todos los colaboradores.

3. Mantenerse bien informado:

La principal actividad es contar con todos los canales de información, con la finalidad que posea todos los datos en tiempo real.

4. Disponibilidad para delegar y dar poder:

Motivar a los colaboradores otorgándole responsabilidad y dando poder de decisión a los involucrados.

5. Astucia política:

Esta condición, según Wrapp (2009) implica 3 aspectos:

Primero, los buenos gerentes manejan el juego de poder con habilidad, pues prefieren lograr consenso para sus ideas en vez de utilizar su autoridad para forzar las ideas a través de esta.

Segundo, los buenos gerentes con frecuencia vacilan comprometerse públicamente en planes estratégicos detallados u objetivos precisos.

Tercero, Wrapp (2009) sostiene que los buenos gerentes poseen la habilidad de repulsar programas de forma gradual.

Importancia

Terry (2013), la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

Terry (2013), en situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos, la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública, ya que, dado su importante papel en el desarrollo económico y social, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país.

Teorías o modelos

De Andrade y otros (2012). La administración tiene como objeto de estudio a todas aquellas entidades organizacionales, su finalidad consiste en obtener el máximo beneficio ya sea económico o social de un organismo.

Según los estudios, no es conveniente adoptar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores necesarios para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa.

Según la teoría de Herzberg, llamada "Teoría de la Motivación-Higiene" el enriquecimiento de las tareas trae efectos altamente deseables como, el aumento de la motivación y de la productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación de personal, este concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico. Llamo a los motivadores "satisfactorios" y a los de insatisfacción de "Higiene".

La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Algunos de los principales factores higiénicos vienen siendo: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Factores motivacionales: Son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña. Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción” Factores de satisfacción y Factores de insatisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del

cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento personal.

A través de la teoría de Herzberg, se pueden llegar a conocer las necesidades que tienen los empleados y como influir en su motivación extrínseca o intrínseca.

En cuanto al gerente, la aplicación de esta teoría podría mejorar su relación con los empleados lo que se resumiría en una mayor cooperación a la hora de cumplir con las tareas cotidianas. Por otra parte, debido al bienestar de los empleados, las tareas podrían cumplirse en un menor intervalo de tiempo, esto fomentaría el desarrollo económico de la empresa.

Finalmente, al velar por la salud tanto física como mental de los empleados, podrían evitar las enfermedades en el campo laboral y las ausencias. Después de haber realizado un estudio profundo de las características de la teoría de Herzberg, finalmente podemos concluir lo siguiente. Uno de los factores más importantes para la empresa son los empleados, gracias a ellos se puede alcanzar el desarrollo óptimo de una institución.

Mandato empresarial

Hay que indicar que el concepto de Mandato empresarial, en la actualidad, aún se encuentra en plena construcción, existe una relación muy estrecha con el concepto de administración, sin embargo, se trata de una disciplina mucho más amplia, ya que abarca los conceptos del proceso administrativo, así como el uso de los recursos y los procesos donde se utilizan los mismos (López y Mariño, 2010).

Proceso Administrativo

En cuanto al proceso de la administración, sus elementos fueron originalmente definidos por Fayol, en la actualidad, se toman estos elementos, pero actualizados, siendo conocidos ahora como la planeación, la organización, la dirección y el control (Chiavenato, 2007).

Dimensiones de la variable

1. Planes:

Según Terry (2013) consiste en definir los objetivos o metas a alcanzar, establecer la estrategia general que permita alcanzar esos objetivos y desarrollar planes. Los indicadores de la dimensión son: Fijación de objetivos, Establecimiento de Políticas y Programas.

2. Equipo de trabajo:

Según Terry (2013) es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta. Un equipo pretende alcanzar unas metas comunes. Los indicadores de la dimensión son: Coordinación, actividades realizadas y sinergia.

3. Monitoreo:

Según Terry (2013) es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. Los indicadores de la dimensión son: Seguimiento, supervisión e información.

2.2.2. Variable: Liderazgo democrático

Definición

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la

toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores.

Se concluye que el liderazgo democrático facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la toma de decisiones mediante el dialogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos.

El autor considera que el liderazgo es un «hecho subjetivo» que determina el poder de un grupo mediante las relaciones entre el líder y los demás miembros del grupo. El liderazgo es generar que un individuo A persuada a B para que realice lo que A quiere. Sin embargo, se han presentado otras disposiciones para que se considere que A influye en B en algo que es bueno para ambos.

Para Robbins (1999), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para alcanzar las metas propuestas.

Según las investigaciones de Lussier y Achua (2002) se refieren “proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio” (p.32)

Hoy en día, en este mundo globalizado y complejo, el líder es visto como un facilitador de cambios emergentes dentro de la organización, que debe tener la capacidad de guiar la cooperación en la realización de las tareas y en la consecución de los objetivos (Contreras & Barbosa, 2013; Schneider, 2002).

Por tanto, el líder debe poseer la habilidad de gestionar el capital humano, influenciar las fuerzas del entorno e integrarlas a la organización creando valor.

La Teoría de las relaciones humanas comprobó la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas. Mientras que la teoría clásica se concentraba en la autoridad formal, al reconocer sólo la dirección de los niveles jerárquicos superiores sobre los niveles inferiores, en aspectos relacionadas con las actividades y funciones del cargo (Idalberto Chiavenato, 2003)

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración porque el administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder. Según los autores de la Teoría de las relaciones humanas, el Liderazgo puede verse desde perspectivas diferentes, a saber:

1. Liderazgo como fenómeno de influencia interpersonal

El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. El liderazgo, fenómeno social que ocurre sólo en grupos sociales, debe analizarse en función de las relaciones interpersonales en determinada estructura social y no de una serie de características de la personalidad del líder.

2. Liderazgo como proceso de reducción de la incertidumbre de un grupo.

El grado de cualidades de liderazgo demostradas por un individuo depende no sólo de sus propias características, sino también de las características de las situaciones en que se encuentra. El liderazgo es un proceso continuo de elección que permite a la empresa avanzar en dirección de sus objetivos, a pesar de las perturbaciones internas y externas.

3. Liderazgo como relación funcional entre líder y subordinados.

El liderazgo está en función de ciertas necesidades en determinada situación, y es la relación entre un individuo y un grupo. La relación entre líder y subordinados radica en tres generalizaciones:

4. El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación.

El liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación.

Teorías sobre el liderazgo

a. Teorías de rasgos de personalidad

Son las teorías más antiguas respecto del liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. Cada autor especifica algunos rasgos característicos de personalidad que definen el líder, como los siguientes:

1. Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
2. Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
3. Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
4. Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.

b. Teorías de estilos de liderazgo

Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta

a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo. Citado por (García, 2015)

La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático.

1. Liderazgo autocrático: el líder centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo. Por un lado, el comportamiento de los grupos indicó fuerte tensión, frustración y agresividad; por el otro, ausencia de espontaneidad, de iniciativa y de grupos de amigos.

2. Liderazgo liberal: el líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control. Aunque la actividad de los grupos fue intensa, la producción fue escasa.

3. Liderazgo democrático: el líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. Se formaron grupos de amigos y se establecieron relaciones cordiales entre los niños. El líder y los subordinados desarrollaron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo se realizó a un ritmo uniforme y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausentaba. Hubo un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal, además de una impresionante integración grupal en un clima de satisfacción.

c. Teorías situacionales del liderazgo

Citado por (Chiavenato, 2006) Mientras que las teorías de rasgos de personalidad son simplistas y limitadas, las teorías de estilos de liderazgo ignoran variables situacionales. Las teorías situacionales parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido en cualquier situación.

Énfasis en el liderazgo democrático

Los investigadores hicieron salvedades en cuanto a variables no controladas en el experimento: el comportamiento de los niños es diferente del comportamiento de los adultos; diferencia entre actividades escolares y actividades empresariales; el período relativamente corto del experimento y el hecho de no utilizar incentivos salariales. A partir de ese experimento, se investigó el papel del liderazgo democrático comunicativo {compatible con el espíritu estadounidense de la época), que fomenta la participación espontánea del empleado, es justo, no es arbitrario y se preocupa no sólo por los problemas de trabajo, sino también por los problemas de los trabajadores.

Dimensiones de la variable

1. Efectos de la motivación:

De acuerdo con Santrock (2002) la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p.432), Los indicadores de la dimensión son: Motivación, esfuerzo común y amistad.

