



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA  
OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**JULIACA – PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**


**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA  
OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**


**TESIS PRESENTADA POR:**

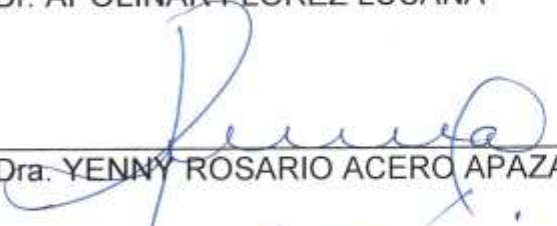
**Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**


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

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE** :   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°174-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 15 de julio de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 15261, presentado por **BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que conlleva el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294 2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2da. MIEMBRO : Dra. YLNNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUIERREZ MAYTA

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y títulos
- \* Fecha : jueves, 17 de julio de 2025
- \* Hora : 11:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Dr. Leonilda W. Condori Cari*  
DECANO (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 705-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente 2024-CU-18295 de fecha 06 de diciembre de 2024, del **Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**, correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



**Dr. Sc. S. Luciano Asesor Pinto**  
**DIRECTOR**  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCA UANCV

DISTRIBUCIÓN  
- Decanatura  
- Interesado (T)  
- Archivo FCA (1)  
- SLAP



## RESOLUCIÓN N° 408-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de setiembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-7729** de fecha 28 de junio del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**, presentado por el (la) **Bach. BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. **DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

 UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELASCO  
Dr. Sr. **Leandro Aguilar Prado**  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
SLAP/



## 22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Metadatos Complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
<b>LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48426480
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-3303-8293">https://orcid.org/0009-0006-3303-8293</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6187-1497">https://orcid.org/0000-0002-6187-1497</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	01324434
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.84010 Longitud: -70.02804 <a href="https://maps.app.goo.gl/OtkYiaFq3OTeRSUEA">https://maps.app.goo.gl/OtkYiaFq3OTeRSUEA</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 - Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>	<p><b>Ciencias sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Economía, Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Roberto Paye*  
Dr. Roberto Paye Colquehuanca  
DIRECTOR  
UNO INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo **BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO**, identificado con DNI Nro. **48426480**, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

#### ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024**

Asesorado por: **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de julio del 2025



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

La presente tesis en especial dedico a mi Dios todo poderoso quien me dio su bendición y que me protegió durante mi carrera universitaria, también dedico a mis querido padre y madre quienes estuvieron motivándome para poder culminar mi publicación, a mis queridos hermanos quienes siempre estuvieron a mi lado apoyándome en todo momento.



### **AGRADECIMIENTO**

A mi Dios Todopoderoso por ser mi defensor y guía durante toda la magnífica fase de mi profesión de experto.

A mi apreciada y estimada Universidad UANCV, que ha sido el espacio fundamental donde tuve la oportunidad de desarrollar y forjar mis conocimientos a lo largo de mi trayectoria en la vida universitaria, así como a cada uno de los dedicados profesores que, a lo largo de mi carrera profesional, han compartido generosamente su valiosa perspectiva y experiencia conmigo.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes.....	6
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	10



3.1.3. Antecedentes locales..... 14

3.2. Bases teóricas..... 17

    3.2.1. Liderazgo ..... 17

    3.2.2. Gestión administrativa..... 24

    3.2.3. Relación entre Liderazgo y gestión Administrativa..... 31

3.3. Marco conceptual ..... 32

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general..... 35

4.2. Hipótesis específicas..... 35

4.3. Variables ..... 35

4.4. Operacionalización de variables..... 37

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación..... 38

5.2. Método de la investigación ..... 38

5.3. Tipo de la investigación ..... 39

5.4. Nivel de investigación..... 39

5.5. Diseño de investigación..... 39

5.6. Población y muestra ..... 41

    5.6.1 Población ..... 41

    5.6.2 Muestra..... 41

5.7. Técnicas e instrumento ..... 41

    5.7.1. Técnica ..... 41

    5.7.2. Instrumento..... 41



5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 42

    5.8.1. Confiabilidad ..... 42

    5.8.2. Validez de instrumento ..... 42

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 43

5.10. Contrastación de hipótesis ..... 44

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1 Presentación de resultados ..... 52

