

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad  
Provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022**

**Para optar** : El Título profesional de Licenciada en  
Administración

**Autora** : Bach. ENCISO LIMA ELIZABETH.

**Asesor** : Mtro. DORIS ISABEL ALVARADO  
CANTURIN.

**Línea de Investigación** : Ciencias empresariales y gestión de los  
recursos

**Fecha de Inicio y Culminación:** 12/11/2022 al 11/11/2023

Huancayo - Perú

2024

Hoja de aprobación de jurados

## TESIS

**Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad  
Provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Enciso Lima Elizabeth

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:**

PRESIDENTE: \_\_\_\_\_

PRIMER MIEMBRO: \_\_\_\_\_

SEGUNDO MIEMBRO: \_\_\_\_\_

TERCER MIEMBRO: \_\_\_\_\_

Huancayo, ..... de .....de 2024

**Asesora:**

**Mtro. ALVARADO CANTURÍN DORIS ISABEL**

**Dedicatoria**

Con mucho amor a mis padres políticos de corazón: Virgilia Sihuincha: Morales y Eduardo Sarmiento Aranda por su apoyo moral y económico en mi formación profesional y desde el cielo aún cuida de mí.

A mi mamá: Domnina Lima Llancari, a mis hermanos e hijas Rachel y Alice Sarmiento Enciso, por su apoyo moral y cariño.

Elizabeth.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios y a la virgen del Carmen, por brindarme buena salud y guiarme para el logro de mis objetivos.

Así mismo agradezco a la Universidad Peruana los Andes, a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables por permitirme formarme con las enseñanzas de sus docentes, a mis compañeros de salón por las experiencias compartidas y vividas.

A la Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica por permitirme desarrollar la presente investigación.

La autora.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0176 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CASO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES, HUANCAMELICA, 2022**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. ENCISO LIMA ELIZABETH**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mg. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL**

Fue analizado con fecha **17/04/2024**; con **85 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **12 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 17 de abril del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

<b>Falsa Portada .....</b>	<b>iii</b>
<b>Asesor.....</b>	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>v</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>vi</b>
<b>Contenido .....</b>	<b>vii</b>
<b>Contenido de tablas .....</b>	<b>ix</b>
<b>Contenido de figuras .....</b>	<b>x</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xii</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2. Delimitación del problema .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.1. Delimitación Espacial.....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.2. Delimitación Temporal. ....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.3. Delimitación Conceptual o Temático.....</b>	<b>20</b>
<b>1.3. Formulación del problema .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.1. Problema General. ....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.2. Problema (s) Específico (s) .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4. Justificación .....</b>	<b>21</b>

1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos .....	22
1.5.1. Objetivo General. ....	22
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s) .....	22
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>23</b>
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales).....	23
<i>Antecedentes Locales</i> .....	26
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	30
2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	36
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS .....</b>	<b>38</b>
3.1. Variables (definición conceptual y operacional) .....	38
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....</b>	<b>40</b>
4.1 Método de Investigación.....	40
4.1.1. Método General .....	40
4.1.2. Métodos Específicos. ....	40
4.2. Tipo de Investigación.....	40
4.3. Nivel de Investigación.....	41
4.4. Diseño de la Investigación.....	41
4.5. Población y muestra.....	41
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42

<b>4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>43</b>
<b>4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>5.1 Por Variables y Dimensiones .....</b>	<b>44</b>
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>68</b>
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	68
Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	69
Anexo N° 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	70
Anexo N° 4: El instrumento de investigación.....	72
Anexo N°5 Confiabilidad y validez del instrumento .....	73
Anexo N°6 La data de procesamiento de datos.....	78
Anexo N°7 Consentimiento / asentimiento informado .....	79
Anexo N°8 Fotos de la aplicación del instrumento.....	81

**Contenido de tablas**

Tabla 1 Población .....	42
Tabla 2 Liderazgo .....	44
Tabla 3 Liderazgo Autocrático .....	45
Tabla 4 Liderazgo Liberal .....	46
Tabla 5 Liderazgo Democrático .....	47
Tabla 6 Liderazgo Carismático.....	48
Tabla 7 Liderazgo Transaccional .....	49
Tabla 8 Liderazgo Transformacional .....	50

## Contenido de figuras

Figura 1 Liderazgo.....	44
Figura 2 Liderazgo Autocrático.....	45
Figura 3 Liderazgo Liberal.....	46
Figura 4 Liderazgo Democrático.....	47
Figura 5 Liderazgo Carismático.....	48
Figura 6 Liderazgo Transaccional.....	49
Figura 7 Liderazgo Transformacional.....	50

## Resumen

En nuestro país en los últimos años se ha evidenciado los problemas que existe en la forma de gobernar, en muchos de los casos encontrando rotación en los puestos de gerencias por falta de liderazgo, encontrando fenómenos que impiden este manejo tal como la falta de funcionarios con condiciones de asumir la dirección de pliegos estatales, sin el perfil de solucionar conflictos públicos. Por lo cual se realiza el presente estudio planteando el problema general ¿cómo se viene dando el liderazgo en la administración pública caso: ¿Municipalidad Provincial de Angaraes de Huancavelica en el año 2022?, con la finalidad de describir cómo se viene dando el liderazgo en la Administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes de Huancavelica en el 2022. No fue necesario el planteamiento de una hipótesis, desarrollado en un método científico, con el tipo de investigación básico, nivel descriptivo y diseño no experimental, transaccional. Para la investigación fue necesario la participación de 130 colaboradores quienes apoyaron en la encuesta. El resultado del estudio es que el 44% de los encuestados que son 57 colaboradores están de acuerdo como se viene dando el Liderazgo en la Entidad en estudio, seguido de un 10% que son 13 colaboradores que se encuentran muy de acuerdo. Contrariamente el 11% es decir 14 empleados están muy en desacuerdo, seguido de un 33% que representa a 46 empleados están en desacuerdo, en tal sentido se evidencia que los colaboradores sienten la guía, motivación de parte del jefe inmediato sin embargo hay colaboradores consideran que debe haber cambios en cuanto al estilo que se va dando de modo que la municipalidad se revitalice, para cumplir sus objetivos, tener competitividad y éxito.

**Palabras claves:** Liderazgo, liderazgo autocrático, liderazgo liberal (laisser-faire), liderazgo democrático, liderazgo carismático, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional.

## Abstract

In our country in recent years, it has been evidenced the problems that exist in the way of governing, in many cases finding rotation in management positions due to lack of leadership, finding phenomena that prevent this management such as the lack of officials with conditions to assume the direction of state folds, without the profile to solve public conflicts. Therefore, the present study is carried out by posing the general problem of how leadership is taking place in the public administration, case: Provincial Municipality of Angaraes de Huancavelica in the year 2022, with the purpose of describing how leadership is taking place in the public administration, case: Provincial Municipality of Angaraes de Huancavelica in the year 2022. It was not necessary to state a hypothesis, developed in a scientific method, with the type of basic research, descriptive level and non-experimental, transactional design. The research required the participation of 130 collaborators who supported the survey. The result of the study is that 44% of the respondents (57 collaborators) agree with the way Leadership is being carried out in the Entity under study, followed by 10% (13 collaborators) who strongly agree. On the contrary, 11%, i.e. 14 employees strongly disagree, followed by 33%, which represents 46 employees who disagree. In this sense, it is evident that the employees feel the guidance and motivation of the immediate boss, however, there are employees who consider that there should be changes in the style that is being given so that the municipality can be revitalized to meet its objectives, be competitive and successful.

**Key words:** Leadership, autocratic leadership, liberal leadership (laissez-faire), democratic leadership, charismatic leadership, transactional leadership, transformational leadership.

## **Introducción**

En estos tiempos una empresa ya no busca jefes lo que busca y necesita es un líder con el estilo que necesita la organización, quien con su habilidad influya en todo el personal para cumplir los objetivos de la empresa. Por otro lado, ser gerente no solo es contar con conocimientos técnicos y sociales, también es, involucrar, motivar, socializar en los integrantes de una institución para conseguir el éxito institucional y el estatus de su negocio.

Es por ello que el Estado en cualquier parte del mundo solicita modelos de dirección y gerencia que cumplan con los objetivos de los presupuestos públicos asignados, obviamente con eficiencia. Sin embargo, en el Perú en los últimos años se han detectado dos fenómenos que impiden este manejo. En primer lugar, la falta de funcionarios con condiciones de asumir la dirección de pliegos estatales, y en segundo lugar, solucionar conflictos públicos. Ello se evidencia en datos, como en Junín que reportó solo el 67.4% de ejecución presupuestal en 2021, en suma, siete departamentos no lograron superar el 60% de ejecución del presupuesto total destinado para sus Municipalidades.

Bajo este contexto para optimizar, es necesario determinar un estilo de liderazgo.

En base a lo expuesto, se desarrolla la investigación con la finalidad de describir el Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes en el año 2022.

La investigación cuenta con una estructura coherente; tal como en el capítulo I: planteamiento del problema se describe la realidad problemática, delimitación del problema de la investigación a realizar, se formula la justificación, los problemas específicos y los objetivos a desarrollar; en el capítulo II: marco teórico, se describen los

antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. Desarrollando esta investigación en el nivel descriptivo no se realiza la hipótesis que de todas maneras se sustenta la omisión, pero de todas maneras en el capítulo III se describen las variables. En el capítulo IV: se detalla la metodología que se empleará en toda la investigación. En el capítulo V: Administración del proyecto se detalla el presupuesto necesario para la investigación y el cronograma que se seguirá para la ejecución. Por último, en el capítulo VI: referencias bibliográficas se adjuntan los anexos respectivos y las referencias bibliográficas para dar validez a la investigación.

La autora

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En estos tiempos actuales podemos afirmar que estamos en una cuarta revolución donde se da la tecnología robótica avanzada, inteligencia artificial, la biotecnología, la automatización, etc., relacionando con el factor humano no solo se trabaja para satisfacer necesidades personales, hoy en día una persona se siente satisfecho si ha alcanzado su objetivo o proyecto, entonces se trata de un mundo nuevo en que el don de tener capacidad para organizar, convencer, es característica de un Liderazgo convencional, lógico que no es suficiente, por lo que se trata de desarrollar líderes de esta época para llevar adelante estas grandes empresas.

A nivel mundial se puede decir que hay países que están gobernados por líderes fuertes y visionarios, que con su capacidad van más allá de sus intereses de su nación hasta un extremo ideológico y político que llegan a la violencia entre naciones (Guerra Rusia y Ucrania). Pero ahí vemos que existe, estilos de liderazgo. Al margen de esto las empresas internacionales siempre fomentan el liderazgo, ya que exigen a sus gerentes a demostrar resiliencia, coraje, fuerza emocional para mantener y tener una visión que pueda compartir con sus pares.

En nuestro país las entidades públicas tales como la presidencia, los ministerios, congreso, municipalidades están inmerso en la política, por lo que siempre estarán buscando organizarse con un buen equipo para afrontar los problemas en salud, economía, empleo, educación, seguridad y vivienda. El que dirige estas instituciones debe ser un Líder con un perfil idóneo y preparado suficientemente con gran nivel ético, con un buen espíritu de servicio para usar su cargo en favor de una gran población que hoy en día piden ayuda y condiciones para poder trabajar y sacar adelante a su familia. Sin embargo, los cambios de

líderes públicos por razones de políticas se han basado más en quejas que en ver nuestra realidad, tal es así que erróneamente identificamos a un líder que mejor interprete las demandas, aunque su reputación sea dudosa.