2. Esfuerzo común:

Según Robbins (1999) el concepto de esfuerzo se emplea con referencia al uso intenso de la fuerza entre los colaboradores de la organización, el vigor o la mente para alcanzar un objetivo o superar determinados obstáculos. Los indicadores de la dimensión son: Desempeño, programación de actividades y logro de objetivos.

3. Fomento de responsabilidad:

Según Robbins (1999), es la acción de la administración consistente en promover, normalmente con incentivos económicos o fiscales, que los particulares realicen por sí mismos actividades consideradas de utilidad

general con responsabilidad. Los indicadores de la dimensión son: Cumplimiento, responsabilidad y disciplina.

2.3 Definiciones de términos básicos

Aceptación

Capacidad del líder para crear un estado de ánimo positivo que se manifiesta entre los trabajadores (Casco, 2013)

Adaptabilidad

Capacidad del líder de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas (Casco, 2013)

Calidad del liderazgo

Capacidad del líder para sumar rasgos de liderazgo de una persona y número de conexiones que esos rasgos tienen entre sí. (Casco, 2013)

Capacidad

Talento y aptitud que posee un líder para conducir a su organización a la consecución de la misión compartida. (Casco, 2013)

Control

Capacidad de iniciativa que el líder lleva a cabo para conducir con autonomía su vida o proyecto vital. El control está asociado con otros rasgos como la coordinación, verificación, evaluación, conducción, foco, sentido, criterio. (Casco, 2013)

Coordinar

Capacidad de los líderes consistente en tomar a un conjunto de personas y armonizarlas en torno a un objetivo compartido, conectando medios, esfuerzos y recursos para alcanzar la misión compartida (Casco, 2013)

Dirigir

Capacidad de los líderes para conducir a un grupo de personas hacia un fin o una meta. Ponerse al frente de una comunidad de personas para producir un nuevo futuro (Casco, 2013)

Evaluaciones

Capacidad de los líderes para hacer valoraciones de las personas y situaciones a partir de nuestro diálogo interior y de los juicios (Casco, 2013)

Flujo de trabajo

Itinerario por el que pasa el trabajo hasta que se completa el ciclo, es decir hasta que el trabajo está hecho de manera satisfactoria (Casco, 2013)

Gestionar

Capacidad del líder para administrar y dirigir las actuaciones del equipo, organización y seguidores para la consecución del logro. La gestión incluye los aspectos de dirección de equipos humanos, coordinación, negociación, trabajo sobre las emociones y estados de ánimo (Casco, 2013)

Inteligencia emocional

Capacidad de los líderes para reconocer y trabajar los sentimientos propios y los de otras personas, motivarse y motivar y manejar las emociones propias y en las relaciones (Casco, 2013)

Motivación

Capacidad del líder para utilizar sus preferencias más profundas para orientarse, tomar iniciativas, impulsar la acción y ser efectivo en el camino hacia el logro (Casco, 2013)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

Hipótesis nula

La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los planes se relacionan significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.
2. Los equipos de trabajo se relacionan significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.
3. El monitoreo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión administrativa

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa “tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (p.947)

Liderazgo democrático

Según Hodgetts y Altman (1985) es un “conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que

laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (p.36)

2.5.2. Definición operacional de las variables

Gestión administrativa

Se elaboró el instrumento denominado: Encuesta gestión administrativa. Para la variable gestión administrativa, se ha considerado 3 dimensiones: planes, equipos de trabajo y monitoreo que se sustentan en Terry (2013) y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 3 indicadores por cada dimensión y 18 ítems, que será estructurada por rangos: 1= nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

Liderazgo democrático

Se elaboró el instrumento denominado: Encuesta liderazgo democrático. Para la variable liderazgo democrático, se ha considerado 3 dimensiones: Efectos de la motivación, Esfuerzo común y Fomento de responsabilidad que se sustentan en Robbins (2004) y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 3 indicadores por cada dimensión y 18 ítems, que será estructurada por rangos: 1= nunca, 2= A veces, 3= Siempre.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable Independiente: Gestión administrativa

Tabla 1
Gestión administrativa

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Planes	Fijación de objetivos	01.- ¿Considera que la institución fija objetivos por escrito?	(3) Siempre (2) Algunas veces (1) Nunca
		02.- ¿Considera que la institución cumple con los objetivos fijados previamente?	
	Establecimiento de Políticas	03.- ¿Considera que la institución establece políticas en la gestión administrativa?	
		04.- ¿El establecimiento de políticas esta de acorde a los objetivos planteados?	
	Programas	05.- ¿Considera que los programas de la institución son importantes para el desempeño de los trabajadores?	
		06.- ¿La institución cumple con los programas establecidos para cumplir con las metas y objetivos?	
Equipo de trabajo	Coordinación	07.- ¿Los jefes coordinan con los trabajadores todas las acciones a realizar?	
		08.- ¿Considera que los trabajadores coordinan acciones con sus colegas?	
	actividades realizadas	09.- ¿Considera que la institución evalúa las actividades realizadas?	
		10.- ¿Considera que toda actividad realizada debe ser realizada con el equipo de trabajo?	
	Sinergia	11.- ¿Los trabajadores participan activamente logrando trabajo en equipo?	
		12.- ¿Considera que logran sinergias positivas?	
Monitoreo	Seguimiento	13.- ¿Considera que la Gestión Administrativa hace seguimiento de las actividades?	
		14.- ¿Considera que el seguimiento es importante para la institución?	
	Supervisión	15.- ¿Considera que la institución debe supervisar las labores permanentemente?	
		16.- ¿Considera que la supervisión es parte de una buena gestión administrativa?	
	Información	17.- ¿Cree Usted que es importante informar al trabajador sobre los avances de la gestión?	
		18.- ¿Considera que la información es muy útil para la institución y los trabajadores para conducir una buena gestión?	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Liderazgo democrático

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Efectos de motivación	Motivación	01.- ¿Considera que existe motivación en la institución?	(3) Siempre (2) Algunas veces (1) Nunca
		02.- ¿Considera que la motivación es fuente para un liderazgo participativo?	
	Esfuerzo	03.- ¿Considera que los directivos deberían realizar un esfuerzo común con los trabajadores?	
		04.- ¿Un esfuerzo común entre todos es el mejor efecto en la motivación para el trabajo?	
	Amistad	05.- ¿Considera que la amistad mejora la motivación?	
		06.- ¿La institución debe promover la confraternidad entre los trabajadores?	
Esfuerzo común	Desempeño	07.- ¿Considera que la institución debe medir el desempeño de los trabajadores?	
		08.- ¿Considera que el buen desempeño de los trabajadores mejora la calidad del servicio?	
	Programación de actividades	09.- ¿Considera que la institución debe programar actividades que sean medibles?	
		10.- ¿La Gestión Administrativa debe realizar programación de actividades en períodos cortos?	
	Logro de objetivos	11.- ¿Los trabajadores tienen que participar en el logro de objetivos?	
		12.- ¿Considera que la institución debe promover el logro de objetivos?	
Fomento de responsabilidad	Cumplimiento	13.- ¿Considera que el cumplimiento de las tareas asignadas mejora la Gestión Administrativa?	
		14.- ¿La Dirección está identificando problemas permanentemente?	
	Responsabilidad	15.- ¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?	
		16.- ¿La Responsabilidad es un factor muy importante para el cumplimiento de objetivos?	
	Disciplina	17.- ¿Considera que la disciplina favorece el orden institucional?	
		18.- ¿Considera que la disciplina compromete a todos los miembros de la institución?	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue Correlacional, según Hernández et al. (2014) porque se encargó de determinar el grado de asociación entre la gestión administrativa y el liderazgo democrático. El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) porque se encarga de medir mediante estadística como se vinculan ambas variables de estudio.

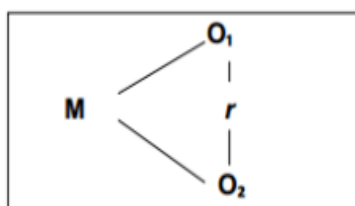
Métodos de investigación

Inductivo, según Hernández et al. (2014) porque se observó a muchos casos particulares y se comprobó la identidad del comportamiento de éstos, como consecuencia, se procedió a generalizar los resultados.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) las variables no se manipulan.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M=Muestra de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

O₁=Observación de la variable gestión administrativa.