6.2. Análisis de resultados..... 54

6.3. Discusión de los resultados..... 64

CONCLUSIONES..... 71

RECOMENDACIONES ..... 74

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 78

ANEXOS ..... 86



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	37
Tabla 2 Resultado del análisis de Alfa de Cronbach.....	42
Tabla 3 Correlación Tau-b de Kendall entre el liderazgo y la gestión administrativa .....	45
Tabla 4 Correlación Tau-b de Kendall entre motivación y la gestión administrativa.....	46
Tabla 5 Correlación Tau-b de Kendall entre la comunicación y la gestión administrativa .....	47
Tabla 6 Correlación Tau-b de Kendall entre el empoderamiento y la gestión administrativa .....	49
Tabla 7 Correlación Tau-b de Kendall entre la toma de decisiones y la gestión administrativa .....	50
Tabla 8 Pruebas de Normalidad para las Variables Liderazgo y Gestión Administrativa .....	52
Tabla 9 Interpretación de los Coeficientes de Correlación.....	53
Tabla 10 Correlación de Liderazgo y Gestión Administrativa.....	54
Tabla 11 Correlación de motivación y gestión Administrativa.....	56
Tabla 12 Correlación de comunicación y gestión Administrativa .....	58
Tabla 13 Correlación de empoderamiento y gestión Administrativa.....	60
Tabla 14 Correlación de toma de decisiones y gestión administrativa....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1 Correlación de Liderazgo y Gestión Administrativa. ....</b>	<b>55</b>
<b>Figura 2 Correlación de motivación y gestión Administrativa. ....</b>	<b>57</b>
<b>Figura 3 Correlación de comunicación y gestión Administrativa. ....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 4 Correlación de empoderamiento y gestión Administrativa. ....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 5 Correlación de toma de decisiones y gestión administrativa. ...</b>	<b>63</b>



## RESUMEN

El objetivo general fue establecer la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024, por lo cual se aplicó el enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo de la investigación es aplicativo, el nivel de investigación usado fue correlacional, diseño de investigación de tipo no experimental y transeccional, la técnica es la encuesta, en el instrumento fue cuestionario de preguntas, empleando la medición de la escala de Likert, para medir la fiabilidad del instrumento se empleó el estadístico de análisis de Cronbach que dio como resultado un 0,978 (97,8%) para un total de 30 preguntas, la población de estudio incluirá 39 trabajadores, asistentes, directores, especialistas en desarrollo de sistemas y diversos colaboradores de la oficina de tecnología de la municipalidad de Puno, en cuanto a los resultados según el cálculo con el estadístico Pearson, tiene una correlación de 98,2% la variable Liderazgo y Gestión Administrativa, el cual tiene una correlación positiva buena, finalmente, se concluye en base a los resultados obtenidos que la correlación entre liderazgo y la gestión administrativa con resultado de 98,2%, El P-valor calculado con Tau – b de Kendall 0,000 (0%) es menor al alfa 0,05; por tal razón, existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**Palabras claves:** Comunicación, Empoderamiento, Gestión Administrativa, Liderazgo, Motivación.



## ABSTRACT

The overall objective was to establish the relationship between leadership and administrative management in the IT office of the provincial municipality of Puno 2024. To this end, a quantitative approach and deductive method were applied. The type of research was applied, the level of research used was correlational, and the research design was non-experimental and cross-sectional. The technique used was a survey, The instrument was a questionnaire using the Likert scale. To measure the reliability of the instrument, Cronbach's analysis statistic was used, which resulted in a score of 0.978 (97.8%) for a total of 30 questions. The study population included 39 workers, assistants, directors, systems development specialists, and various collaborators from the technology office of the municipality of Puno. According to the calculation using Pearson's statistic, the variable Leadership and Administrative Management has a correlation of 98.2%, which is a good positive correlation. Finally, based on the results obtained, it is concluded that the correlation between leadership and administrative management is 98.2%. The P-value calculated with Kendall's Tau-b of 0.000 (0%) is less than alpha 0.05. Therefore, there is a relationship between leadership and administrative management in the IT office of the Provincial Municipality of Puno 2024.