En la Municipalidad Provincial de Angaraes, se tiene un planeamiento institucional desarrollado de manera correcta, pero carece de organización para plantear objetivos, determinar actividades que lleven a solucionar problemas sociales, económicos, ambientales y otros relacionados a la localidad. Esto se debe a la falta de un jefe inmediato que se comprometa y motive a su personal de entorno, tal es así no es claro el estilo de líder que existe en dicha entidad. Por las evidencias encontradas en la municipalidad tal como renuncias involuntarias encontradas tal es así las renuncias por hostigamiento ya que la nueva gestión consideró ingresar con personal nuevo y la promesa hecha a la población de no permanecerán personal de una gestión anterior sin considerar que hay personal que merece quedarse por su profesionalismo, experiencia, capacidad tal es así que fueron despedidos muchos de ellos sin haber una conciliación por la presencia de autoridades autoritarios con abuso de poder.

Por otro lado, existe rotación de personal tanto voluntario e involuntario ya que por falta de la presencia de líderes que dirijan y que sean empáticos, no hay buenas relaciones interpersonales, no hay presencia de jefes inmediatos, por lo cual se evidencia rotación del personal. Tal es así que se evidencia la existencia de despidos, renuncias, rotación del 36% del personal de la Municipalidad a partir del cambio de gestión es decir de diciembre 2022 al 2023. Considerando que las causas que generan los despidos, renuncias y rotación es el cambio de gestión para el 2023, asimismo la falta de la presencia de líderes empáticos, que influyan, motiven, gestionen una eficiente institución en las diferentes áreas, por lo que, se evidencia

entre los trabajadores que 9 renunciaron, 11 fueron despidos, 10 solicitaron rotación y 14 fueron parte de una rotación involuntaria. En tal sentido las consecuencias a partir de las causas explicadas se presenta la insatisfacción laboral del personal de la municipalidad, mala comunicación entre las áreas, improductividad laboral, por lo tanto, mal servicio a la población.

Es necesario reconocer que el liderazgo en una institucional pública como es las municipalidades es importante porque depende de estos lideres para lograr que los funcionarios demuestren compromiso, buen servicio, trabajo en equipo y sobre todo transparencia en tomar decisiones y el manejo de los recursos.

Esta realidad problemática lleva al investigador a realizar el estudio con la finalidad de describir el estilo de liderazgo que existe en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes del departamento de Huancavelica en el periodo 2022.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

Esta investigación, respecto a la recopilación de información y resolución de la problemática, está delimitado en el Departamento de Huancavelica, Provincia de Angaraes, en la Municipalidad Provincial de Angaraes. Asimismo, para el desarrollo y redacción de la investigación, se tomaron en cuenta algunas labores en la provincia de Huancayo del Departamento de Junín.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

Respecto al ámbito temporal en esta investigación, se toma en cuenta desde la identificación del problema, recopilación de información,

recolección de datos y resultados, determinando así un tiempo de seis meses aproximadamente.

### **1.2.3. Delimitación conceptual o temático.**

En relación al aspecto conceptual, está referida al tema de liderazgo en la administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes lo cual se tiene enfocado la problemática de dicha institución y se desarrolla en base a teorías de autores con el tema en similitud.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general.**

¿Cómo se viene dando el liderazgo en la administración pública caso: ¿Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo autocrático en la administración pública caso: ¿Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica en el año 2022?
2. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo liberal (laissez-faire) en la administración pública caso: ¿Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica en el año 2022?
3. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, ¿en el año 2022?
4. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo carismático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, ¿en el año 2022?

5. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, ¿en el año 2022?
6. ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo transformacional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, ¿en el año 2022?

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Social.**

Acerca del ámbito social, la presente investigación se justifica mediante su aporte a la población de Angaraes, Huancavelica y es más para otras entidades Municipales del lugar, ya que se tendrá una información del tipo de liderazgo que impera en la Municipalidad de Angaraes y en que beneficia a la administración pública y población.

##### **1.4.2. Teórica.**

Respecto al ámbito teórico, la presente investigación cumple con dejar a disposición información teórica sobre la variable en estudio. Ello será importante desde un punto de vista conceptual, pues los datos podrán ser considerados en estudios relacionados al problema general relacionados a liderazgo involucrados en la administración pública.

##### **1.4.3. Metodológica.**

Referente al aspecto metodológico, la investigación cumple con las pautas del método científico, lo cual se desarrolla en el diseño y método adecuado para evaluar la variable que servirá para futuras investigaciones.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general.**

Describir cómo se viene dando el liderazgo en la Administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Describir el estilo de liderazgo autocrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.
2. Describir el estilo de liderazgo liberal (laissez-faire) en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.
3. Describir el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.
4. Describir el estilo de liderazgo carismático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.
5. Describir el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.
6. Describir el estilo de liderazgo transformacional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

#### **Antecedentes nacionales.**

Quispe, (2016) elaboró la tesis “*Análisis del liderazgo en las gerencias de la municipalidad provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016*”, presentado a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para optar el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales.

Según lo consultado, el objetivo general de estudio fue de identificar las causas de la inaplicación del liderazgo en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016. Entre los objetivos específicos fue de establecer la relación de los indicadores y la prestación de servicios públicos en la Municipalidad. En cuanto al tipo de estudio, fue descrito como cuantitativo, con un enfoque no experimental y una temporalidad transeccional. Por otro lado, la población y muestra fue compuesta por 241 personas entre funcionarios y servidores de la Municipalidad respecto a las diez gerencias, para lo cual se empleó el cuestionario de encuesta. Consecuentemente, por los resultados llego a las siguientes conclusiones:

- Que existe desconocimiento sobre el liderazgo en las gerencias, sobre todo de la distinción con la autoridad, motivación, necesidades laborales y falta de integración de objetivos organizacionales. Se encontró que los gerentes solo tienen el cargo, pero no tienen influencia en los colaboradores, pues no existe confianza y trabajo en equipo.

- En la Municipalidad Provincial de Espinar se determinó que la falta de liderazgo se debe a la poca comunicación del Gerente con el personal, se realizan tomas de decisiones individuales y una mala atención a los servicios.
- De acuerdo a la investigación realizada se encontró un reglamento desactualizado, no tienen cultura organizacional y poca actitud de servicio a la ciudadanía consecuencia de la falta de motivación a los trabajadores.

Ljarza, (2021), elaboró la Tesis *“El Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020”*, para optar el grado profesional de Licenciada en Administración de Empresas, presentado a la Universidad Nacional de Huánuco. Planteando como objetivo general en determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad de Ambo, Huanuco-2020. Así mismo entre los objetivos específicos plantean describir la influencia del liderazgo transformacional, también en determinar cómo influye el liderazgo participativo, en la gestión administrativa de la Municipalidad en estudio. La investigación lo realiza con la metodología científica del tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, en un alcance o nivel de estudio descriptivo y con un diseño transaccional correlacional. El estudio se desarrolla con la técnica del cuestionario en una población de 25 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Ambo. Finalizando su estudio con las siguientes conclusiones:

- Se determina que existe una influencia de liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad en estudio.
- Existe una relación del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad.
- Se verifica que el liderazgo participativo influye en la gestión de la Institución.

Yajahuanca, (2021), presentan la Tesis a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública, con el título “*Liderazgo en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales – San Martín*”. Desarrolla la investigación planteando como objetivo general en encontrar la influencia del Liderazgo en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales-San Martín. Así mismo como objetivos específicos plantean en diagnosticar el grado de influencia del carácter, de la experiencia, de la capacidad del liderazgo, con la gestión administrativa de la Institución en estudio. Continúa el estudio con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, para lo cual utilizan la recolección de datos con el instrumento de cuestionario y sus análisis respectivos usando la técnica estadística. La población en estudio lo realizan en 152 trabajadores nombrados y contratados, de esto determina una muestra representativa conformado por 25 empleados de la Municipalidad Distrital de Morales-San Martín. Llegando así está investigación a las siguientes conclusiones:

- Según las evaluaciones estadísticas encontraron que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad en estudio.
- Así mismo existe relación significativa entre el carácter, la experiencia y la capacidad como parte del liderazgo con la Gestión administrativa de la Municipalidad en estudio.

Huarza, (2018), da a conocer su Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública a la Universidad César Vallejo, con el título “*Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar departamento del Cusco periodo 2017*”. Planteando como

objetivo general, obtener la relación entre los estilos de liderazgo y la administración pública en la Municipalidad mencionada durante el periodo del 2017. Y entre los objetivos específicos, plantea buscar la relación del líder ausente, líder transaccional, líder transformacional, seudolider con la planeación, organización, dirección y control de la Municipalidad respectivamente. Desarrollando así la investigación en la metodología de diseño no experimental, con la técnica de recolectar y procesar y aplica la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario a una población de 30 colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Pallpata, Espinar, Cusco. Finaliza su tesis con las siguientes conclusiones:

- De estilos de liderazgo y la administración pública, más bien las dos variables se correlacionan acuerdo a la estadística aplicada, no hay relación significativa entre los positivamente baja.
- Con respecto a las correlaciones de las dimensiones en estudio que son del líder ausente, líder transaccional, líder transformacional y el seudolider, no se encontraron correlaciones significativas con las dimensiones de la administración públicas de la Municipalidad en estudio.

### **Antecedentes Locales**

Villegas, (2019) realizó la investigación *“Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Tarma - 2017”*, Universidad Peruana Los Andes, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Huancayo, Perú. Esta tesis tuvo como finalidad comprobar la relación entre el liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad. La investigación tuvo características de tipo básico, descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo y

con un diseño descriptivo. En este sentido, se seleccionó como muestra a 119 colaboradores de la Municipalidad, para lo cual se aplicó un cuestionario de encuesta. De este modo, se llegó a la conclusión que existe una correspondencia directa media entre liderazgo desde los gerentes y la autopercepción del desempeño, evidenciado por una correlación de Spearman en 0,689. Específicamente con el comportamiento en los colaboradores (0,446), con la eficiencia y eficacia en los colaboradores (0,505); con la calidad en los colaboradores (0,537); todas las relaciones con un nivel de significancia de 5%, lo cual quiere decir que a un óptimo liderazgo gerencial se incrementa también el auto concepto del desempeño laboral.

#### **Antecedentes internacionales.**

Mazariegos, (2015), realiza la investigación con el título “*Características de Liderazgo en los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del Municipio de Retalhuleu*”, para optar la Licenciatura de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Plantea como objetivo principal, hallar las características de liderazgo predominante en los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del Municipio Retalhuleu. Desarrollando dicha investigación con el método no probabilístico por conveniencia con un carácter descriptivo, usando como instrumento de medición el test de MOSS, a una población de 8 empleados que pertenecen a un propietario específico. Culminando la investigación con las siguientes conclusiones:

- Se determinó que una de las características principales en los propietarios es el tipo de liderazgo de la habilidad para entablar relaciones interpersonales.
- Dichos propietarios de las Pymes, no tienen capacitación para emprender un liderazgo positivo, esto porque no presentan una supervisión adecuada por la cantidad mínima de empleados y no ven necesario.

- De alguna manera aplican el liderazgo autocrático, ya que guían su negocio de acuerdo a sus conceptos de ganancia.

Peñarreta, (2014), da a conocer la tesis para optar el grado de Maestro en Desarrollo del talento humano a la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, con el título “*La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción de los empleados del GAD Municipal de Loja*”. Dicho trabajo menciona como objetivo general, precisar en los estilos de liderazgo, el grado de influencia con mención en los diferentes grados de satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Loja. El avance de la investigación se realiza en el tipo cualitativo, descriptivo correlacional, no experimental. Como instrumento se aplica el cuestionario relacionado al objetivo planteado, para una muestra de población de 134 empleados. Luego de los resultados de la investigación determina las siguientes conclusiones:

- La responsabilidad de los directores y jefes de departamento se limita a gestionar trámites en demandas locales, los cuales corresponde a un administrador.
- Se identificó que no existe algún tipo de liderazgo en la Institución en estudio, el cual el estilo de líder equilibrado se basa en adaptarse al sistema y el ritmo adecuado a la comodidad sin que exista mejoría alguna.
- Así mismo se comprobó que no existe relación alguna entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral.