O₂=Observación de la variable liderazgo democrático.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

Según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, en este caso estuvo conformada por 128 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. A continuación, detallamos:

Tabla 3
Población

POBLACIÓN		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
68	60	128

Fuente: Recursos Humanos. MPCP

Muestra

La muestra estuvo constituida por 97 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. El muestreo usado fue el muestreo aleatorio simple con un margen de error del 5% y nivel de confianza de 95% (Hernández et al., 2014).

Fórmula utilizada del Muestreo Aleatorio Simple:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

n = tamaño necesario de la muestra
Z = margen de confiabilidad
P = probabilidad de que el evento ocurra
Q = probabilidad de que el evento no ocurra
E = error de estimación
N = tamaño de la población

$$Z=1.96$$

$$P=0.5$$

$$Q=0.5$$

$$e= 0.05$$

$$N=128$$

Sustituyendo los valores en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 128}{(0.05)^2 \times (128-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 97$$

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema (Hernández et al., 2014)

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, con la finalidad de extraer cierta información que se dese (Hernández et al., 2014)

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 4

Validadores

N°	Nombres y apellidos	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Cesar Dolores Aliaga Rojas	43263034	Magister
3	José Wilson Mozombite Armas	00069916	Magister

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 20 personas (20% de la muestra). Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión administrativa” de $\alpha = 0.798$ (altamente confiable) y para el instrumento “Liderazgo democrático” de $\alpha = 0.781$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La técnica que se utilizó fue la estadística, las respuestas o los datos obtenidos, previamente codificados, se transfieren a una matriz de datos y se preparan para su análisis.

Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento, posteriormente se analizará la muestra, para establecer el grado de asociación entre las variables y la prueba de hipótesis. Finalmente, elaboraremos la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Se presenta los resultados, luego de aplicar y construir la base datos, se procedió al análisis de frecuencias, que consiste en contar el número de veces que se repite las alternativas: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a las preguntas del cuestionario, finalmente se expresan en tablas y figuras para mejor entendimiento.

A continuación, se calcula los coeficientes de correlación, ingresando la base de datos al software SPSS v. 25 y se presenta las tablas de correlación para su interpretación.

4.1.1. Análisis de frecuencias

Variable 1: Gestión administrativa

Tabla 5

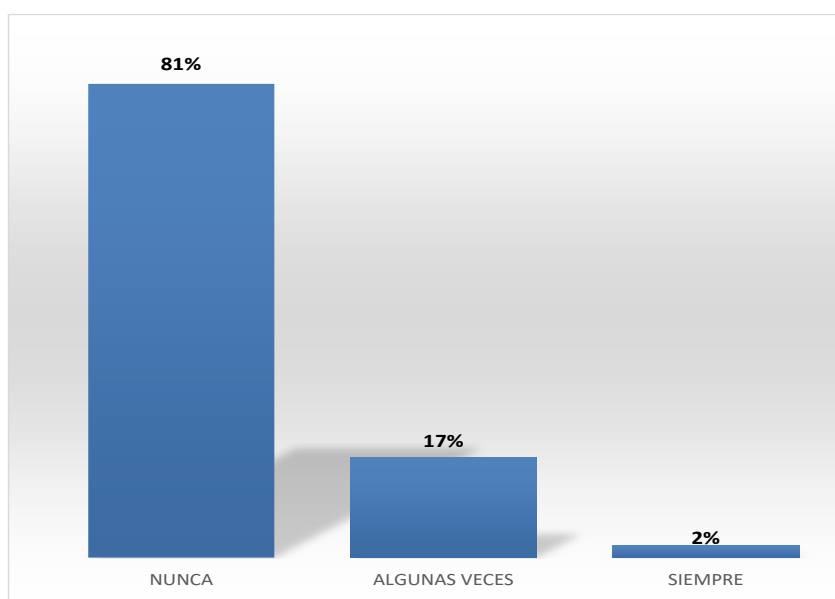
Frecuencia de la variable Gestión administrativa

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	84	12	1
Pregunta 2	95	0	2
Pregunta 3	88	5	4
Pregunta 4	48	49	0
Pregunta 5	70	24	3
Pregunta 6	85	12	0
Pregunta 7	85	12	0
Pregunta 8	95	0	2
Pregunta 9	85	6	6
Pregunta 10	39	56	2
Pregunta 11	92	0	5
Pregunta 12	72	24	1
Pregunta 13	91	6	0
Pregunta 14	90	6	1
Pregunta 15	94	0	3
Pregunta 16	35	61	1
Pregunta 17	88	7	2
Pregunta 18	75	19	3
TOTAL	81%	17%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

Figura 1

Frecuencia de la variable Gestión administrativa



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 5, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable Gestión administrativa, mientras que el 17% manifiesta que algunas veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que la Gestión administrativa no satisface a los administrados, por tanto, se debe manifestar mejor la gestión, que llegue a toda la población, a su atención de manera más decisiva, para satisfacer las necesidades y la mejor atención, a los clientes internos y clientes externos.

Tabla 6

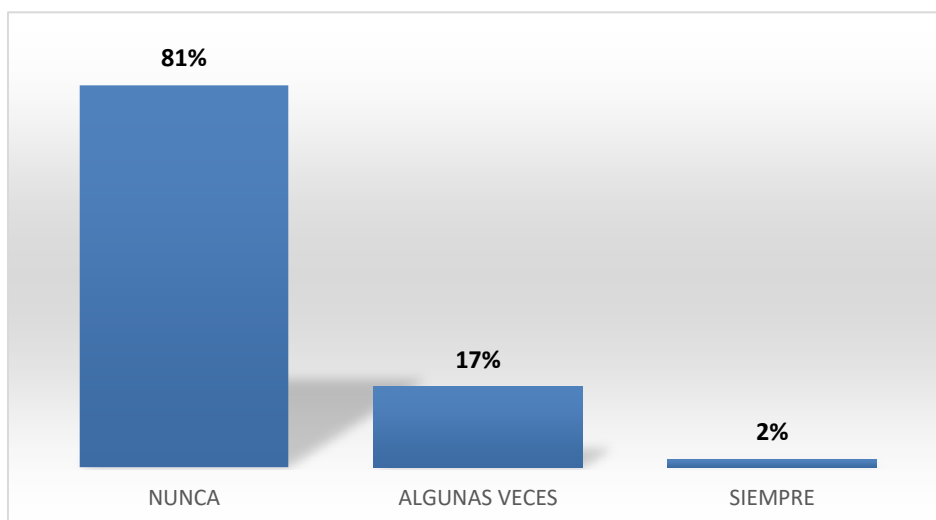
Frecuencia de la dimensión Planes

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	84	12	1
Pregunta 2	95	0	2
Pregunta 3	88	5	4
Pregunta 4	48	49	0
Pregunta 5	70	24	3
Pregunta 6	85	12	0
TOTAL	81%	17%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 2

Frecuencia de la dimensión Planes



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 6, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión Planes, mientras que el 17% manifiesta que algunas veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que la dimensión Planes no funciona en la Municipalidad, no perciben planificación, es necesario dar a conocer a los trabajadores todos los planes que se elaboran y se aplican para que se empoderen y se pueda mejorar la gestión.