**Keywords:** Communication, Empowerment, Administrative Management, Leadership, Motivation.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en la Oficina de Tecnología Informática (OTI) de la Municipalidad Provincial de Puno, durante el año 2024. La población de estudio comprendió 39 trabajadores entre asistentes, directores, especialistas en desarrollo de sistemas y diversos colaboradores de dicha oficina. El estudio se centró en analizar dos variables fundamentales: el Liderazgo, que comprende las dimensiones de motivación, comunicación, empoderamiento y toma de decisiones; y la Gestión Administrativa, que abarca las dimensiones de planeación, organización, dirección y control.

Los antecedentes de esta investigación revelan la importancia del tema a diferentes niveles. A nivel internacional, Khan et al. (2020) demostraron que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva significativa con el rendimiento laboral, mediado por la motivación intrínseca. En el contexto nacional, Ramos (2023) encontró una correlación de 0.894 entre liderazgo y gestión administrativa en instituciones públicas. A nivel local, Hinojosa et al. (2023) evidenciaron que el liderazgo (democrático, carismático y burocrático) se relaciona significativamente con la gestión administrativa en municipios de la región Puno.

El problema que motivó esta investigación radica en que la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno enfrenta serias deficiencias derivadas de la falta de liderazgo efectivo y una gestión administrativa inadecuada. Esta situación ha generado baja productividad del personal, deficiencias en la toma de decisiones y capacidad limitada para implementar innovaciones tecnológicas. El problema se manifiesta en la ausencia de un modelo de liderazgo claro que permita coordinar actividades, mejorar la comunicación interna y facilitar



decisiones informadas, creando un entorno de trabajo fragmentado donde el personal carece del empoderamiento necesario para contribuir al mejoramiento continuo de los procesos.

Ante esta problemática, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024? Para responder a esta interrogante, se estableció como objetivo general establecer la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024. La hipótesis general plantea que existe relación significativa entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

La presente tesis tiene un contenido de 6 capítulos, son los siguientes:

**Capítulo I - El Problema:** Presenta el planteamiento del problema, identificando las deficiencias en liderazgo y gestión administrativa que afectan la productividad de la OTI. Define el problema general y cuatro problemas específicos relacionados con las dimensiones del liderazgo. Incluye la justificación teórica, práctica y metodológica de la investigación.

**Capítulo II - Objetivos:** Establece el objetivo general de establecer la relación entre las variables de estudio y cuatro objetivos específicos que abordan cada dimensión del liderazgo en relación con la gestión administrativa.

**Capítulo III - Marco Teórico:** Desarrolla los antecedentes internacionales, nacionales y locales sobre liderazgo y gestión administrativa. Presenta las bases teóricas fundamentales, incluyendo teorías de liderazgo transformacional, adaptativo y auténtico, así como los conceptos de gestión



administrativa según Fayol. Define las variables y sus dimensiones con sus respectivos indicadores.

**Capítulo IV - Marco Teórico Referencial:** Presenta las hipótesis de investigación (general y específicas), define las variables de estudio y muestra la operacionalización detallada de las mismas con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

**Capítulo V - Procedimiento Metodológico:** Detalla la metodología empleada: enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental-transeccional. Describe la población de 39 trabajadores, el instrumento de recolección (cuestionario con escala Likert), la validación por juicio de expertos y la confiabilidad ( $\alpha = 0.978$ ). Incluye las pruebas de hipótesis realizadas.

**Capítulo VI - Resultados y Discusión:** Presenta los resultados obtenidos mediante análisis estadístico con SPSS v.27. Confirma una correlación positiva fuerte ( $r = 0.982$ ,  $p < 0.000$ ) entre las variables principales y correlaciones significativas en todas las dimensiones: motivación ( $r = 0.912$ ), comunicación ( $r = 0.934$ ), empoderamiento ( $r = 0.953$ ) y toma de decisiones ( $r = 0.923$ ).