Cruz & Rodea, (2014), transmite la tesis “*Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados*” Caso: Empresa Textilería, Municipio Ixtapaluca), para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Autónoma del Estado de México. Planteando como objetivo general,

identificar los diferentes factores del liderazgo transformacional, con la finalidad de realizar cambios en la productividad de los trabajadores de la Empresa. Para cumplir con el objetivo realiza la investigación de tipo cualitativo, en un nivel descriptivo no experimental transversal o transaccional y con la recolección de datos mediante la encuesta aplicada a una población de 6 colaboradores de la Municipalidad realiza el análisis de la situación actual de la institución. Llegando así a la siguiente conclusión:

La mayoría de los empleados de la empresa en estudio, necesitan de un proceso de cambio para ser un líder transformador.

Subieta, (2017), obtiene el grado de magister en Desarrollo y Economía Socio Comunitaria Productiva en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Sucre – Bolivia con la tesis *“El liderazgo situacional y su influencia en la capacidad organizacional de asociaciones productivas del municipio de Tomina”*. Proponiendo en esta investigación como objetivo general de hallar la relación entre el liderazgo y la capacidad organizacional en las asociaciones productivas del Municipio mencionado. Así mismo propone como objetivo específico, identificar el tipo de liderazgo situacional en la directiva de la Empresa. Para tal fin desarrolla en un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo correlacional, aplicando el método hipotético-deductivo, seguido del método analítico-sintético y finalizando con el método estadístico. Tal es así que usa la técnica de la entrevista a las personas de las asociaciones productivas de Tomina, personal de gobiernos autónomos del lugar, organismos privados y otros civiles. Luego de la evaluación manifiesta las siguientes conclusiones:

- Las organizaciones productivas de la localidad no presentan modelos de liderazgo alguno lo cual están limitados a potenciar habilidades de los asociados.

- Se ha demostrado que existe una relación alta entre el liderazgo en su enfoque situacional con la capacidad organizacional de la asociación en la municipalidad en estudio.
- El tipo de liderazgo situacional en la organización productiva no favorece para la toma de decisiones en mejorar el comportamiento de los asociados.

## 2.2 Bases Teóricas o Científicas.

### Variable Liderazgo

Chiavenato, (2009) En el libro comportamiento organizacional capítulo 12 desarrolla el tema del liderazgo con una importancia que deben conocer todas las organizaciones y define como cierta disciplina que lleva a cabo una dirección correcta, que genere fuerza, vigor y realiza una renovación eficaz, conseguir que las organizaciones se revitalizan, para cumplir sus objetivos, tener competitividad y éxito. También menciona que el liderazgo es como un poder personal que se caracteriza por influir en decisiones interpersonales modificando comportamientos para un bien corporativo, desarrollando una visión para el futuro con ideas que da a conocer a los subordinados. Por el contrario, en caso de un Gerente se basa en la autoridad fijado en su posición para realizar cambios con planes formales con resultados del momento (pp. 335-340).

CARACTERÍSTICAS DEL GERENTE	CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER
• Administra	• Innova
• Es una copia	• Es original
• Mantiene	• Desarrolla
• Se enfoca en los sistemas y la estructura	• Se enfoca en las personas
• Se basa en el control	• Inspira confianza
• Visión de corto plazo	• Perspectiva de largo plazo
• Pregunta cómo y cuándo	• Pregunta qué y por qué
• Vista puesta en la organización	• Vista puesta en el horizonte
• Imita	• Es original
• Acepta el <i>statu quo</i>	• Desafía el <i>statu quo</i>
• Es el clásico buen soldado	• Es él mismo
• Se asegura antes de actuar	• Actúa con seguridad

Fuente: Chiavenato, (2009, p.340)

Piqueras, (2016), en el libro manual para líderes de equipos detalla las cuatro etapas en las cuales se forma un líder, que son:

1. ***Depender de otras personas***, en esta etapa no presenta su potencial de liderazgo ya que no asume en nada el rol, así sea el coordinador o director, lo que realiza es centrarse en tareas rutinarias, conocer el sistema y ritmo del trabajo dependiendo de otras personas, tal es así que logre el aprendizaje en un tiempo y con la calidad requerida (p. 17)
2. ***Contribución individual e independiente***, en esta siguiente etapa empieza a asumir el rol de liderazgo o coordinar un proyecto, empezando por una tarea de contribuir en forma individual y en el mejor de los casos dar lo mejor de sí mismo, actuando como ejecutor, mas no como parte del proyecto. En esta etapa se gana credibilidad, confianza, seguridad para asumir otras situaciones (p. 18).
3. ***Contribución a través de los demás***, pasando las dos anteriores, en esta etapa asumen un desempeño de dirección de las personas, se centran en la planificación y ayuda las tareas a su personal. En esta etapa se logra resultados meritorios para la empresa ya que su misión es servir a los demás, resolver conflictos y dificultades buscando la mejora en el desenvolvimiento de su equipo (p.19).
4. ***Liderazgo a través de una visión***, menciona que 5 % de los líderes llegan a esta etapa, ya que representa a un líder visionario, ya que dan forma y refuerzan a la dirección, con gran excelencia, identifican y resuelven los problemas involucrando a otros departamentos de la institución con eficiencia. En esta etapa el líder formado, desarrolla su capacidad con la comunicación, hace participar e involucra a su equipo en la toma de decisiones, para conseguir metas (p.20-21).

## **Dimensiones de Liderazgo**

Chiavenato, (2009), del mismo libro comportamiento organizacional, menciona que, en base a la teoría del comportamiento, el liderazgo se define en seis estilos, las cuales lo determinaremos como variables en la investigación, que son:

### **1. *El liderazgo autocrático.***

Este estilo representa a un líder que realiza sus decisiones en forma personal, tanto de los procedimientos como de los objetivos a alcanzar, luego lo comunica y supervisa personalmente. También el autor indica que entre las ventajas de este estilo son las siguientes:

- Se responsabiliza de los resultados, puede tomar decisiones inmediatas.
- Tiene control total de su área.
- En campañas suele ser eficiente.

Entre las desventajas son las siguientes:

- La motivación de sus trabajadores disminuye.
- Los colaboradores no se sienten participe de los logros, la autoestima y compromiso de su entorno se ve disminuido.
- Decae el clima laboral y por ende baja producción.

Esto es característica de un líder dominante y autoritario, son elementos negativos y son personas que han sido designados por alguna habilidad técnica o por persuasión a través de carismas que se dan en la política y tienen posición de poder (p.353).

### **2. *El liderazgo liberal (laissez-faire).***

El mismo autor Chiavenato, (2009), indica que dicho estilo se da en las personas que tienen una mínima participación, ofrece libertad en las decisiones y lo deriva a su grupo para que lo evalúen y tomen acción. Este tipo de liderazgo

puede favorecer a una empresa ya que en su ausencia tendrá un sustituto al momento. (p. 353)

Destacando así las siguientes ventajas:

- Los miembros de su entorno tienen libertad de expresarse.
- Hay incremento de motivación y confianza.
- El proceso o los trabajos de la administración se optimizan.

En cuanto a las desventajas:

- La falta de información de alguna decisión no concretada.
- Generalmente el líder no presenta autoridad.
- No hay trabajo en equipo cada quien cumple las funciones por quedar bien en la organización

### **3. *El liderazgo democrático.***

Chiavenato, (2009), menciona que este estilo como su mismo nombre lo dice deja participar en las discusiones de procedimientos, objetivos a su personal para luego llegar a un acuerdo. El líder en este caso dirige la discusión les motiva para lograr las metas y felicita a los participantes (p.353).

Este tipo de liderazgo es ventajoso por lo siguiente:

- Los problemas de gran envergadura se resuelven entre todos,
- Hay intercambio de ideas,
- Gran participación de los miembros del grupo, y
- Existe una satisfacción laboral.

En cuanto a las desventajas menciona:

- Si se presenta algún problema en la actividad o trabajo no se puede resolver rápido,
- Se respeta el acuerdo que pudieran tener el equipo,

- Los desacuerdos de los empleados demoran en resolverse ya que cada quien plantea sus ideas.

#### 4. *Liderazgo carismático.*

Indica, Chiavenato, (2009), la característica de este estilo de liderazgo es la persona que se caracteriza por tener habilidades que genera confianza entre sus seguidores, es decir tiene carisma que le diferencia de otras personas para derivar un magnetismo personal y sus seguidores se identifican con dicha persona a tal que le brindan lealtad y confianza (p. 362).

Entre las cualidades que presentan los líderes carismáticos son:

- Tienen el tiempo para escuchar,
- Son creativos, siempre usa el “nosotros” y nunca “yo”,
- Son los que se arriesgan a las diversidades hasta el punto de sacrificarse, crean confianza e inspiración.

Entre las ventajas son:

- Motivadores para cumplir los objetivos,
- Generan el trabajo en equipo,
- Consiguen un buen clima laboral,
- En grandes cambios aceptan con satisfacción su personal.

En cuanto a las desventajas que pueden presentar son:

- Los errores que pudieran tener generalmente son perdonados,
- Los logros que obtiene presentan una excesiva alabancia,
- No distingue el peligro a su alrededor,
- Generalmente este estilo no funciona en organizaciones de gran cantidad de personal.

### 5. *Liderazgo transaccional.*

El mismo Chiavenato, (2009), señala que la característica de una persona con un liderazgo empresarial, quien involucra a su grupo a cumplir con los objetivos, implementando luego premios y hasta castigos, de tal manera esta motivación hace que los empleados lleguen a tener eficiencia en sus labores. Las características que puede tener este tipo de liderazgo son: se desenvuelven eficazmente en situaciones críticas de la empresa, alinea a los empleados en sus actividades, el mismo realiza la supervisión y el monitoreo de las tareas asignadas, hasta llegar a un buen fin, mejora la interrelación laboral entre los empleados (p. 363).

Estas características generalmente le dan las ventajas de:

- Obtener beneficios a los involucrados al cumplir las labores,
- Los resultados a nivel de la institución son a corto plazo,
- Los empleados manifiestan su compromiso.

Por otro lado, las desventajas que tiene este tipo de liderazgo son:

- Los empleados bajarían los esfuerzos si no hay recompensa,
- Si ven que hay más esfuerzo ya exigirían más bonos o premios,
- Con los castigos llegarían a generar un desmotivación laboral.

### 6. *Liderazgo Transformacional.*

Este tipo de liderazgo se caracteriza por realizar cambios en las necesidades de sus seguidores, empezando desde los valores personales, impartiendo justicia, confianza, orgullo, generando confianza y respeto. Aparte de ser carismático, promueve el raciocinio en solucionar problemas, ofreciendo asesoramiento y trato personal (p. 363).

Las ventajas de ser un líder transformacional son:

- Se desarrolla un vínculo afectivo entre el líder y los subordinados.
- Estimula la creatividad a su personal, genera la cooperación para un crecimiento personal.
- Suele ser más rentable ya que no hay rotación de personal.

Contrariamente las desventajas son las siguientes:

- El líder se enfrenta a las políticas de la institución por su dedicación más profunda a los empleados.
- Por falta de tiempo no observa los resultados de los objetivos.
- Este tipo de liderazgo se dice que funciona en empresas bien constituidas.

### 2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

**Liderazgo:** Característica o disciplina de una persona que posee habilidades, para influenciar a un grupo de personas de su entorno de trabajo y juntos alcanzar metas, es motivador, creativo y carismático.

**Depender de otra persona:** Es el inicio de una persona a formarse como líder, ya que primeramente debe conocer como es el sistema de trabajo donde se encuentre, conocer los procedimientos, hasta tener todo claro.

**Contribución individual e independiente:** Viene hacer un segundo paso para la formación de un líder, en donde es parte del proyecto o tarea de todo un personal, actúa como coordinador y se esfuerza por ganar confianza y seguridad.