Tabla 7

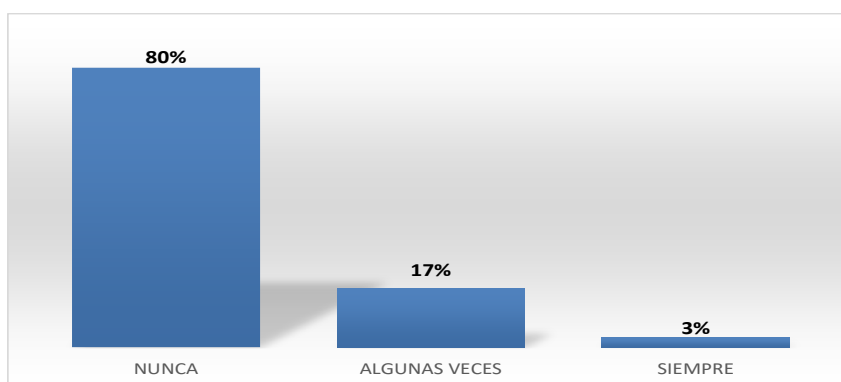
Frecuencia de la dimensión Equipo de trabajo

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 7	85	12	0
Pregunta 8	95	0	2
Pregunta 9	85	6	6
Pregunta 10	39	56	2
Pregunta 11	92	0	5
Pregunta 12	72	24	1
TOTAL	80%	17%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 3

Frecuencia de la dimensión Equipo de trabajo



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 80% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión Equipo de trabajo, mientras que el 17% manifiesta que algunas veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

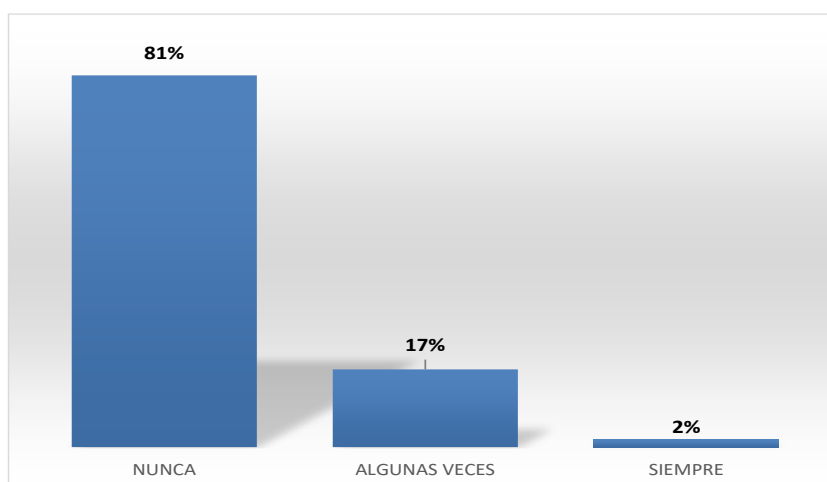
Los trabajadores consideran que no existe mucha participación en equipo de trabajo, pues consideran que las decisiones se toman solo por la alta gerencia y no se participa a los trabajadores que tienen mucho que aportar.

Tabla 8
Frecuencia de la dimensión Monitoreo

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 13	91	6	0
Pregunta 14	90	6	1
Pregunta 15	94	0	3
Pregunta 16	35	61	1
Pregunta 17	88	7	2
Pregunta 18	75	19	3
TOTAL	81%	17%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 4
Frecuencia de la dimensión Monitoreo



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 8, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión Monitoreo, mientras que el 17% manifiesta que algunas veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Los trabajadores no tienen la percepción adecuada, de la dimensión Monitoreo, considerando que no se verifica de manera permanente todos los procedimientos que aplica la Municipalidad, debiendo mejorar para corregir deficiencias en los procesos.

Variable 2: Liderazgo democrático

Tabla 9

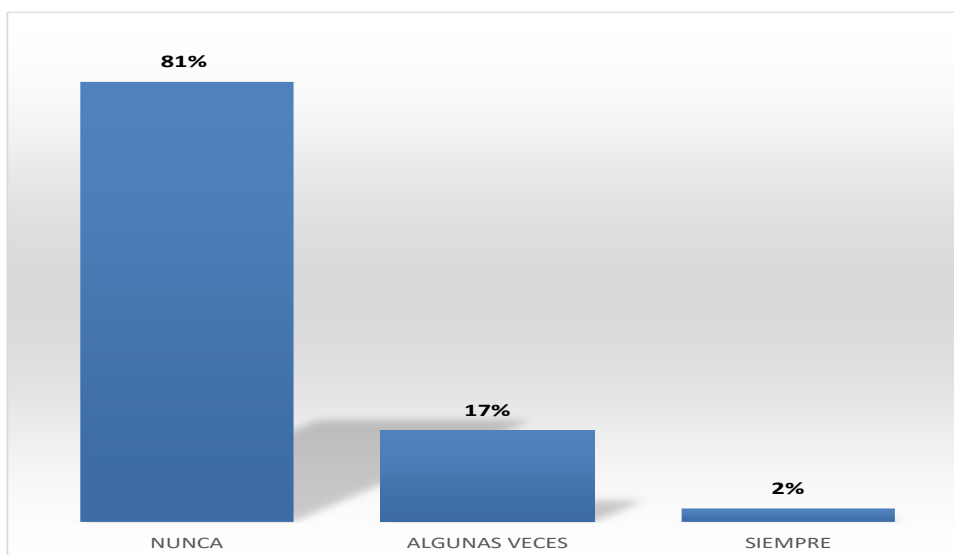
Frecuencia de la variable Liderazgo democrático

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	85	12	0
Pregunta 2	91	0	6
Pregunta 3	88	6	3
Pregunta 4	47	47	3
Pregunta 5	71	24	2
Pregunta 6	85	12	0
Pregunta 7	84	12	1
Pregunta 8	96	0	1
Pregunta 9	86	6	5
Pregunta 10	42	54	1
Pregunta 11	94	0	3
Pregunta 12	70	23	4
Pregunta 13	91	6	0
Pregunta 14	90	6	1
Pregunta 15	96	0	1
Pregunta 16	34	60	3
Pregunta 17	88	6	3
Pregunta 18	73	18	6
TOTAL	81%	17%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 5

Frecuencia de la variable Liderazgo democrático



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 9, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable Liderazgo democrático, mientras que el 17% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que no existe Liderazgo democrático, es decir, no se manifiesta el liderazgo de parte de las autoridades municipales. El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores.

Tabla 10

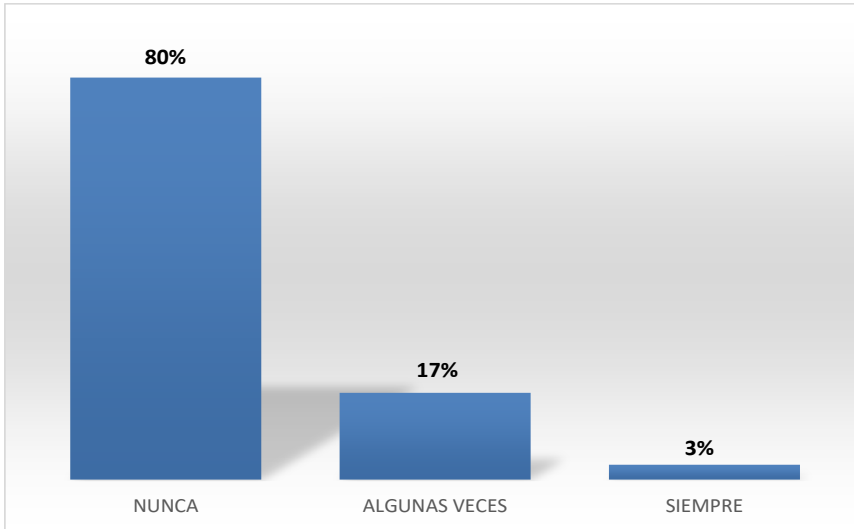
Frecuencia de la dimensión Motivación

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	85	12	0
Pregunta 2	91	0	6
Pregunta 3	88	6	3
Pregunta 4	47	47	3
Pregunta 5	71	24	2
Pregunta 6	85	12	0
TOTAL	80%	17%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 6

Frecuencia de la dimensión Motivación



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 10, el 80% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión Motivación, mientras que el 17% manifiesta que algunas veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

Los trabajadores no tienen la percepción adecuada para la dimensión Motivación, debido a que la municipalidad no realiza ninguna actividad de motivación en los trabajadores municipales, capaces de incentivar la eficiencia en los trabajadores.