Finalmente, se presentan las conclusiones que confirman las hipótesis planteadas, las recomendaciones para mejorar el liderazgo y la gestión administrativa en la OTI, las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos con la matriz de consistencia e instrumentos aplicados.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo y la gestión administrativa son componentes fundamentales en el funcionamiento eficaz de cualquier organización, tanto en el sector privado como en el público. En el contexto de la Oficina de Tecnología Informática (OTI) de la Municipalidad Provincial Puno, la falta de un liderazgo efectivo y una gestión administrativa adecuada ha generado serias deficiencias que impactan negativamente en la productividad del personal y en la calidad de los servicios tecnológicos ofrecidos a la institución. Este problema se manifiesta en la baja motivación de los empleados, una ineficiente toma de decisiones y una capacidad limitada para implementar innovaciones tecnológicas que podrían optimizar los procesos internos de la oficina.

A nivel internacional, estudios como los de Yukl & Gardner (2020) han señalado que el liderazgo es un factor crucial que influye directamente en la seguridad organizacional, especialmente en contextos donde la adopción de nuevas tecnologías es necesaria para mejorar el desempeño administrativo. La incapacidad de los líderes para fomentar un entorno colaborativo y empoderar a su equipo puede derivar en un bajo rendimiento y en la incapacidad de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.



En el contexto nacional, el sector público peruano enfrenta desafíos estructurales en la implementación de prácticas de liderazgo efectivas. Según Vargas (2017) , el liderazgo en las instituciones públicas del Perú se ve obstaculizado por la escasa formación en competencias directivas y la falta de una cultura organizacional orientada a la eficiencia. Estos problemas son especialmente críticos en el ámbito municipal, donde la gestión administrativa a menudo carece de los mecanismos de control y seguimiento necesarios para asegurar la transparencia y la correcta utilización de los recursos.

A nivel local, el problema específico radica en que la OTI no cuenta con un modelo de liderazgo claro que permita coordinar adecuadamente las actividades del equipo, mejorar la comunicación interna y facilitar la toma de decisiones informadas. Esto ha generado un entorno de trabajo fragmentado, en el que el personal no está lo suficientemente empoderado para tomar decisiones proactivas ni para contribuir al mejoramiento continuo de los procesos administrativos. Según Robbins & Coulter (2021), manifiestan que un liderazgo efectivo que puede considerarse efectivo se define por la habilidad que poseen los líderes para no solo inspirar y motivar a su equipo, sino también para guiarlos de manera efectiva hacia la obtención de los objetivos dados por la entidad. Este tipo de liderazgo fomenta y promueve una cultura en la que se valora el empoderamiento de los miembros del equipo, así como la asunción de responsabilidades, lo cual es fundamental para el éxito colectivo.



## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?

P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?

P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?

P.E.4. ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?

## **1.3. Justificación de la investigación.**

Este trabajo se justifica en tres niveles: teórico, práctico y metodológico. Desde el punto de vista teórico, el estudio se apoya en los enfoques más recientes sobre liderazgo y gestión administrativa, abordando tanto modelos tradicionales como teorías emergentes que subrayan la importancia del liderazgo adaptativo y el empoderamiento del personal en entornos de alta incertidumbre, como lo es el campo de la tecnología informática.



A nivel práctico, los resultados de esta investigación permitirán diseñar programas de capacitación para el personal de la OTI, desarrollando un modelo de liderazgo que se ajuste a las necesidades específicas de la Municipalidad de Puno. Asimismo, contribuir de manera significativa a la mejora de los procesos administrativos a través de la implementación de políticas que incentiven y promuevan dicha mejora como es la comunicación abierta, la toma de decisiones.

Metodológicamente, la presente investigación sigue un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas aplicadas a los trabajadores de la OTI para medir las percepciones sobre el liderazgo y su impacto en la gestión administrativa. Los resultados serán contrastados con estudios previos tanto a nivel nacional/internacional, con el objetivo de identificar patrones y proponer soluciones concretas que fortalezcan el liderazgo y mejoren el beneficio organizacional en la municipalidad.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos.