**Contribución a través de los demás:** Como tercera etapa de la formación del líder, su rol es de dirigir a su grupo de personas, crea su plan de trabajo y con la ayuda de su personal logra cumplir con los objetivos, así mismo logra resolver conflictos internos.

**Liderazgo a través de una visión:** Última etapa de la formación del líder, donde ya tiene visión de los valores de la empresa, identifica los problemas y los resuelve involucrando a otras áreas de trabajo, reforzando la dirección de la empresa.

**Liderazgo autocrático:** Tipo de líder dominante y autoritario, sus decisiones son personales y espera que se cumpla según lo que indica.

**Liderazgo liberal (laissez-faire):** Estilo de un líder que da libertad de decisión a su grupo de trabajo, da confianza para la elaboración de planes, en algunos casos puede ser relevado por un asistente y consecuentemente puede generar falta de información y compromiso.

**Liderazgo democrático:** Es el estilo de liderazgo que hace participar a cada personal para tomar decisiones, creación de planes, procedimientos, en términos generales realiza las actividades en forma colectiva para cumplir sus objetivos.

**Liderazgo carismático:** El líder de este tipo presenta la capacidad de cautivar a su entorno de subordinados, de tal manera muchos de ellos se identifican con su personalidad brindándole lealtad.

**Liderazgo transaccional:** Representa a una persona que involucra a sus seguidores para cumplir los objetivos, pero al final brinda premios si se llega a cumplir las metas, caso contrario castiga a la persona o grupo.

**Liderazgo Transformacional:** Define a una persona que lidera a un grupo de personas con el autoestima, justicia, confianza y seguridad lo cual los motiva a continuar y mejorar sus labores.

### **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS**

Hernandez & Christian, (2018), manifiesta que no siempre se establece hipótesis en una investigación, ya que depende del alcance inicial y del planteamiento del problema, las investigaciones descriptivas llevan cuando intentan pronosticar una cifra o un hecho (p. 124).

De acuerdo a la teoría considerada la presente investigación es de tipo descriptivo por lo tanto no se ha planteado las hipótesis.

#### **3.1. Variables (definición conceptual y operacional)**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Liderazgo</b>	Disciplina que lleva a cabo una dirección correcta, que genera fuerza, vigor y realiza una renovación eficaz, conseguir que las organizaciones se revitalizan, para cumplir sus objetivos, Chiavenato (2009).	Liderazgo son características que ha desarrollado una persona en forma natural o entrenada para influir en decisiones y cumplir objetivos en bien de una institución. Para describir los estilos de liderazgo en una administración pública se utilizará un instrumento de recolección de información respecto a: Liderazgo autocrático, Liderazgo liberal (laissez-faire), Liderazgo democrático, Liderazgo carismático, Liderazgo transaccional, Liderazgo transformacional.	LIDERAZGO AUTOCRATICO	Reconoce que el jefe inmediato es autoritario. Reconoce que el jefe inmediato tiene control en su área de trabajo. Considera que la labor que realiza es reconocida por el jefe inmediato.
			LIDERAZGO LIBERAL (LAISSER-FAIRE)	Considera que el jefe inmediato no supervisa las tareas encomendadas. Evidencia que existe motivación y confianza por el jefe inmediato
			LIDERAZGO DEMOCRATICO	Reconoce que el jefe inmediato está presente en todas las reuniones de trabajo. Evidencia que los problemas mayores se resuelven con el jefe inmediato.
			LIDERAZGO CARISMATICO	Reconoce que el jefe inmediato es comunicativo. Evidencia que el jefe inmediato genera un buen clima laboral.
			LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Reconoce que el jefe inmediato premia o amonesta el logro de una labor. Evidencia que un jefe inmediato promueve la interrelación del personal.
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Reconoce que el jefe inmediato actúa con justicia y confianza. Evidencia que el jefe inmediato brinda asesoramiento y buen trato personal.

Fuente: Elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Método de Investigación**

#### **4.1.1. Método General**

La presente investigación se realiza en el método científico ya que a partir del problema encontrado se analiza los diversos procesos y técnicas que ayuden a conocer cómo se da el liderazgo en la gestión pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes Huancavelica 2022.

Según la teoría de Bernal (2010) “El método científico abarca un conjunto de preguntas que se da para su análisis, investigación de otros temas, sintetizar y obtener conclusiones a fin de dar solución a un problema de estudio” (p. 23).

#### **4.1.2. Métodos Específicos.**

##### **Método descriptivo.**

El estudio se desarrolló en este método porque se basa en la descripción y análisis de los estilos de liderazgo para luego puntualizar en las razones que se presenta la variable de estudio.

### **4.2. Tipo de Investigación.**

Para esta tesis se aplica el tipo básica o teórica, ya que los resultados contribuirán en generar nuevas teorías sobre la importancia del liderazgo en la Municipalidad sobre todo proponiendo un estilo de liderazgo que contribuya en la gestión actual. Por otro lado, queda como referencia para futuras investigaciones sin realizar contrastaciones. Al respecto la teoría de Behar (2010) “También lo denomina pura, teórica, dogmática y fundamental, en donde la finalidad se da en establecer teorías nuevas o cambiando algunas existentes para enriquecer conocimientos científicos o filosóficos, donde no existe la contrastación con algún aspecto práctico” (p.20).

### **4.3. Nivel de Investigación.**

El presente estudio se desarrolló en un nivel descriptivo, tal es así, que se describe las características de Liderazgo de acuerdo a los estilos que muestran los jefes de las diferentes dependencias en la Municipalidad Provincial de Angaraes de Huancavelica en el año 2022. También de la teoría de Behar, (2010) “Un estudio descriptivo analiza el fenómeno en conjunto con sus componentes, buscando en el objetivo el “que” más que el “por qué”, tal es así que se debe tener en cuenta dos elementos fundamentales : muestra e instrumento” (pp. 17-18).

### **4.4. Diseño de la Investigación.**

La investigación presenta un diseño de investigación no experimental y transeccional, esto porque se mide la percepción y satisfacción de un grupo de empleado públicos, para identificar si hay un liderazgo entre sus Administradores de la Municipalidad Provincial de Angaraes de Huancavelica en el año 2022.

Según la teoría de Hernandez et al., (2014) “Son estudios donde se analizan los fenómenos en su ambiente natural, pero sin manipular de alguna manera las variables que actúan y es de diseño transeccional ya que se recopila datos en momentos únicos” (pp. 153-154).

### **4.5. Población y muestra.**

#### **Población.**

En el estudio, se toma en cuenta como población el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Angaraes siendo 130 entre nombrado y contratados.

Tabla 1 Población

<b>POBLACION MUNICIPAL PROVINCIAL DE ANGARAES HUANCAVELICA</b>	
Nombrados Ley 276	22
CAS Ley 1057	88
CAS por necesidad	20
<b>Total</b>	<b>130</b>

**Muestra.**

Se refiere a una parte de la población de estudio en tal sentido para la presente investigación se toma en cuenta una muestra censal, es decir el total de la población 130 servidores de la Municipalidad de Provincial de Angaraes.

**4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.****Técnicas de recolección de datos.**

“La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta. Definida como una modalidad para recopilar información de un conjunto, con relaciones a sí mismos o de conocimientos similares” Arias & Covinos, (2021). En consecuencia, la encuesta permite recolectar información de la perspectiva del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes.

**Instrumentos de recolección de datos.**

“Específicamente se ha empleado un cuestionario, instrumento definido como un grupo de enunciados o preguntas, cuya finalidad es conseguir información de los encuestados” Bernal, (2010b).

Respecto a ello se elaboró dos cuestionarios sobre el planeamiento estratégico institucional y el liderazgo organizacional. Estos instrumentos serán diseñados con dimensiones que permitan medir la variable mediante las respuestas de los encuestados.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

El presente estudio se apoya en la estadística descriptiva, con el objetivo de caracterizar el grupo de datos obtenidos. Continuando con el uso del software SPSS 25, a fin de generar tabulación de cada dato y obtener estadística puntual sobre el estudio.

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación.**

Para un adecuado desarrollo de la tesis, se sigue los procesos adecuados, empleando la ética como investigadores, según el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes. Cada concepto dato e información en general, serán fidedignos y de un adecuado nivel de certeza. Por ello, a fin de evitar faltas éticas, tales como el plagio o falta de citas, se está tomando en cuenta un adecuado enfoque de desarrollo, desde el proyecto, hasta la sustentación de la Tesis. En este sentido, el presente documento se somete a cualquier prueba de validación o software de plagio, en respecto al contenido completo del documento.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

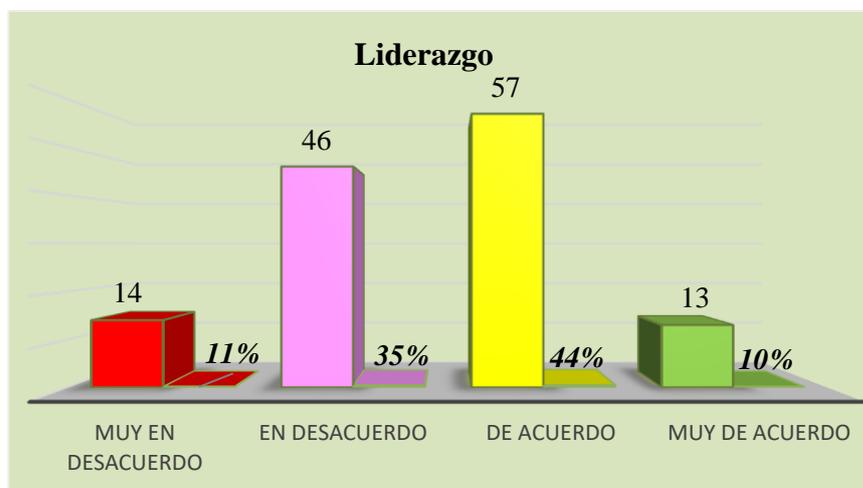
### 5.1 Por Variables y Dimensiones

#### VARIABLE

Tabla 2  
Liderazgo

Liderazgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	14	11%
En desacuerdo	46	35%
De acuerdo	57	44%
Muy de acuerdo	13	10%
Total	130	100%

Figura 1  
Liderazgo



La variable Liderazgo representado en la tabla 2 y figura 1, muestra que el 44% de los encuestados que son 57 colaboradores están de acuerdo como se viene dando el Liderazgo en la Entidad en estudio, seguido de un 10% que son 13 colaboradores que se encuentran muy de acuerdo. Contrariamente el 11% es decir 14 empleados están muy en desacuerdo,

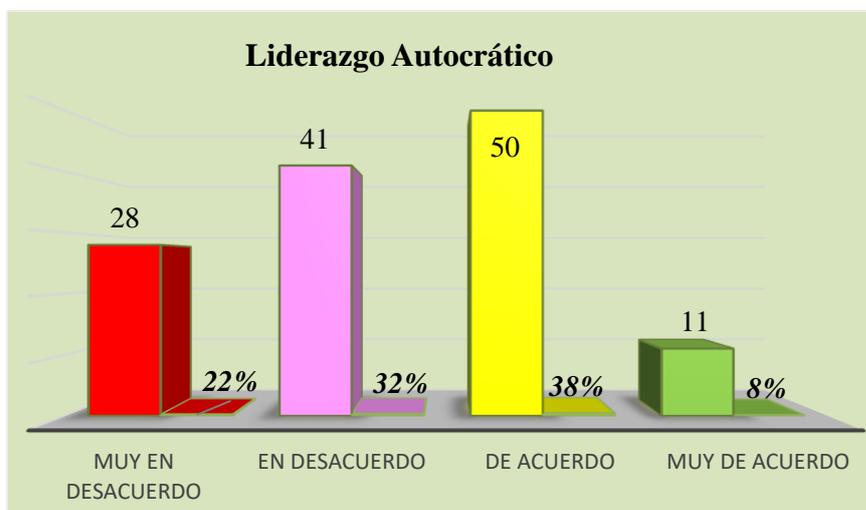
seguido de un 33% que representa a 46 empleados están en desacuerdo con el liderazgo que se da en la Municipalidad.