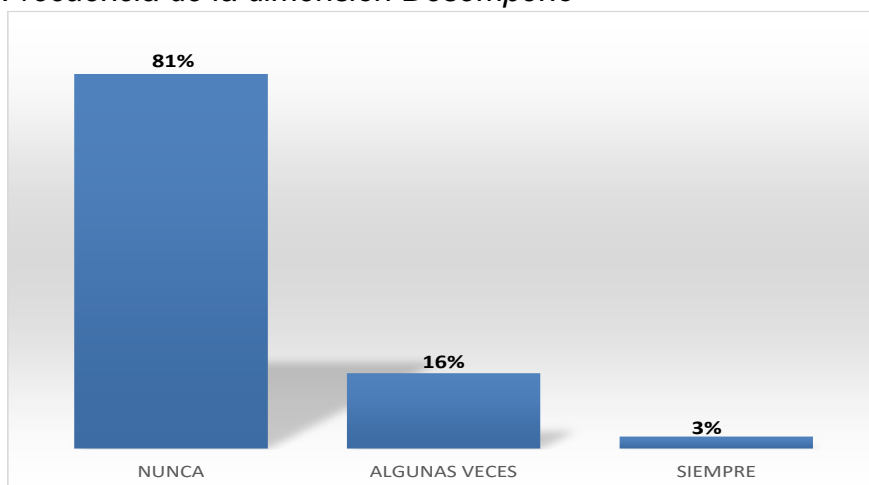
Tabla 11

Frecuencia de la dimensión Desempeño

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 7	84	12	1
Pregunta 8	96	0	1
Pregunta 9	86	6	5
Pregunta 10	42	54	1
Pregunta 11	94	0	3
Pregunta 12	70	23	4
TOTAL	81%	16%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 7
Frecuencia de la dimensión Desempeño



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 11, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión desempeño, mientras que el 16% manifiesta que a veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

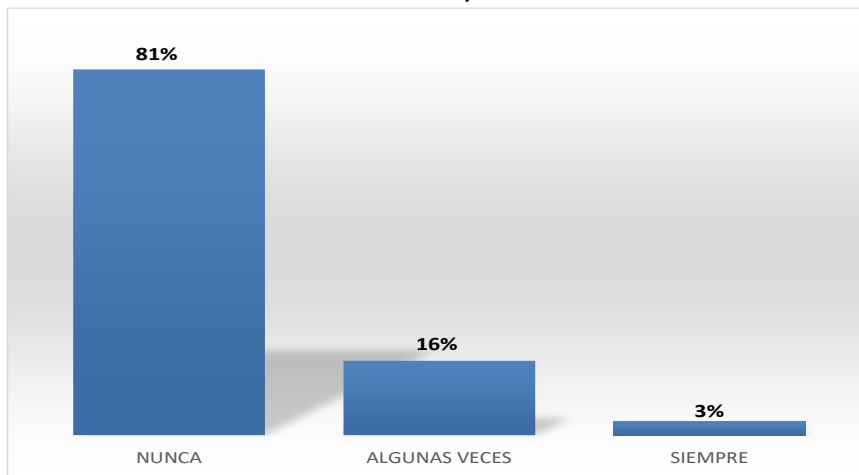
Los trabajadores no tienen la percepción adecuada para la dimensión Desempeño, debido a que la municipalidad no considera el desempeño como un factor para mejorar la satisfacción de los usuarios.

Tabla 12
Frecuencia de la dimensión Cumplimiento

ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
Pregunta 13	91	6	0
Pregunta 14	90	6	1
Pregunta 15	96	0	1
Pregunta 16	34	60	3
Pregunta 17	88	6	3
Pregunta 18	73	18	6
TOTAL	81%	16%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 8
Frecuencia de la dimensión Cumplimiento



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 12, el 81% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión Cumplimiento, mientras que el 16% manifiesta que algunas veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

En esta dimensión los trabajadores admiten que el cumplimiento no es un indicador que toma en cuenta la municipalidad, desalentando a los trabajadores en sus puestos de trabajo.

4.1.2. Análisis de correlación

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov por tratarse de una muestra de 97 elementos. Como se aprecia en la Tabla 13 y Tabla 14, la distribución de las muestras de las variables gestión administrativa y liderazgo democrático presentan una distribución normal (Sig. asintótica = 0.000 < 0.05). Por tanto, se aplicó el coeficiente de correlación paramétrica de Pearson.

Tabla 13*Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la variable gestión administrativa*

		Gestión_adminis		Equipo_de_trab	
		trativa	Planes	ajo	Monitoreo
N		97	97	97	97
Parámetros normales ^{a,b}	Media	21,78	7,26	7,34	7,19
	Desv. Desviación	1,757	,768	,912	1,140
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,198	,281	,316	,297
	Positivo	,198	,281	,316	,297
	Negativo	-,163	-,224	-,220	-,209
Estadístico de prueba		,198	,281	,316	,297
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 14*Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la variable liderazgo democrático*

		Liderazgo_demo			
		crático	Motivación	Desempeño	Cumplimiento
N		97	97	97	97
Parámetros normales ^{a,b}	Media	21,90	7,33	7,29	7,28
	Desv. Desviación	1,966	1,018	,924	,987
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,181	,287	,303	,281
	Positivo	,181	,287	,303	,281
	Negativo	-,108	-,187	-,212	-,172
Estadístico de prueba		,181	,287	,303	,281
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

PRUEBA DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Tabla 15 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables Gestión administrativa y Liderazgo democrático

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	87
	Variable(V2): Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 15, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,596$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye la gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

HIPOTESIS ESPECIFICA N°01

Ho: Los planes no se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Hi: Los planes se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Tabla 16 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión planes y Liderazgo democrático

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D1): Planes	Coeficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	87
	Variable(V2): Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 16, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,357$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye los planes se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

HIPOTESIS ESPECIFICA N°02

Ho: Los equipos de trabajo no se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Hi: Los equipos de trabajo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Tabla 17 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión planes y Liderazgo democrático

		Correlaciones		
			D2	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D2): Equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	87
	Variable(V2): Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 17, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,463$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye equipo de trabajo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

HIPOTESIS ESPECIFICA N°03

Ho: El monitoreo no se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Hi: El monitoreo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

Tabla 18 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión el monitoreo y Liderazgo democrático

		Correlaciones		
			D3	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D3):	Coeficiente de correlación	1,000	,313**
	Monitoreo	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	97	87
	Variable(V2): Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 18, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,313$ correlación moderada positiva y $p\text{valor } 0,000 = < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye el monitoreo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021

4.2. Discusion

Existe una relación entre Gestión administrativa y Liderazgo democrático en la en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Con un valor $r=0.506$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Gestión administrativa mejora el Liderazgo democrático, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Estos resultados, se ven evidenciados con los autores que se describen a continuación.

Amador y Hereira (2018) Concluyen apoyando nuestra investigación, las tendencias de liderazgo democrático afectan considerablemente la consolidación de los factores de la calidad de gestión. Aguilar (2018) concluye también que el liderazgo provoca un clima organizacional positivo, además el clima organizacional positivo es considerablemente proporcional al liderazgo.

Asimismo, Soto (2017) llega a los mismos resultados en relación al liderazgo y la gestión administrativa. Barrios y Hoyos (2018) relaciona los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas.

Además, Bamonde y Sardi (2021) recomiendan pautas y conocimientos respecto de la relevancia que tiene la definición de un estilo de liderazgo dentro de la gestión administrativa, para ser más eficiente en la organización.

Carrasco y Mesías (2019) en su investigación determinaron que el Liderazgo tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, coincidiendo con nuestra conclusión. Santos (2019) también mostró que existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad de servicio

Finalmente, Torres (2018) considera muy importante la Gestión de calidad: misión, visión y valores. Respecto al Liderazgo, indica liderar los cambios en los procesos y promueve la confianza entre los miembros de la organización motivando el buen desempeño de sus colaboradores a través de acciones como: capacitación, Frases Positivas y Reconocimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se demostró que, existe una relación entre Gestión administrativa y Liderazgo democrático en la en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Con un valor $r=0.506$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor Gestión administrativa mejora el Liderazgo democrático.
- Se demostró que, Existe una relación entre Planes y Liderazgo democrático en la en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Con un valor $r=0.294$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante mejores Planes mejora el Liderazgo democrático.
- Se demostró que, Existe una relación entre Equipo de trabajo y Liderazgo democrático en la en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Con un valor $r=0.398$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante mejores Equipo de trabajo mejora el Liderazgo democrático.
- Se demostró que, Existe una relación entre Monitoreo y Liderazgo democrático en la en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. Con un valor $r=0.264$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante mejor Monitoreo mejora el Liderazgo democrático.

Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, saber gestionar el cambio de la rutina y la zona de confort en la gestión administrativo, para convertirlo en un proceso administrativo más eficiente, pues, se tienen pérdidas y una baja de calidad en el servicio que está proporcionando la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mejorando los planes que necesitamos, identificar cómo funcionan los procesos y para esto necesitamos mapear el proceso correctamente y que no se vuelva una actividad teórica, sino al contrario, debe reflejar la situación actual. En estos Planes se identifican todos los documentos y actividades (incluyendo las que no agregan valor público). Se toma el tiempo que nos lleva realizar cada tarea y se identifican los cuellos de botella.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mejorar la productividad de su equipo de trabajo. Para esto se debe: Aumentar la comunicación del equipo, Definir objetivos compartidos, Potenciar la motivación como factor indispensable, Crear un buen ambiente laboral y Reconocer el esfuerzo y el apoyo.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mejorar e implementar el Monitoreo y la evaluación, pues estos ayudan a identificar cuál es el uso más útil y eficiente de los recursos municipales. El monitoreo y la evaluación proporcionan los datos necesarios para realizar la planificación estratégica, para diseñar e implementar programas y proyectos, y optimizar la asignación o reasignación de recursos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2018). *Estilos de liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana interior "La Paz"*. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/19211>
- Amador, F. y Hereira, H. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales*. Universidad de la Costa. Barranquilla. Colombia
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1978/8736274%20-%2032580590.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bamonde, C. y Sardi, E. (2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*. Universidad de Piura. Piura. Perú.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5103>
- Barrios, D. y Hoyos, L. (2018). *Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el colegio militar Elías Aguirre Chiclayo – 2017*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4574>
- Bateman, T., y Snell, S. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. México: McGraw Hill.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1657-62762010000100005
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf

Casco (2013). Glosario de términos para trabajar el liderazgo. Rescatado de:
Emprededorex.com

Chiavenato. I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 4ta. Edición. Colombia: Impreso por Panamericana Formas e Impresos S.A.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Contreras, F. & Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional*. En Prensa, Revista Virtual Universidad Católica del Norte.

<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>

De Andrade, S.; Torres, B.; Ocampo, G. y Alcalá, E. (2012). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar. Caracas – Venezuela.

<http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37.

Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones Mc Graw Hill. México. Sexta Edición.

https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2018X2_CSC512_02_110816.pdf

- Jurán, Joseph M. (2007), *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran*. (1 edición), New York City: McGraw-Hill, p. 6-7
<http://sistemasdecalidad6to.weebly.com/uploads/4/6/5/8/46581171/metodo-juran-an%C3%A1lisis-y-planeaci%C3%B3n-de-la-calidad-juran-5ta.pdf>
- Koontz, Harold (1994). *Administración, Una perspectiva global*, México. McGraw Hill
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lino, R. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa*. Disponible en:
<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1639/1/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%202014.pdf>
- López, P. A., & Mariño Arévalo, A. (2010). *Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: De la Administración de empresas a la Gestión de organizaciones*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 75-95
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a05.pdf>
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades* (2a. Edición). México: Thomson Learning,
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Mendoza Briones, A. A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Muñoz, P. (2012). *Liderazgo democrático o participativo*. Disponible en:
<file:///C:/Users/ /Downloads/424-2158-1-PB.pdf>

Reyes, R. (2014). *Liderazgo en el Siglo XXI*. Pachuca: Centro Universitario Siglo XXI.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>

Robbins, S. y Coulter, M. (1999). *Administración*. Quinta edición. Prentice Hall. México.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>

Rubiano, V. y Chinchilla, D. (2014). *Liderazgo y Cultura Organizacional*. Disponible en:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8678/1022359792-2014.pdf>

Sabogal, C. y Vargas, J. (2017). *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia*. Universidad Libre de Colombia. Bogotá. Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>

Santos, M. (2019). *Relación entre liderazgo directivo y calidad de servicio en la concepción de los padres de familia de la I.E.P. SOLLERTIA, Pucallpa, Ucayali, 2018*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

<http://repositorio.unu.edu.pe>

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/231>

Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/627>

Torres, M. (2018). *Gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector servicios, agencias de organización de eventos, distrito de Iquitos, año 2018*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH). Pucallpa. Perú.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6109>

Terry, G. (2013). BiografíaDeClubEnsayos.com. Recuperado 08, 2013, de <https://www.clubensayos.com/Biografías/Biografía-De-George-R-Terry/955944.html>

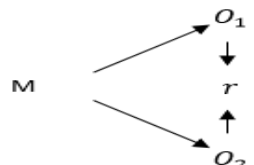
Wrapp, E. (2009). Los buenos administradores no participan en políticas. Tomado del Libro "Managing" de Mintzberg, H.

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p>	<p>GENERAL: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planes 2. Equipos de trabajo 3. Monitoreo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Inductivo POBLACIÓN: 128 trabajadores de la Municipalidad de coronel Portillo MUESTRA: 97 DISEÑO: No experimental</p>  <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Validez: 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister. Confiabilidad: índice “Alfa de Cronbach” aplicada a 20 personas (20% de la muestra).</p>
<p>ESPECÍFICOS: 1. ¿Cómo se relaciona los planes y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021? 2. ¿Cómo se relaciona los equipos de trabajo y el liderazgo democrático en la Municipalidad</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. Determinar cómo se relaciona los planes y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021. 2. Determinar cómo se relaciona los equipos de trabajo y el liderazgo democrático en la Municipalidad</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. Los planes se relacionan significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021. 2. Los equipos de trabajo se relacionan significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad</p>	<p>Variable 2: Liderazgo democrático, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación 2. Desempeño 3. Cumplimiento 	

<p>Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el monitoreo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021?</p>	<p>Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p> <p>3. Determinar cómo se relaciona el monitoreo y el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p>	<p>Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p> <p>3. El monitoreo se relaciona significativamente con el liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021.</p>		<p>Técnicas para el procesamiento de la información: Estadística, Para el análisis, se utilizará el software SPSS V.25.</p>
---	---	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

CUESTIONARIO

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, Algunas veces=2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Siempre	Algunas veces	Nunca
VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA				
PLANES				
1	¿Considera que la institución fija objetivos por escrito?	3	2	1
2	¿Considera que la institución cumple con los objetivos fijados previamente?	3	2	1
3	¿Considera que la institución establece políticas en la gestión administrativa?	3	2	1
4	¿El establecimiento de políticas esta de acorde a los objetivos planteados?	3	2	1
5	¿Considera que los programas de la institución son importantes para el desempeño de los trabajadores?	3	2	1
6	¿La institución cumple con los programas establecidos para cumplir con las metas y objetivos?	3	2	1
EQUIPO DE TRABAJO				
7	¿Los jefes coordinan con los trabajadores todas las acciones a realizar?	3	2	1
8	¿Considera que los trabajadores coordinan acciones con sus colegas?	3	2	1
9	¿Considera que la institución evalúa las actividades realizadas?	3	2	1
10	¿Considera que toda actividad realizada debe ser realizada con el equipo de trabajo?	3	2	1
11	¿Los trabajadores participan activamente logrando trabajo en equipo?	3	2	1
12	¿Considera que logran sinergias positivas?	3	2	1
MONITOREO				
13	¿Considera que la Gestión Administrativa hace seguimiento de las actividades?	3	2	1
14	¿Considera que el seguimiento es importante para la institución?	3	2	1
15	¿Considera que la institución debe supervisar las labores permanentemente?	3	2	1
16	¿Considera que la supervisión es parte de una buena gestión administrativa?	3	2	1
17	¿Cree Usted que es importante informar al trabajador sobre los avances de la gestión?	3	2	1
18	¿Considera que la información es muy útil para la institución y los trabajadores para conducir una buena gestión?	3	2	1

Nº	Preguntas	Siempre	Algunas veces	Nunca
VARIABLE: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO				
MOTIVACIÓN				
1	¿Considera que existe motivación en la institución?	3	2	1
2	¿Considera que la motivación es fuente para un liderazgo participativo?	3	2	1
3	¿Considera que los directivos deberían realizar un esfuerzo común con los trabajadores?	3	2	1
4	¿Un esfuerzo común entre todos es el mejor efecto en la motivación para el trabajo?	3	2	1
5	¿Considera que la amistad mejora la motivación?	3	2	1
6	¿La institución debe promover la confraternidad entre los trabajadores?	3	2	1
DESEMPEÑO				
7	¿Considera que la institución debe medir el desempeño de los trabajadores?	3	2	1
8	¿Considera que el buen desempeño de los trabajadores mejora la calidad del servicio?	3	2	1
9	¿Considera que la institución debe programar actividades que sean medibles?	3	2	1
10	¿La Gestión Administrativa debe realizar programación de actividades en períodos cortos?	3	2	1
11	¿Los trabajadores tienen que participar en el logro de objetivos?	3	2	1
12	¿Considera que la institución debe promover el logro de objetivos?	3	2	1
CUMPLIMIENTO				
13	¿Considera que el cumplimiento de las tareas asignadas mejora la Gestión Administrativa?	3	2	1
14	¿La Dirección está identificando problemas permanentemente?	3	2	1
15	¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?	3	2	1
16	¿La Responsabilidad es un factor muy importante para el cumplimiento de objetivos?	3	2	1
17	¿Considera que la disciplina favorece el orden institucional?	3	2	1
18	¿Considera que la disciplina compromete a todos los miembros de la institución?	3	2	1