O.E.1. Determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

O.E.2. Encontrar la relación que existe entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

O.E.3. Determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

O.E.4. Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. *Antecedentes internacionales.*

Khan et al. (2020) en su trabajo titulada Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model, El objetivo de esta investigación fue estudiar el efecto del liderazgo transformacional en los resultados laborales de los empleados, incluyendo el rendimiento y el agotamiento, y el comportamiento laboral, como los vínculos sociales en el lugar de trabajo. Además, el estudio investiga la influencia de la motivación intrínseca que funciona como mediadora entre el liderazgo transformacional y otros factores que se han declarado. Para recopilar información de 308 empleados que trabajan en el campo de las telecomunicaciones, se llevó a cabo una encuesta transversal. Con el fin de demostrar las hipótesis, se utilizó el Modelo 4 del Proceso de Hayes para demostrar los efectos directos e indirectos que existen entre el liderazgo transformacional y los resultados del trabajo y el comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo. Los resultados del estudio demostraron que existe una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, que actúa como mediador. Otra conclusión que se puede



extraer de los resultados es que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, existe una relación indirecta e insignificante del liderazgo transformacional con el agotamiento laboral y la holgazanería social. Por lo tanto, se puede afirmar que los líderes organizativos deben tener atributos transformacionales informándose bien de sus empleados porque el líder transformacional puede inspirar a los empleados para lograr resultados previstos o significativos. Proporciona a los empleados autoconfidencia sobre trabajos específicos, así como el poder de tomar decisiones una vez que han sido formados.

Alam (2021) en su trabajo titulada *Leading in the shadows: understanding administrative leadership in the context of COVID-19 pandemic management in Bangladesh*, El estudio examina el sistema de gestión de la pandemia COVID-19 en Bangladesh y el rol de los líderes burocráticos a nivel nacional y local, enfocándose en la interfaz entre el sector salud y los administrativos, mediante una metodología cualitativa basada en datos secundarios, observación participante y los 36 años de experiencia del autor en la burocracia bangladesí, utilizando análisis documental y observaciones del sistema administrativo nacional sin especificar una muestra concreta, encontrando como resultado principal una disfuncionalidad en el sistema de gestión pandémica causada por la preferencia de los líderes administrativos por "liderar desde las sombras", donde la decisión inicial de los actores gubernamentales de actuar independientemente resultó contraproducente e ineficaz, cuando la gestión pandémica requería compromiso social total y contribuciones colaborativas.

López & Ramírez (2023) en su trabajo titulada *Variables influyentes en la gestión administrativa de las pymes*. Entre las recomendaciones destacadas a



implementar por las pequeñas y medianas empresas incluir trabajos futuros en las recomendaciones recogidas y trabajar en: la eficiencia de la gestión y la gestión administrativa. Esta es una de las dificultades no cubiertas, cual nos permite aconsejar de mejorar la gestión y la eficiencia de las PYME, dada la falta de un equipo especializado, con experiencia y familiarizado con todas las acciones y decisiones requeridas. Esto puede ser enviado en una doble dirección, debida a la transmisión completa de la gestión y la dirección, así como el liderazgo y la orientación estratégica, la formación y la planificación de PYME sobre la base en la cual está seguro de extinguirse. La mención antes mencionada conduce a la eficiencia y el rendimiento efectivo de ellos mencionados, lo cual impacta directamente en el desempeño total y aumenta su valor en un mercado en constante cambio. Con respecto a los objetivos del trabajo, se necesitan futuros estudios de investigación para determinar la terminología administrativa en la industria farmacéutica \* Definición de todas las variables críticas propuestas a obtener todos los formuladores hasta ahora mencionados. no solo está altamente desarrollada en las pequeñas Cuán críticas son las variables en la sostenibilidad de las PYME ¿Cuáles de estos son los mejores y los más eficaces cuando hablamos individualmente?

Mejía (2021) en su trabajo titulada Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. La presente investigación es de naturaleza correlacional, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, de carácter transversal, y adopta un enfoque cuantitativo, utilizando el método de hipótesis y deducción. Se utilizó una muestra de treinta y tres educadores. Era de suma importancia establecer una correlación entre la gestión educativa y el estilo de liderazgo transformacional de los directores que



trabajan en la Institución Educativa N.º 2076. Se presenta la hipótesis básica, que demuestra que existe una fuerte correlación positiva entre las variables de gestión educativa y liderazgo transformacional, con un coeficiente de Pearson de 0,794 que indica este nivel de correlación. Se observó una correlación significativa entre las variables de gestión pedagógica y liderazgo transformacional, como lo demuestra el coeficiente de Pearson de 0,681, en la primera hipótesis específica. En cuanto a la segunda hipótesis, se determinó que existe una fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional, con un coeficiente de Pearson de 0,697. Durante la tercera hipótesis específica, se determinó que existía una fuerte correlación positiva entre las variables de gestión comunitaria y liderazgo transformacional, con un coeficiente de Pearson de 0,811.