## DIMENSION 1

*Tabla 3*  
*Liderazgo Autocrático*

Liderazgo Autocrático		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	28	22%
En desacuerdo	41	32%
De acuerdo	50	38%
Muy de acuerdo	11	8%
Total	130	100%

*Figura 2*  
*Liderazgo Autocrático*



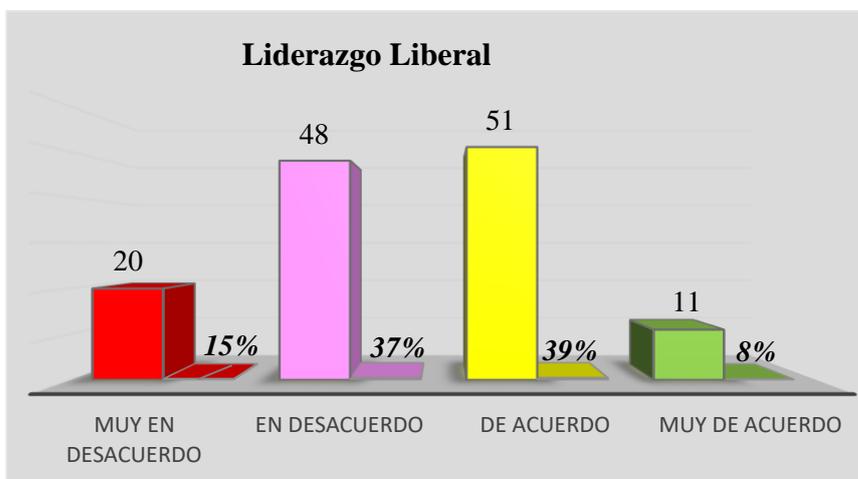
La descripción del Liderazgo Autocrático se encuentra representado en la tabla 3 y figura 2 respectivamente, en la cual 50 colaboradores que son el 38% identifican este tipo de liderazgo, seguido de 11 personas que son 8% están muy de acuerdo. Por otro lado 28 empleados que son el 22% de los encuestados están muy en desacuerdo que exista este tipo de liderazgo, seguido de 41 trabajadores que son el 32% están en desacuerdo.

## DIMENSION 2

Tabla 4  
Liderazgo Liberal

Liderazgo Liberal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	20	15%
En desacuerdo	48	37%
De acuerdo	51	39%
Muy de acuerdo	11	8%
Total	130	100%

Figura 3  
Liderazgo Liberal



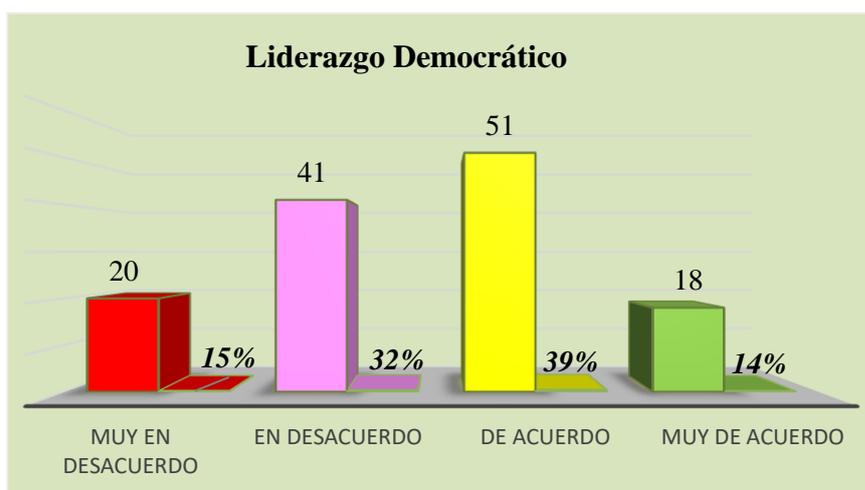
La identificación del Liderazgo Liberal, se encuentra representado en la tabla 4 y figura 3 respectivamente, por lo cual el 39% que son 51 colaboradores están de acuerdo, seguido de 8% que son 11 colaboradores están muy de acuerdo con el tipo de liderazgo. En otro ámbito se observa que el 15% que son 20 empleados están muy en desacuerdo, seguido del 37% representado por 48 empleados están en desacuerdo con el tipo de liderazgo liberal.

### DIMENSION 3

Tabla 5  
Liderazgo Democrático

Liderazgo Democrático		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	20	15%
En desacuerdo	41	32%
De acuerdo	51	39%
Muy de acuerdo	18	14%
Total	130	100%

Figura 4  
Liderazgo Democrático



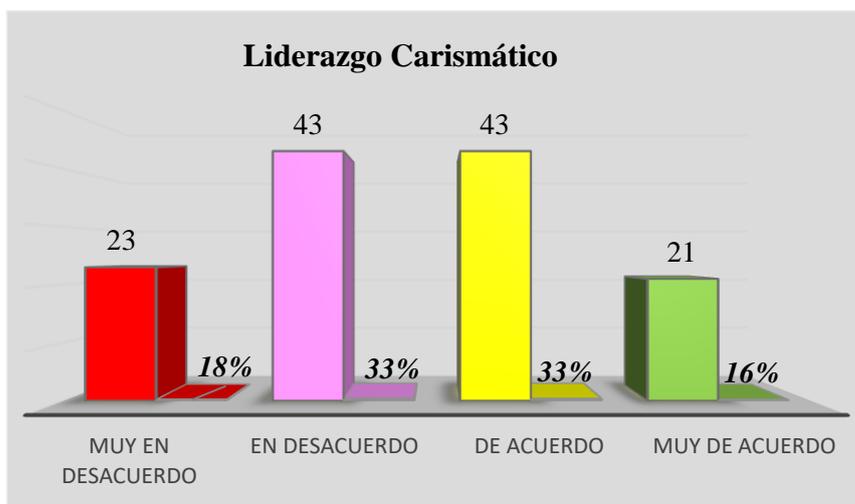
En la tabla 5 y el gráfico en la figura 4, se observa que un 39% de los encuestados que son 51 trabajadores están de acuerdo con la identificación de un liderazgo democrático, seguido de un 14%, que representa a 18 trabajadores. En tanto que se observa que el 32%, representado por 41 personas encuestados están en desacuerdo y así mismo 20 empleados que son el 15% están muy en desacuerdo con el liderazgo democrático.

## DIMENSION 4

Tabla 6  
Liderazgo Carismático

Liderazgo Carismático		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	23	18%
En desacuerdo	43	33%
De acuerdo	43	33%
Muy de acuerdo	21	16%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Figura 5  
Liderazgo Carismático



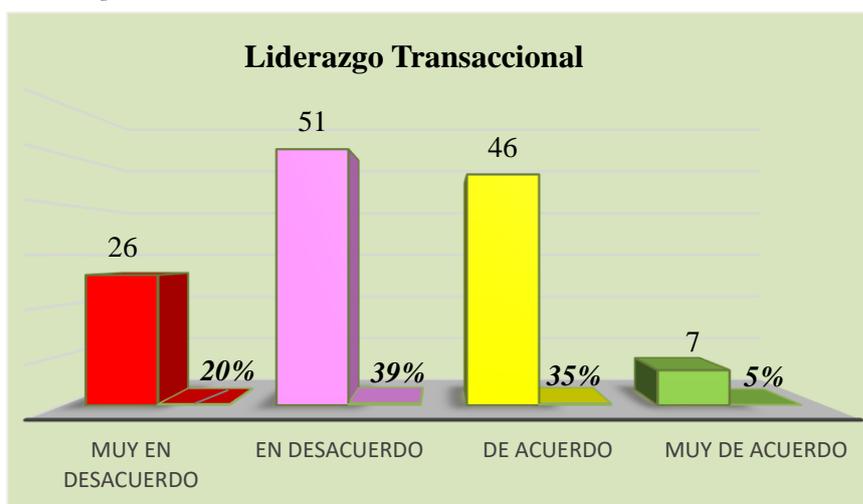
Con respecto a la tabla 6 representado en la figura 5, referente a la encuesta de identificación del liderazgo carismático, se observa que el 33% que son 43 empleados se encuentran de acuerdo, seguido del 16% figurado en 21 trabajadores están muy de acuerdo con el tipo de liderazgo. Contrariamente 18% que son 23 trabajadores están muy en desacuerdo, así mismo el 33% referido a 43 empleados están en desacuerdo.

## DIMENSION 5

Tabla 7  
Liderazgo Transaccional

Liderazgo Transaccional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	26	20%
En desacuerdo	51	39%
De acuerdo	46	35%
Muy de acuerdo	7	5%
Total	130	100%

Figura 6  
Liderazgo Transaccional



La identificación del Liderazgo Transaccional, representado en la tabla 5 y figura 6 respectivamente, muestra que 46 colaboradores representado en 35% están de acuerdo, continuando con siete empleados que son el 5% están muy de acuerdo con el tipo de liderazgo transaccional. Pero una mayoría que son 51 colaboradores o el 39% están de desacuerdo, seguido de 26 trabajadores que son el 20% determinan muy en desacuerdo el liderazgo en estudio.

## DIMENSION 6

Tabla 8  
Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	33	25%
En desacuerdo	36	28%
De acuerdo	42	32%
Muy de acuerdo	19	15%
Total	130	100%

Figura 7  
Liderazgo Transformacional



La tabla 8 y la figura 7 representan la encuesta de identificación de un Liderazgo Transformacional, en la cual se observa que el 32% que son 42 colaboradores están de acuerdo, seguido de 15% que son 19 trabajadores que mencionan muy de acuerdo con el tipo de liderazgo mencionado. Contrariamente el 25% que viene hacer 33 encuestados están muy en desacuerdo y lo remarcan que un el 28% que son 36 empleados están en desacuerdo con la identifi8cacion del liderazgo transformacional.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la siguiente investigación, en cuanto al problema general fue: Cómo se viene dando el liderazgo en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Para la cual se basó en los antecedentes de estudio considerando en igual forma las bases teóricas, donde los resultados que se obtuvieron dan respuesta a los problemas de la investigación en la cual se tomó en cuenta la opinión del personal que labora siendo 130 entre nombrado y contratados.

En tal sentido, el objetivo general de la investigación es, Describir cómo se viene dando el liderazgo en la Administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022 donde el resultado general descriptivo de la variable Liderazgo muestra que el 44% de los encuestados que son 57 colaboradores están de acuerdo en cómo se viene dando el Liderazgo en la Entidad de estudio, seguido de un 10% que son 13 colaboradores que se encuentran muy de acuerdo. Contrariamente el 11% es decir 14 empleados están muy en desacuerdo, seguido de un 33% que representa a 46 empleados están en desacuerdo con el liderazgo que se da en la Municipalidad. De la misma forma, Lijarza, (2021), elaboró la tesis *“El Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020”*, Planteando como objetivo general en determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad de Ambo, Huanuco-2020.concluyendo en su investigación que si existe una influencia de liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad en estudio.

Respaldando así con las bases teóricas de Chiavenato, (2009) , en el libro comportamiento organizacional desarrolla el tema del liderazgo con una importancia que deben conocer todas las organizaciones y define como cierta disciplina que lleva a cabo una dirección correcta, que genere fuerza, vigor y realiza una renovación eficaz, conseguir que las organizaciones se revitalizan, para cumplir sus objetivos, tener competitividad y éxito.

En igual forma en la institución de estudio está de acuerdo con el liderazgo que se desarrolla para guiar y dirigir el trabajo en equipo así lograr las metas y objetivos establecidos.