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	18

Alfa de Cronbach liderazgo democrático

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	18

BASE DE DATOS

Variable 1: Gestión administrativa

	D1. Planes							D2. Equipo de trabajo							D3. Monitoreo							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL		
E1	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E4	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E11	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E14	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E18	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E19	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	7	22
E20	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18

Variable 2: Liderazgo democrático

	D1. Motivación							D2. Desempeño							D3. Cumplimiento							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL		
E1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E2	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	2	7	21
E3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E4	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	20
E5	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	1	7	21
E6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	1	8	22
E10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	7	19
E11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	19
E12	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	1	7	21
E13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E14	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	20
E15	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	1	7	21
E16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E18	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
E19	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	1	8	22
E20	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	7	19

Anexo 4: Matriz de validación

“Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021”

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RTECOMENDACIÓN			
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	Planes	Fijación de objetivos	01.- ¿Considera que la institución fija objetivos por escrito?				✓		✓		✓				
			02.- ¿Considera que la institución cumple con los objetivos fijados previamente?				✓		✓		✓				
		Establecimiento de Políticas	03.- ¿Considera que la institución establece políticas en la gestión administrativa?				✓		✓		✓				
			04.- ¿El establecimiento de políticas esta de acorde a los objetivos planteados?				✓		✓		✓				
	Programas	05.- ¿Considera que los programas de la institución son importantes para el desempeño de los trabajadores?				✓		✓		✓					
		06.- ¿La institución cumple con los programas establecidos para cumplir con las metas y objetivos?				✓		✓		✓					
	Coordinación	07.- ¿Los jefes coordinan con los trabajadores todas las acciones a realizar?				✓		✓		✓					


	Equipo de trabajo		08.- ¿Considera que los trabajadores coordinan acciones con sus colegas?				✓	✓	✓	✓		
		actividades realizadas		09.- ¿Considera que la institución evalúa las actividades realizadas?			✓	✓	✓	✓		
				10.- ¿Considera que toda actividad realizada debe ser realizada con el equipo de trabajo?			✓	✓	✓	✓		
		Sinergia		11.- ¿Los trabajadores participan activamente logrando trabajo en equipo?			✓	✓	✓	✓		
				12.- ¿Considera que logran sinergias positivas?			✓	✓	✓	✓		
		Monitoreo	Seguimiento		13.- ¿Considera que la Gestión Administrativa hace seguimiento de las actividades?			✓	✓	✓	✓	
				14.- ¿Considera que el seguimiento es importante para la institución?			✓	✓	✓	✓		
	Supervisión			15.- ¿Considera que la institución debe supervisar las labores permanentemente?			✓	✓	✓	✓		
				16.- ¿Considera que la supervisión es parte de una buena gestión administrativa?			✓	✓	✓	✓		
	Información			17.- ¿Cree Usted que es importante informar al trabajador sobre los avances de la gestión?			✓	✓	✓	✓		
				18.- ¿Considera que la información es muy útil para la institución y los trabajadores para conducir una buena gestión?			✓	✓	✓	✓		

42

Hugo Flores Bonifacio
 DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 08457230

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Motivación	Motivación	01.- ¿Considera que existe motivación en la institución?				✓		✓		✓				
			02.- ¿Considera que la motivación es fuente para un liderazgo participativo?				✓		✓		✓				
		Esfuerzo común	03.- ¿Considera que los directivos deberían realizar un esfuerzo común con los trabajadores?				✓		✓		✓				
			04.- ¿Un esfuerzo común entre todos es el mejor efecto en la motivación para el trabajo?				✓		✓		✓				
		Amistad	05.- ¿Considera que la amistad mejora la motivación?				✓		✓		✓				
			06.- ¿La institución debe promover la confraternidad entre los trabajadores?				✓		✓		✓				
	Desempeño	Desempeño	07.- ¿Considera que la institución debe medir el desempeño de los trabajadores?				✓		✓		✓				
			08.- ¿Considera que el buen desempeño de los trabajadores mejora la calidad del servicio?				✓		✓		✓		✓		
		Programación de actividades	09.- ¿Considera que la institución debe programar actividades que sean medibles?				✓		✓		✓		✓		
			10.- ¿La Gestión Administrativa debe realizar programación de actividades en periodos cortos?				✓		✓		✓		✓		

	Logro de objetivos	11.- ¿Los trabajadores tienen que participar en el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓	
		12.- ¿Considera que la institución debe promover el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓	
	Cumplimiento	13.- ¿Considera que el cumplimiento de las tareas asignadas mejora la Gestión Administrativa?				✓	✓	✓	✓	
		14.- ¿La Dirección está identificando problemas permanentemente?				✓	✓	✓	✓	
	Responsabilidad	15.- ¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?				✓	✓	✓	✓	
		16.- ¿La Responsabilidad es un factor muy importante para el cumplimiento de objetivos?				✓	✓	✓	✓	
	Disciplina	17.- ¿Considera que la disciplina favorece el orden institucional?				✓	✓	✓	✓	
		18.- ¿Considera que la disciplina compromete a todos los miembros de la institución?				✓	✓	✓	✓	


DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
 DNI 08457230

"Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021"

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RTECOMENDACIÓN			
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	Planes	Fijación de objetivos	01.- ¿Considera que la institución fija objetivos por escrito?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			02.- ¿Considera que la institución cumple con los objetivos fijados previamente?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Establecimiento de Políticas	03.- ¿Considera que la institución establece políticas en la gestión administrativa?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			04.- ¿El establecimiento de políticas esta de acorde a los objetivos planteados?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Programas	05.- ¿Considera que los programas de la institución son importantes para el desempeño de los trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			06.- ¿La institución cumple con los programas establecidos para cumplir con las metas y objetivos?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Coordinación	07.- ¿Los jefes coordinan con los trabajadores todas las acciones a realizar?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						

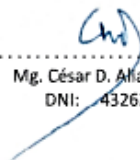
	Equipo de trabajo		08.- ¿Considera que los trabajadores coordinan acciones con sus colegas?				✓	✓	✓	✓		
		actividades realizadas		09.- ¿Considera que la institución evalúa las actividades realizadas?				✓	✓	✓	✓	
				10.- ¿Considera que toda actividad realizada debe ser realizada con el equipo de trabajo?				✓	✓	✓	✓	
		Sinergia		11.- ¿Los trabajadores participan activamente logrando trabajo en equipo?				✓	✓	✓	✓	
			12.- ¿Considera que logran sinergias positivas?				✓	✓	✓	✓		
	Monitoreo	Seguimiento		13.- ¿Considera que la Gestión Administrativa hace seguimiento de las actividades?				✓	✓	✓	✓	
				14.- ¿Considera que el seguimiento es importante para la institución?				✓	✓	✓	✓	
		Supervisión		15.- ¿Considera que la institución debe supervisar las labores permanentemente?				✓	✓	✓	✓	
				16.- ¿Considera que la supervisión es parte de una buena gestión administrativa?				✓	✓	✓	✓	
		Información		17.- ¿Cree Usted que es importante informar al trabajador sobre los avances de la gestión?				✓	✓	✓	✓	
			18.- ¿Considera que la información es muy útil para la institución y los trabajadores para conducir una buena gestión?				✓	✓	✓	✓		



 Mg. César D. Alfago Rojas
 DNI: 43263034

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Motivación	Motivación	01.- ¿Considera que existe motivación en la institución?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			02.- ¿Considera que la motivación es fuente para un liderazgo participativo?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Esfuerzo común	03.- ¿Considera que los directivos deberían realizar un esfuerzo común con los trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			04.- ¿Un esfuerzo común entre todos es el mejor efecto en la motivación para el trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Amistad	05.- ¿Considera que la amistad mejora la motivación?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			06.- ¿La institución debe promover la confraternidad entre los trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Desempeño	Desempeño	07.- ¿Considera que la institución debe medir el desempeño de los trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			08.- ¿Considera que el buen desempeño de los trabajadores mejora la calidad del servicio?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Programación de actividades	09.- ¿Considera que la institución debe programar actividades que sean medibles?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					