Schwarz et al. (2020) en su trabajo titulada *Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance?*. Este artículo analiza la interrelación entre la rendición de cuentas, el cumplimiento normativo, la lealtad política y los modelos de gobernanza de redes en el contexto del liderazgo y la motivación de los empleados en el servicio público (PSM), así como su impacto en el rendimiento laboral individual, con el fin de profundizar en la comprensión del liderazgo en el sector público. El estudio, basado en una muestra de 300 funcionarios públicos chinos y 64 directivos, concluye que la rendición de cuentas, el cumplimiento normativo, la lealtad política y la gobernanza en red están significativamente correlacionados con los niveles de PSM y el rendimiento laboral de los empleados. Además, los resultados del modelo multinivel indican que el liderazgo en la gobernanza de redes tiene la relación positiva más fuerte con tanto la PSM como el rendimiento laboral. Esta



lección también apunta a la conclusión de que los gerentes deben fomentar que los empleados públicos establezcan y mantengan vínculos fuera de sus agencias de empleo para abrirse paso hacia la información, la competencia técnica y los recursos que no pueden ser encontrados internamente.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales.**

Ramos (2023) en su trabajo titulada Liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto Jose Santos Chocano, Huaral – 2023, El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en los asociados del Instituto José Santos Chocano en Huaral – 2023. La investigación presentada en este artículo fue de tipo aplicado y no se utilizó ningún diseño experimental, sino que se empleó un tipo de investigación correlacional y se prestó especial atención al aspecto cuantitativo. En el estudio participaron un total de 44 trabajadores. Se adoptó una encuesta y se utilizó como instrumento para recopilar datos para la pregunta de investigación. Los resultados se correlacionaron y un coeficiente de correlación de 0,894 indicó una fuerte relación positiva con alta significación.

Rodriguez (2023) en su trabajo titulada Liderazgo del médico jefe y la gestión administrativa en el C.S. Raúl Porras Barrenechea Carabayllo-2023, En esta investigación, establecer de manera rigurosa y sistemática la correlación entre el liderazgo del médico jefe y la gestión administrativa en el Centro de Salud Raúl Porras Barrenechea en Carabayllo en el período 2023 es la meta principal. Para lograr este objetivo, se ha seleccionado un enfoque de metodología de básico y cuantitativo, con un diseño no experimental-descriptivo y un nivel de análisis correlacional. La muestra fue seleccionada de forma probabilística, y el número total de profesionales de la salud participantes fue de



46 personas, lo que garantiza la representatividad de los datos recopilados. La información primaria fue recopilada a través de un método de encuesta mediante el uso de dos cuestionarios validados: the liderazgo y la gestión administrativa. De acuerdo Rossi en 2017, el cuestionario del primer instrumento mostró un impresionante coeficiente alfa de Cronbach de 0.939, lo que sugirió la alta confiabilidad de las respuestas recopiladas. La segunda herramienta del cuestionario del administrador produjo un alfa similar de 0.929, lo que indicó una fiabilidad alta del instrumento. Los resultados de la investigación mostraron una puntuación del 67.39 % para el liderazgo y una puntuación aún más alta del 73.91 % para la administración. Esta investigación afirmó una significancia de la correlación de  $p = 0.000$ , y el valor del coeficiente de correlación Rho fue de 0.593.