De la misma forma, en la investigación también da a conocer el objetivo específico que es *describir el estilo de liderazgo autocrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.*, cuyos resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos muestra en la cual 50 colaboradores que son el 38% identifican que están de acuerdo con este tipo de liderazgo autocrático la cual se viene dando en la institución de estudio, seguido de 11 personas que son 8% están en muy de acuerdo. Por otro lado 28 empleados que son el 22% de los encuestados están en muy en desacuerdo que exista este tipo de liderazgo, seguido de 41 trabajadores que son el 32% están en desacuerdo, datos que al ser comparados con lo investigado por Mazariegos, (2015), realiza la investigación con el título *“Características de Liderazgo en los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del Municipio de Retalhuleu”*, para optar la Licenciatura de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Plantea como objetivo principal, hallar las características de liderazgo predominante en los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del Municipio Retalhuleu. Culminando la investigación con las siguientes conclusiones:

Se determinó que una de las características principales en los propietarios es el tipo de liderazgo de la habilidad para entablar relaciones interpersonales, dichos propietarios de las Pymes, no tienen capacitación para emprender un liderazgo positivo, esto porque no presentan una supervisión adecuada por la cantidad mínima de empleados y no ven necesario. y de alguna manera aplican el liderazgo autocrático, ya que guían su negocio de acuerdo a sus conceptos de ganancia.

Al respecto Chiavenato, (2009), del mismo libro comportamiento organizacional, menciona que, en base a la teoría del comportamiento, el liderazgo autocrático, este estilo representa a un líder que realiza sus decisiones en forma personal, tanto de los procedimientos como de los objetivos a alcanzar, luego lo comunica y supervisa personalmente. también el

autor indica que entre las desventajas son las siguientes: La motivación de sus trabajadores disminuye, los colaboradores no se sienten participe de los logros, la autoestima y compromiso de su entorno se ve disminuido, decae el clima laboral y por ende baja producción. Esto es característica de un líder dominante y autoritario, son elementos negativos y son personas que han sido designados por alguna habilidad técnica o por persuasión a través de carismas que se dan en la política y tienen posición de poder.

De igual manera, 38% de los colaboradores de la municipalidad de Angaraes confirman que los jefes inmediatos toman decisiones de manera autócrata, por consiguiente, no sienten ser escuchados y no son participes en la toma de decisiones. Por consecuencia restringen su creatividad en el desarrollo de sus actividades sintiéndose desvalorados, desmotivados y solo se limitan a recibir las órdenes.

De la misma forma, en la investigación también da a conocer el objetivo específico que es *describir el estilo de liderazgo liberal (laissez-faire) en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022*. de los cuales los resultados evidenciados fueron que el por lo cual el 39% que son 51 colaboradores están de acuerdo, de cómo se va desarrollando el liderazgo liberal dentro de la municipalidad seguido de 8% que son 11 colaboradores están en muy de acuerdo con el tipo de liderazgo. En otro ámbito se observa que el 15% que son 20 empleados están en muy en desacuerdo, seguido del 37% representado por 48 empleados están en desacuerdo con el tipo de liderazgo liberal. Un similar resultado se observa en el estudio realizado por Quispe, (2016) elaboró la tesis "*Análisis del liderazgo en las gerencias de la municipalidad provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016*", presentado a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa donde , el objetivo general de estudio fue de identificar las causas de la inaplicación del liderazgo en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016. Entre

los objetivos específicos fue de establecer la relación de los indicadores y la prestación de servicios públicos en la Municipalidad. Consecuentemente, llego a las siguientes conclusiones: Que existe desconocimiento sobre el liderazgo en las gerencias, sobre todo de la distinción con la autoridad, motivación, necesidades laborales y falta de integración de objetivos organizacionales. Se encontró que los gerentes solo tienen el cargo, pero no tienen influencia en los colaboradores, pues no existe confianza y trabajo en equipo, En la Municipalidad Provincial de Espinar se determinó que la falta de liderazgo se debe a la poca comunicación del Gerente con el personal, se realizan tomas de decisiones individuales y una mala atención a los servicios. Asimismo, en la municipalidad de Provincial de Angaraes nos da a conocer que 51 personas que si se está dando este tipo de liderazgo la cual está ofreciendo una libertad a los colaboradores en el momento que realizan su trabajo, por consecuencia no hay trabajo en equipo cada quien cumple las funciones por quedar bien en la organización y el jefe solo se está manteniendo al margen o no está interviniendo en los problemas que se pueda generar en la municipalidad.

Estos resultados son respaldados por el mismo autor Chiavenato, (2009), indica que dicho estilo se da en las personas que tienen una mínima participación, ofrece libertad en las decisiones y lo deriva a su grupo para que lo evalúen y tomen acción. destacando así las siguientes ventajas: Los miembros de su entorno tienen libertad de expresión al momento de cumplir una labor encomendada.

Asimismo, el 38% de encuestados afirma estar de acuerdo con el estilo liberal que se da en la municipalidad de Angaraes, no obstante, el 37% opina todo lo contrario, lo cual quiere decir que los colaboradores no sienten motivación ni confianza para tener la libertad en la toma decisiones y cumplir sus labores sin la supervisión del jefe inmediato.

En igual forma, en la investigación también da a conocer el *objetivo específico que es describir el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad*

*Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.* el cual demostró que un 39% de los encuestados que son 51 trabajadores están de acuerdo con la identificación de un liderazgo democrático, seguido de un 14%, que representa a 18 trabajadores. En tanto que se observa que el 32%, representado por 41 personas encuestados están en desacuerdo y así mismo 20 empleados que son el 15% están muy en desacuerdo con el liderazgo democrático. Estos resultados guardan relación con lo hallado por Peñarreta, (2014), da a conocer la tesis para optar el grado de Maestro en Desarrollo del talento humano a la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, con el título *“La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción de los empleados del GAD Municipal de Loja”*. Dicho trabajo menciona como objetivo general, precisar en los estilos de liderazgo, el grado de influencia con mención en los diferentes grados de satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Loja. para una muestra de población de 134 empleados. Luego de los resultados de la investigación determina las siguientes conclusiones: Se identificó que no existe algún tipo de liderazgo en la Institución en estudio, el cual el estilo de líder equilibrado se basa en adaptarse al sistema y el ritmo adecuado a la comodidad sin que exista mejoría alguna, Así mismo se comprobó que no existe relación alguna entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral.

De esta forma ,Chiavenato, (2009), menciona que este estilo como su mismo nombre lo dice deja participar en las discusiones de procedimientos, objetivos a su personal para luego llegar a un acuerdo. El líder en este caso dirige la discusión les motiva para lograr las metas y felicita a los participantes. Este tipo de liderazgo es ventajoso ya que los problemas de gran envergadura se resuelven entre todos, hay intercambio de ideas, gran participación de los miembros del grupo y existe una satisfacción laboral. Así mismo también tiene sus desventajas que son: si se presenta algún problema en la actividad o trabajo no se puede resolver rápido, ya que se respeta el acuerdo que pudieran tener el equipo, los desacuerdos de los empleados demoran en resolverse ya que cada quien plantea sus ideas.

Por consiguiente, la mayoría de colaboradores de la Municipalidad de Angaraes menciona estar de acuerdo en cómo se va desarrollando el estilo democrático reconociendo que el jefe inmediato está presente en todas las reuniones de trabajo implicando responsabilidades entre los colaboradores y que en ocasiones el jefe inmediato les motiva para lograr las metas y los felicita en algún logro.

En cuanto al objetivo específico que es describir el estilo de liderazgo carismático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022. El resultado de la dimensión liderazgo carismático muestra que el 33% que son 43 empleados se encuentran de acuerdo, seguido del 16% figurado en 21 trabajadores están en muy de acuerdo con el tipo de liderazgo. Contrariamente 18% que son 23 trabajadores están muy en desacuerdo, así mismo el 33% referido a 43 empleados están en desacuerdo. Dando entender que este estilo de liderazgo se está dando en la municipalidad, pero quizás no a un nivel alto por eso existe una cantidad similar que opina lo contrario. Los resultados obtenidos coinciden con la investigación que realizó Yajahuanca, (2021), que presentó la Tesis a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con el título *“Liderazgo en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales – San Martín”*. Desarrolla la investigación planteando como objetivo general encontrar la influencia del Liderazgo en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales-San Martín. Así mismo como objetivos específicos plantean en diagnosticar el grado de influencia del carácter, de la experiencia, de la capacidad del liderazgo, con la gestión administrativa de la Institución en estudio. Llegando así esta investigación a las siguientes conclusiones: Según las evaluaciones estadísticas encontraron que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad en estudio, Así mismo existe relación significativa entre el carácter, la experiencia y la capacidad como parte del liderazgo con la Gestión administrativa de la Municipalidad en estudio.

Estos resultados son respaldados por Chiavenato, (2009), este estilo de liderazgo es la persona que se caracteriza por tener habilidades que genera confianza entre sus seguidores, es decir tiene carisma que le diferencia de otras personas para derivar un magnetismo personal y sus seguidores se identifican con dicha persona a tal que le brindan lealtad y confianza. Entre las cualidades que presentan los líderes carismáticos son: se dan tiempo para escuchar, son creativos, siempre usa el “nosotros” y nunca “yo”, son los que se arriesgan a las diversidades hasta el punto de sacrificarse, crean confianza e inspiración. Las ventajas son: son motivadores para cumplir los objetivos, generan el trabajo en equipo, consiguen tener un buen clima laboral, en grandes cambios aceptan con satisfacción su personal. Entre las desventajas que pueden presentar son: los errores que pudieran tener generalmente son perdonados, los logros que obtiene presentan una excesiva alabancia, no distingue el peligro a su alrededor, generalmente este estilo no funciona en organizaciones de gran cantidad de personal.

El estilo de liderazgo carismático que se va dando en la municipalidad de Angares, refleja una igualdad en cuanto porcentajes de respuesta de estar de acuerdo y en desacuerdo de modo que el líder no define los objetivos con claridad, mucho menos no hay apoyo para cualquier eventualidad y no sienten admiración ni fascinación luego de haber tenido comunicación con el jefe inmediato.

De igual manera, en la investigación también da a conocer el objetivo específico que es *Describir el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.* de la siguiente investigación nos muestra que 46 colaboradores representado en 35% están de acuerdo, continuando con siete empleados que son el 5% están en muy de acuerdo con el tipo de liderazgo transaccional. Sin embargo, una mayoría que son 51 colaboradores o el 39% están

de desacuerdo, seguido de 26 trabajadores que son el 20% determinan muy en desacuerdo el liderazgo en estudio.

Considerando así otro estudio de revisión de Villegas, (2019) realizó la investigación “*Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Tarma - 2017*”, Esta tesis tuvo como finalidad comprobar la relación entre el liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad, llegando a la conclusión que existe una correspondencia directa media entre liderazgo desde los gerentes y la autopercepción del desempeño, evidenciado por una correlación de Spearman en 0,689. Específicamente con el comportamiento en los colaboradores (0,446), con la eficiencia y eficacia en los colaboradores (0,505); con la calidad en los colaboradores (0,537); todas las relaciones con un nivel de significancia de 5%, lo cual quiere decir que a un óptimo liderazgo gerencial se incrementa también el auto concepto del desempeño laboral. enfatizando así con las bases teóricas de Chiavenato, (2009), señala que la característica de una persona con un liderazgo empresarial, quien involucra a su grupo a cumplir con los objetivos, implementando luego premios y hasta castigos, de tal manera esta motivación hace que los empleados lleguen a tener eficiencia en sus labores. los empleados manifiestan su compromiso. Por otro lado, las desventajas que tiene este tipo de liderazgo son: los empleados bajarían los esfuerzos si no hay recompensa, también si ven que hay más esfuerzo ya exigirían más bonos o premios, con los castigos llegarían a generar un desmotivación laboral 39% de colaboradores de la municipalidad en estudio certifican estar en desacuerdo en cómo se va desarrollando que el liderazgo transaccional asegurando que: El jefe inmediato no premia los esfuerzos de sus colaboradores tampoco enseña a solucionar problemas mucho menos se sienta junto al colaborador a solucionar algún problema que se da en su horario de trabajo.