			10.- ¿La Gestión Administrativa debe realizar programación de actividades en periodos cortos?				✓	✓	✓	✓			
	Logro de objetivos		11.- ¿Los trabajadores tienen que participar en el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓			
			12.- ¿Considera que la institución debe promover el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓			
	Cumplimiento	Cumplimiento	13.- ¿Considera que el cumplimiento de las tareas asignadas mejora la Gestión Administrativa?				✓	✓	✓	✓			
				14.- ¿La Dirección está identificando problemas permanentemente?				✓	✓	✓	✓		
		Responsabilidad		15.- ¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?				✓	✓	✓	✓		
				16.- ¿La Responsabilidad es un factor muy importante para el cumplimiento de objetivos?				✓	✓	✓	✓		
		Disciplina		17.- ¿Considera que la disciplina favorece el orden institucional?				✓	✓	✓	✓		
				18.- ¿Considera que la disciplina compromete a todos los miembros de la institución?				✓	✓	✓	✓		



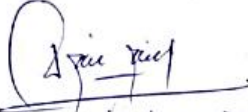
 Mg. César D. Alfaga Rojas
 DNI: 43263034

"Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021"

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN				
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	Planes	Fijación de objetivos	01.- ¿Considera que la institución fija objetivos por escrito?				✓		✓		✓		✓			
			02.- ¿Considera que la institución cumple con los objetivos fijados previamente?				✓		✓		✓		✓			
		Establecimiento de Políticas	03.- ¿Considera que la institución establece políticas en la gestión administrativa?				✓		✓		✓		✓			
			04.- ¿El establecimiento de políticas esta de acorde a los objetivos planteados?				✓		✓		✓		✓			
		Programas	05.- ¿Considera que los programas de la institución son importantes para el desempeño de los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿La institución cumple con los programas establecidos para cumplir con las metas y objetivos?				✓		✓		✓		✓			
	Coordinación	07.- ¿Los jefes coordinan con los trabajadores todas las acciones a realizar?				✓		✓		✓		✓				

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN				
				NUNCA	Algunas Veces	SIEMPRE	RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACION ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACION ENTRE ITEM Y OPCION DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
V2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Motivación	Motivación	01.- ¿Considera que existe motivación en la institución?				✓		✓		✓		✓			
			02.- ¿Considera que la motivación es fuente para un liderazgo participativo?				✓		✓		✓		✓			
		Esfuerzo común	03.- ¿Considera que los directivos deberían realizar un esfuerzo común con los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			04.- ¿Un esfuerzo común entre todos es el mejor efecto en la motivación para el trabajo?				✓		✓		✓		✓			
		Amistad	05.- ¿Considera que la amistad mejora la motivación?				✓		✓		✓		✓			
			06.- ¿La institución debe promover la confraternidad entre los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
	Desempeño	Desempeño	07.- ¿Considera que la institución debe medir el desempeño de los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			08.- ¿Considera que el buen desempeño de los trabajadores mejora la calidad del servicio?				✓		✓		✓		✓			
		Programación de actividades	09.- ¿Considera que la institución debe programar actividades que sean medibles?				✓		✓		✓		✓			

	Logro de objetivos	10.- ¿La Gestión Administrativa debe realizar programación de actividades en periodos cortos?				✓	✓	✓	✓		
		11.- ¿Los trabajadores tienen que participar en el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓		
		12.- ¿Considera que la Institución debe promover el logro de objetivos?				✓	✓	✓	✓		
	Cumplimiento	13.- ¿Considera que el cumplimiento de las tareas asignadas mejora la Gestión Administrativa?				✓	✓	✓	✓		
		14.- ¿La Dirección está identificando problemas permanentemente?				✓	✓	✓	✓		
	Responsabilidad	15.- ¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?				✓	✓	✓	✓		
		16.- ¿La Responsabilidad es un factor muy importante para el cumplimiento de objetivos?				✓	✓	✓	✓		
	Disciplina	17.- ¿Considera que la disciplina favorece el orden institucional?				✓	✓	✓	✓		
		18.- ¿Considera que la disciplina compromete a todos los miembros de la Institución?				✓	✓	✓	✓		


 M.A. José Wilson Morozote Ramos
 DRI: 000 69916

ANEXO 5: Base de datos de la Encuesta

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	D1. PLANES							D2. EQUIPO DE TRABAJO							D3. MONITOREO							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	
E1	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
E2	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E3	3	1	2	1	1	1	9	1	1	2	1	3	1	9	1	2	1	2	2	3	11	29
E4	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
E5	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19
E7	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	21
E8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	8	24
E9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2	7	22
E10	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E11	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E12	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E13	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	3	1	9	23
E14	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	20
E15	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	21
E16	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	8	22
E17	2	1	1	1	1	1	7	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
E18	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E19	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	23
E20	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
E21	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E22	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	21
E23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19
E24	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	8	24
E25	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	20
E26	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E27	1	1	1	2	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	23
E28	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E29	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	3	1	9	23
E30	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	20
E31	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	21
E32	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	8	22
E33	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
E34	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E35	1	1	3	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	24
E36	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
E37	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E38	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19
E39	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	3	9	22
E40	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	8	24
E41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	20
E42	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E43	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E44	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E45	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	2	1	1	7	25
E46	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	20
E47	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	21
E48	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	8	22
E49	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
E50	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E51	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	3	11	25
E52	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
E53	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19
E55	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E56	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	8	24
E57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	20
E58	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E59	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E60	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E61	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	23
E62	1	1	1	2	1	1	7	1	3	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	22
E63	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	21
E64	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	8	22
E65	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	8	21
E66	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E67	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	23
E68	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	23
E69	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	7	23
E70	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	21
E71	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19
E72	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	8	24
E73	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2	7	22
E74	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	23
E75	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E76	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E77	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	21
E78	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	3	1	1	1	8	22
E79	1	1	1	2	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	23
E80	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	8	22
E81	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
E82	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
E83	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2				

VARIABLE 1: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

	D1. MOTIVACIÓN							D2. DESEMPEÑO							D3. CUMPLIMIENTO							TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL			
E1	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	19	
E2	1	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	6	22
E3	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	9	23	
E4	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21	
E5	2	3	1	1	2	1	10	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	1	7	25	
E6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	1	8	24	
E9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	2	7	20	
E10	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E11	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E12	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	3	1	1	9	23	
E13	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E14	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	20	
E15	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	7	21	
E16	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	2	8	22	
E17	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	19	
E18	1	3	1	1	2	2	10	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	6	24	
E19	1	1	2	1	3	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	9	25	
E20	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21	
E21	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	3	2	10	1	1	1	2	3	1	1	9	27	
E22	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E24	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	1	8	24	
E25	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	1	7	20	
E26	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E27	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E28	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E29	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E30	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	20	
E31	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	7	23	
E32	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	1	8	22	
E33	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	3	1	1	8	23	
E34	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	6	22	
E35	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	9	23	
E36	1	3	1	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	23	
E37	2	1	1	1	2	1	8	1	1	3	2	1	2	10	1	1	1	2	1	1	1	7	25	
E38	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	8	20	
E39	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E40	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	1	8	24	
E41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	1	7	20	
E42	1	3	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	23	
E43	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E44	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E45	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E46	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	21	
E47	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	7	21	
E48	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	1	8	22	
E49	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	8	21	
E50	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	22	
E51	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	9	23	
E52	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21	
E53	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	1	7	23	
E54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	3	1	9	21	
E55	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E56	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	1	8	25	
E57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	2	1	7	21	
E58	1	1	1	2	1	1	7	1	3	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	7	23	
E59	1	3	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	3	9	1	1	1	2	1	3	1	9	27	
E60	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E61	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E62	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	6	20	
E63	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	7	21	
E64	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	2	8	22	
E65	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	19	
E66	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	3	1	8	24	
E67	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	1	9	23	
E68	1	1	1	1	2	2	8	2	1	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	6	23	
E69	2	1	1	3	2	1	10	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	1	1	7	25	
E70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E71	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	7	19	
E72	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	2	1	2	1	8	24	
E73	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2	1	7	22	
E74	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	3	1	9	23	
E75	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E76	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	21	
E77	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	7	23	
E78	1	1	1	2	1	1	7	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	6	22	
E79	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	3	1	1	1	9	23	
E80	1	1	1	2	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	1	1	1	2	1					