Finalmente, en la investigación también da a conocer el objetivo específico que es describir el estilo de liderazgo transformacional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022. Cuyos estudios demostraron que el 32% que son 42 colaboradores están de acuerdo, seguido de 15% que son 19 trabajadores que mencionan muy de acuerdo con el tipo de liderazgo mencionado. Contrariamente el 25% que viene hacer 33 encuestados están muy en desacuerdo y lo remarcan que un el 28% que son 36 empleados están en desacuerdo con la identificación del liderazgo transformacional.

Estos resultados guarda relación con el estudio de Cruz & Rodea, (2014), transmite la tesis *“Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados”* Caso: Empresa Textilería, Municipio Ixtapaluca, Planteando como objetivo general, identificar los diferentes factores del liderazgo transformacional, con la finalidad de realizar cambios en la productividad de los trabajadores de la Empresa. Llegando así a la siguiente conclusión: La mayoría de los empleados de la empresa en estudio, necesitan de un proceso de cambio para ser un líder transformador, datos que son respaldados por Chiavenato, (2009) donde menciona que este tipo de liderazgo se caracteriza por realizar cambios en las necesidades de sus seguidores, empezando desde los valores personales, impartiendo justicia, confianza, orgullo, generando confianza y respeto. Aparte de ser carismático, promueve el raciocinio en solucionar problemas, ofreciendo asesoramiento y trato personal. Las ventajas de ser un líder transformacional son: se desarrolla un vínculo afectivo entre el líder y los subordinados, estimula la creatividad a su personal, genera la cooperación para un crecimiento personal, suele ser más rentable ya que no hay rotación de personal.

Por último, el liderazgo transformacional de acuerdo a la interpretación indica que se va desarrollando de una manera efectiva dentro de la municipalidad en estudio en la cual se observa que el 32% que son 42 colaboradores afirman que el jefe inmediato actúa con justicia

y confianza originando las actualizaciones en temas de trabajo y brinda apoyo precisando los procedimientos.

## CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente tesis es describir cómo se viene dando el liderazgo en la Administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022, las conclusiones derivadas de esta tesis se exponen a continuación:

1. En cuanto al objetivo general se llega a la conclusión que: el liderazgo en la Administración pública caso: Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022 muestra que el 44% de los encuestados que son 57 colaboradores están de acuerdo como se viene dando el Liderazgo en la Entidad en estudio, seguido de un 10% que son 13 colaboradores que se encuentran muy de acuerdo. Contrariamente el 11% es decir 14 empleados están muy en desacuerdo, seguido de un 33% que representa a 46 empleados están en desacuerdo, en tal sentido se evidencia que los colaboradores sienten la guía, motivación de parte del jefe inmediato sin embargo hay colaboradores consideran que debe haber cambios en cuanto al estilo que se va dando de modo que la municipalidad se revitalice, para cumplir sus objetivos, tener competitividad y éxito.
2. Respecto al objetivo específico de estilo de liderazgo autocrático en la Municipalidad Provincial de Angaraes, se llega a la conclusión que 50 colaboradores que son el 38% están de acuerdo que dentro de la institución se va dando un liderazgo autocrático y se pone en evidencia que algunos de los gerentes se muestran autoritarios al momento de designar funciones y en la toma de decisiones, seguido de 11 personas que son 8% están muy de acuerdo. Por otro lado 28 empleados que son el 22% de los encuestados están muy en desacuerdo en que los colaboradores solo se limitan a recibir las instrucciones dadas por el jefe inmediato para realizar sus labores, sintiéndose desvalorados, desmotivados por ende su compromiso con la Municipalidad se ve degradado en cuanto su efectividad laboral, seguido de 41 trabajadores que son el 32% están en desacuerdo.

3. En cuanto al objetivo específico de estilo de liderazgo liberal en la Municipalidad Provincial de Angaraes se concluye que el 39% que son 51 colaboradores están de acuerdo de cómo su jefe inmediato ofrece una libertad a los colaboradores en el momento que realizan su trabajo encomendado, seguido de 8% que son 11 colaboradores están muy de acuerdo que el jefe solo se está manteniendo al margen o no está interviniendo en los problemas que se pueda generar. En otro ámbito se observa que el 15% que son 20 empleados están muy en desacuerdo porque no hay trabajo en el equipo cada quien cumple las funciones por quedar bien en la organización seguido del 37% representado por 48 empleados están en desacuerdo con el tipo de liderazgo.
4. Sobre el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, se concluye que un 39% de los encuestados que son 51 trabajadores están de acuerdo con la identificación de un liderazgo democrático, evidentemente es uno de los mejores estilos que se puede dar sin duda incentiva a que varios colaboradores se involucren en el proceso de toma de decisiones y existe una satisfacción laboral, seguido de un 14%, que representa a 18 trabajadores aseguran estar muy de acuerdo y reconocen que el Jefe inmediato está presente en todas las reuniones de trabajo implicando responsabilidades entre los colaboradores y que en ocasiones les motiva para lograr las metas y los felicita en algún logro.
5. En tanto se concluye que el estilo de liderazgo carismático en la administración pública de la Municipalidad Provincial de Angaraes que el 33% que son 43 empleados manifiestan que su jefe inmediato tiene la capacidad de motivar e inspirar al ímpetu laboral además genera confianza con los colaboradores, seguido del 16% figurado en 21 trabajadores están muy de acuerdo con el tipo de liderazgo. Contrariamente 18% que son 23 trabajadores están muy en desacuerdo, así mismo el 33% referido a 43

empleados están en desacuerdo con el líder carismático manifestando que en ocasiones se han sentido manipulados y no son capaces de cuestionar sus decisiones.

6. De acuerdo con la conclusión el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022, muestra que 46 colaboradores representado en 35% están de acuerdo en que el jefe involucre a los colaboradores a cumplir con los objetivos, motivándolos con premios económicos y hasta castigos, de tal manera esta motivación hace que los empleados lleguen a tener productividad en sus labores, continuando con siete empleados que son el 5% están muy de acuerdo con el tipo de liderazgo transaccional. Pero una mayoría que son 51 colaboradores o el 39% están de desacuerdo de como la alta gerencia les exige demasiado y no es equitativo en las sanciones y estímulos que brinda, seguido de 26 trabajadores que son el 20% determinan muy en desacuerdo el liderazgo en estudio.
7. En cuanto la conclusión del liderazgo transformacional en la Municipalidad muestra que el 32% que son 42 colaboradores reiteran que muy pocos jefes inmediatos desarrollan un vínculo afectivo con los colaboradores desarrollando un trabajo colectivo incentivándolos, motivándolos emocionalmente para conseguir sus objetivos y metas de la municipalidad , seguido de 15% que son 19 trabajadores que mencionan muy de acuerdo que la alta gerencia va estimulando la creatividad de los colaboradores, generando la cooperación para un crecimiento personal la cual crea un excelente clima laboral . Contrariamente el 25% que viene hacer 33 encuestados están muy en desacuerdo y lo remarcan que un el 28% que son 36 empleados están en desacuerdo.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la alta dirección de la Municipalidad provincial de Angaraes de Huancavelica fomentar el liderazgo en las diferentes dependencias de la institución con la finalidad de fortalecer, motivar, incidir en una moldura de valores con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.
2. Se recomienda que Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica evitar ponerse en el papel de líder autocrático y fomentar los logros colectivos con base al esfuerzo de todos los colaboradores para alcanzar las metas propuestas en cada dependencia de la institución
3. Se recomienda que Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica que la alta gerencia se capacite y realizar capacitaciones para afianzar los conocimientos de liderazgo y adquirir nuevas habilidades, conocimientos en la manera de gestión a sus equipos tomando en cuenta las opiniones y punto de vista de los colaboradores porque son ellos quienes están relacionados directamente con los usuarios.
4. Se recomienda que Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica diseñar estrategias de acción orientadas a la participación de los colaboradores en la realización de las tareas que conduzcan a logros de los objetivos institucionales
5. Se recomienda que Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica de acuerdo al liderazgo carismático mantener la misma comunicación efectiva de motivación e inspirar al ímpetu laboral además genera confianza con los colaboradores.
6. Se recomienda que Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, continuar con los métodos de incentivos, y reconocimiento a los colaboradores por su trabajo eficaz que innoven y se favorezca la calidad así mismo fomentar indirectamente su compromiso con la institución

7. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica sobre todo a la alta dirección mantener y desarrollar en los directivos el estilo transformacional fomentando buenos valores, comunicación en los involucrados y transmitir que todos están llamados a lograr los objetivos institucionales, dando el ejemplo con su forma de actuar impactando en la conducta de los colaboradores, provocando el cambio que mucho se necesita.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Behar, D. (2010). Metodología de la Investigación. In *Shalom* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bernal, C. (2010a). Metodología de la investigación. In *Pearson*.
- Bernal, C. (2010b). Metodología de la investigación. In Pearson (Ed.), *Pearson* (Tercera ed).
- Chiavenato, I. (2009a). Comportamiento organizacional. In *Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento Organizacional* (H. Mc Graw (ed.); Segunda).
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca). In *Universidad Autonoma del Estado de Mexico*. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo de Tesis.pdf?sequence=1>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*.
- Huarza, R. (2018). Estilos de Liderazgo y Administración Pública En La Municipalidad Distrital De Pallpata, Provincia De Espinar, Departamento Del Cusco Periodo 2017. In *Universidad Cesar Vallejo*.
- Lijarza, M. (2021). El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huanuco 2020. In *Universidad de Huanuco*.
- Mazariegos, F. (2015). Características de Liderazgo en los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del Municipio de Retalhuleu. In *Universidad Rafael Landívar Guatemala*.

- Peñarreta, D. (2014). La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. In *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*.
- Piqueras, C. (2016). *Manual Para Líderes De Equipos*. <https://infolibros.org/pdfview/2139-manual-para-lideres-de-equipos-cesar-piqueras/>
- Quispe, G. (2016). Análisis de Liderazgo en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio2015 a julio 2016. In *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*.
- Subieta, W. (2017). El liderazgo situacional y su influencia en la capacidad organizacional de asociaciones productivas del Municipio de Tomina. In *Universidad Andina Simón Bolívar Bolivia*.
- Villegas, E. (2019). “ Gestión Administrativa de La Municipalidad Provincial de Anta Departamento De Cusco , 2019 .” In *Universidad Andina del Cusco*.
- Yajahuanca, J. (2021). Liderazgo en la Gestion Administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales-San Martín. In *Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle*.

## ANEXOS

## Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODOS
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se viene dando el liderazgo en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo autocrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo liberal (laissez-faire) en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo carismático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> <li>• ¿Cómo se presenta el estilo de liderazgo transformacional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir como se viene dando el liderazgo en la administración pública Caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el estilo de liderazgo autocrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> <li>• Describir el estilo de liderazgo liberal (laissez-faire) en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> <li>• Describir el estilo de liderazgo democrático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> <li>• Describir el estilo de liderazgo carismático en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> <li>• Describir el estilo de liderazgo transaccional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> <li>• Describir el estilo de liderazgo transformacional en la administración pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, en el año 2022.</li> </ul>	<p><b>V: Liderazgo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liderazgo autocrático</li> <li>2. Liderazgo liberal (laissez-faire).</li> <li>3. Liderazgo democrático</li> <li>4. Liderazgo carismático</li> <li>5. Liderazgo transaccional</li> <li>6. Liderazgo transformacional.</li> </ol>	<p><b>Método:</b> Método general: Científico.</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transaccional.</p> <p><b>Población:</b> Estará conformada por los 130 colaboradores entre gerentes, subgerentes y personal de servicio.</p> <p><b>Muestra:</b> Igualmente el estudio se realizará en el total de la muestra o sea con los 130 funcionarios.</p> <p><b>Técnicas:</b> La Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> El cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Método estadístico software Excel y software SPSS.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Liderazgo</b>	Disciplina que lleva a cabo una dirección correcta, que genera fuerza, vigor y realiza una renovación eficaz, conseguir que las organizaciones se revitalizan, para cumplir sus objetivos, Chiavenato (2009).	Liderazgo son características que ha desarrollado una persona en forma natural o entrenada para influir en decisiones y cumplir objetivos en bien de una institución. Para describir los estilos de liderazgo en una administración pública se utilizará un instrumento de recolección de información respecto a: Liderazgo autocrático, Liderazgo liberal (laissez-faire), Liderazgo democrático, Liderazgo carismático, Liderazgo transaccional, Liderazgo transformacional.	LIDERAZGO AUTOCRATICO	Reconoce que el jefe inmediato es autoritario. Reconoce que el jefe inmediato tiene control en su área de trabajo. Considera que la labor que realiza es reconocida por el jefe inmediato.
			LIDERAZGO LIBERAL (LAISSER-FAIRE)	Considera que el jefe inmediato no supervisa las tareas encomendadas. Evidencia que existe motivación y confianza por el jefe inmediato
			LIDERAZGO DEMOCRATICO	Reconoce que el jefe inmediato está presente en todas las reuniones de trabajo. Evidencia que los problemas mayores se resuelven con el jefe inmediato.
			LIDERAZGO CARISMATICO	Reconoce que el jefe inmediato es comunicativo. Evidencia que el jefe inmediato genera un buen clima laboral.
			LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Reconoce que el jefe inmediato premia o amonesta el logro de una labor. Evidencia que un jefe inmediato promueve la interrelación del personal.
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Reconoce que el jefe inmediato actúa con justicia y confianza. Evidencia que el jefe inmediato brinda asesoramiento y buen trato personal.

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo N° 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>LIDERAZGO</b>	<b>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO</b>	Reconoce que el jefe inmediato es autoritario.	1 En algún área de la Municipalidad se distingue un jefe autoritario.	Likert. Índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Las tareas se realizan con la orden del jefe inmediato.	
		Reconoce que el jefe inmediato tiene control en su área de trabajo.	3 El jefe inmediato determina las decisiones a realizar.	
			4 El jefe inmediato decide quien participa en la reunión.	
			5 El jefe inmediato siempre dice que mejor lo soluciono yo.	
	<b>LIDERAZGO LIBERAL (LAISSER-FAIRE)</b>	Considera que el jefe inmediato no supervisa las tareas encomendadas.	6 Se cumplen las labores sin la supervisión del jefe.	
			7 Realiza Ud. las labores por su propia decisión.	
		Evidencia que existe motivación y confianza por el jefe inmediato	8 El jefe inmediato orienta para realizar los trabajos.	
			9 Se sienten seguro de haber cumplido con las labores.	
	<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>	Reconoce que el jefe inmediato está presente en todas las reuniones de trabajo.	10 El jefe inmediato brinda motivación y confianza.	
			11 El jefe inmediato participa en las reuniones de tomar decisiones junto con el personal a cargo.	
		Evidencia que los problemas mayores se resuelven con el jefe inmediato.	12 El jefe inmediato solicita sugerencia a los empleados.	
			13 El jefe inmediato compromete responsabilidades entre los empleados.	
			14 El grupo de trabajo junto con el jefe inmediato, plantean los objetivos.	
	<b>LIDERAZGO CARISMÁTICO</b>	Reconoce que el jefe inmediato es comunicativo.	15 Se sienten satisfecho de haber resuelto problemas importantes.	
			16 El jefe inmediato define los objetivos con claridad.	
		Evidencia que el jefe inmediato genera un buen clima laboral.	17 El jefe inmediato guía a sus trabajadores sin presión alguna.	
			18 El jefe inmediato escucha a su trabajador, para apoyar en cualquier eventualidad.	
	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	Reconoce que el jefe inmediato premia o amonesta el logro de una labor.	19 Se sienten motivados luego de haber tenido comunicación con el jefe inmediato.	
			20 Se sienten felices cuando se reúnen con el jefe inmediato.	
			21 El jefe inmediato premia los esfuerzos de sus colaboradores.	
			22 El jefe inmediato castiga con firmeza por la falta de compromiso de sus colaboradores.	
		23 El jefe inmediato enseña a solucionar problemas de la institución.		
		24 Se sienten que las responsabilidades la tienen los colaboradores.		

	Evidencia que un jefe inmediato promueve la interrelación del personal.	25	Se siente que juntos solucionamos los problemas.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Reconoce que el jefe inmediato actúa con justicia y confianza.	26	El jefe inmediato reconoce las fortalezas de sus trabajadores.
		27	El jefe inmediato reconoce las debilidades de sus trabajadores y ayuda a superar.
	28	El jefe inmediato promueve las actualizaciones en temas de trabajo.	
	Evidencia que el jefe inmediato brinda asesoramiento y buen trato personal.	29	El jefe inmediato brinda apoyo y aclara los procedimientos.
		30	Se sienten competentes para solucionar cualquier eventualidad.

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo N° 4: El instrumento de investigación.  
Cuestionario**

El cuestionario recolecta la información dirigida al Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes año 2022. De acuerdo a su criterio marcar con una (X) y tomando en cuenta la siguiente valoración:

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ÍTEMS		ESCALA DE LINKERT				
		1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO</b>						
1	En algún área de la Municipalidad se distingue un jefe autoritario.					
2	Las tareas se realizan con la orden del jefe inmediato.					
3	El jefe inmediato determina las decisiones a realizar.					
4	El jefe inmediato decide quien participa en la reunión.					
5	El jefe inmediato siempre dice que mejor lo soluciono yo.					
6	Se cumplen las labores sin la supervisión del jefe.					
7	Realiza Ud. las labores por su propia decisión.					
8	El jefe inmediato orienta para realizar los trabajos.					
9	Se sienten seguro de haber cumplido con las labores.					
10	El jefe inmediato brinda motivación y confianza.					
11	El jefe inmediato participa en las reuniones de tomar decisiones junto con el personal a cargo.					
12	El jefe inmediato solicita sugerencia a los empleados.					
13	El jefe inmediato compromete responsabilidades entre los empleados.					
14	El grupo de trabajo junto con el jefe inmediato, plantean los objetivos.					
15	Se sienten satisfecho de haber resuelto problemas importantes.					
16	El jefe inmediato define los objetivos con claridad.					
17	El jefe inmediato guía a sus trabajadores sin presión alguna.					
18	El jefe inmediato escucha a su trabajador, para apoyar en cualquier eventualidad.					
19	Se sienten motivados luego de haber tenido comunicación con el jefe inmediato.					
20	Se sienten felices cuando se reúnen con el jefe inmediato.					
21	El jefe inmediato premia los esfuerzos de sus colaboradores.					
22	El jefe inmediato castiga con firmeza por la falta de compromiso de sus colaboradores.					
23	El jefe inmediato enseña a solucionar problemas de la institución.					
24	Se sienten que las responsabilidades la tienen los colaboradores.					
25	Se siente que juntos solucionamos los problemas.					
26	El jefe inmediato reconoce las fortalezas de sus trabajadores.					
27	El jefe inmediato reconoce las debilidades de sus trabajadores y ayuda a superar.					
28	El jefe inmediato promueve las actualizaciones en temas de trabajo.					
29	El jefe inmediato brinda apoyo y aclara los procedimientos.					
30	Se sienten competentes para solucionar cualquier eventualidad.					

## Anexo N° 5 Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad con el Alfa de Cronbach

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach      N° de elementos

**1.083**

**13**

De acuerdo a la tabla la confiabilidad es “Confiabilidad perfecta”

Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
<b>0,53 a menos</b>	<b>Confiabilidad nula</b>
<b>0,54 a 0,59</b>	<b>Confiabilidad baja</b>
<b>0,60 a 0,65</b>	<b>Confiable</b>
<b>0,66 a 0,71</b>	<b>Muy Confiable</b>
<b>0,72 a 0,99</b>	<b>Excelente confiabilidad</b>
<b>1</b>	<b>Confiabilidad perfecta</b>

Validación de expertos.

**FICHAS DE VALIDACIÓN****INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO****DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN.**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				94
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				92
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica																				95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				94
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		90		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				94
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				92
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				94

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Judith Marlene Aranda Ramos.	DNI N°	20122906
Dirección domiciliaria:	Jr. Olímpico N°	Teléfono/Celular:	959777772
Título Profesional	Licenciado en administración.		
Grado Académico:	--		

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
ANGARAES - LIRCAY  
*Judith M. Aranda Ramos*  
ASESOR ADMINISTRATIVO

Firma

Lugar y fecha: Lircay 19/12/2022

## **FICHAS DE VALIDACIÓN**

### **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022"

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				92
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				90
4. Organización	Existe una organización lógica.																				88
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				89
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				91
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				88
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				92
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Alfredo Rojas Janampa.	DNI N°	28309629
Dirección domiciliaria:	Av. Centenario S/N	Teléfono/Celular:	943940205
Título Profesional	Licenciado en Administración.		
Grado Académico:	--		





**FICHAS DE VALIDACIÓN**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Liderazgo en la Administración Pública caso: Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, 2022"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN.**

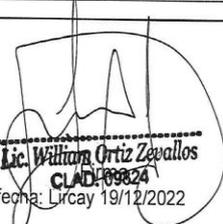
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				94
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica.																				95
5. Suficiencia	Comprendo los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				65
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				64
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				64
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				94

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	William Ortiz Zevallos	DNI N°	41769415
Dirección domiciliaria:	Jr. Las laderas S/N – Asunción – Huancavelica.	Teléfono/Celular:	957568182
Título Profesional	Licenciado en administración		
Grado Académico:	--		

  
**Lic. William Ortiz Zevallos**  
**CLAD: 09824**  
 Lugar y fecha: Lircay 19/12/2022



## Anexo N° 7 Consentimiento / asentimiento informado

78,79



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: Permiso para aplicación del instrumento  
de recolección de información

SEÑOR JAIME DAVILA MUNARRIZ, ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES - LIRCAY.

YO, Elizabeth Enciso Lima, con DNI N° 47984026 bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la prestigiosa Universidad Peruana Los Andes, domiciliada en Av, 9 de octubre N° 158 - Barrio bellavista – Lircay - Angaraes, trabajadora de la MPAL ante Ud. Con el debido respeto me presento y digo:

Con la finalidad de obtener mi título profesional de Licenciado en Administración vengo realizando la investigación titulada:

LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CASO MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES – LIRCAY - 2022. En tal sentido solicito a su digno despacho me otorgue el permiso respectivo para la aplicación del instrumento de recolección de información que ayude a determinar los resultados del estudio.

**POR LO EXPUESTO:**

Pido a usted acceder a mi solicitud y se sirva ordenar a quién corresponda por ser justo.

Lircay, 17 de junio del 2022

  
ELIZABETH ENCISO LIMA  
DNI N° 4798426  
Celular: 933839386.





Sub Gerencia de Recursos Humanos

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lircay, 12 de Julio de 2022**CARTA N° 011 – 2022/MPAL/GAyF/SGRH/arl****Señora:  
ENCISO LIMA Elizabeth.****presente.****ASUNTO : Respuesta a su Solicitud.****REF. : Solicitud de fecha 17 de junio del 2022**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Angaraes – Lircay, en atención al documento de la referencia se le autoriza el permiso solicitado para la aplicación del instrumento de recolección de información; en la investigación titulada: **LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CASO MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES – LIRCAY.**

**Sin otro particular renuevo mi especial consideración y estima personal.****Atentamente,****Lic. Adm. Alfredo Rojas Janampa  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**Cc.  
Archivo.

**Anexo N° 8 Fotos de la aplicación del instrumento.**