Chancafe (2020) en su trabajo titulada Gestión administrativa, liderazgo transformacional en el Programa Presupuestal en las Unidades Ejecutoras Sector Salud, 2020. El impacto de la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en el programa presupuestario 068 se destinará a la siguiente tesis: Objetivo General. A fondo. Tipo de investigación: básico. Diseño: No experimental transversal. Población/ muestra: 143 unidades ejecutoras de sector salud a nivel nacional. Muestreo: unidades de coordinadores del programa de presupuesto 068 – las unidades responsables de la implementación y el fortalecimiento del sistema de políticas públicas. Técnica de muestreo utilizada: no probabilística; el impacto de la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en el programa presupuestario 068 en las unidades ejecutoras de sector salud, la investigación nos garantizó representatividad. Instrumentos: cuestionario en formato tipo Likert, con 74 preguntas distribuidas de la siguiente



manera: 20 disantes a la gestión administrativa, 24 referente al liderazgo transformacional y 20 adicionales de gestión administrativa. Tipo de Científico: cuantitativo. Metodológico: hipotético-deductivo. Análisis de Datos: SPSS 26.0. Nivel de signicación: 0.05 ( $p=1.000$ ). En 2020, la gestión administrativa y el liderazgo transformacional impactarán en el programa presupuestario 068 en las unidades ejecutoras del sector salud. Bondad de ajuste de modelo final – La prueba indica que la significación de los coeficientes de los parámetros es inferior a 0,05. Asimismo, el valor estadístico chi-cuadrado para la bondad de ajuste fue de 63,668 con un nivel de significación de 0,000,  $p < 0,05$  (valor teórico establecido), además, el índice de Nagelkerke fue de 62.8%, lo que indicó un ajuste adecuado del modelo.

Vargas (2022) en su trabajo titulada Gestión administrativa y toma de decisiones en el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social, Cercado de Lima – 2021. Donde el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en el Programa Nacional de Plataformas de Acción para la Inclusión Social, Cercado de Lima – 2021. Donde el nivel de la investigación es correlacional, con un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un marco transversal. Se selecciono a 214 participantes en el Programa Nacional de Plataformas de Acción para la Inclusión Social, lo que constituye una selección no probabilística a discreción del investigador. Las cuestiones abarcan un cuestionario de gestión administrativa con 30 ítems y un cuestionario de 29 ítems destinados a para la toma de decisiones. Los resultados de la investigación reconocen una fuerte relación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones rombo=0,869. Además, se observan correlaciones positivas con la variable derivada de las



dimensiones de la planificación rombo=0,811, organización rombo=0,810, dirección rombo=0,806 y control rombo=0,757. Conclusiones Permiten implementar acciones pertinentes que empoderan a los directores del programa para tomar decisiones más informadas.

Menacho & Jenner (2021) en su trabajo titulada Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Este estudio sobre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en el Municipio Provincial de Chiclayo tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en dicho municipio. El estudio se llevó a cabo con la intención de establecer esta relación. Este estudio es un estudio correlacional descriptivo, que no es experimental y no se extiende a otras áreas. Se basa en una población compuesta por todos los empleados del Distrito Municipal de Chiclayo, con una muestra de veinte trabajadores. En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes: el cuestionario de gestión administrativa y el cuestionario de liderazgo asertivo. Se utilizaron ambos cuestionarios. Tras la recopilación de las preguntas, con la ayuda del programa estadístico IBM SPSS, se llevará a cabo la recopilación de las preguntas. El objetivo es identificar dos factores clave que deben tenerse en cuenta en todas las instituciones públicas para mejorar la calidad del servicio, como es el caso del Municipio de Chiclayo. Esto permitirá evaluar el nivel actual y determinar si un componente influye en otro. Como investigador, me comprometo a mantener la integridad de los resultados, la fiabilidad de los datos proporcionados por la institución pública, así como la confidencialidad de las opiniones, respuestas y la identidad de los participantes en la investigación.



### **3.1.3. Antecedentes locales.**

Quispe (2025) en el trabajo de investigación de llamada Trabajo en equipo en la gestión administrativa en una institución educativa pública, Juliaca, 2024, La presente investigación cumple con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: calidad de la educación, ya que aborda las dimensiones del trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y empatía, que impactan en la gestión administrativa de una institución educativa. En este sentido, el objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida estas dimensiones inciden en la mejora de los procesos administrativos. El enfoque de la investigación es cuantitativo, un diseño no experimental y nivel correlacional causal. La población estuvo constituida por 96 individuos, entre docentes y personal administrativo, y de la cual se conformó una muestra de 80 sujetos de manera no probabilística. Se utilizaron cuestionarios validados bajo escala de Likert, para recopilar información respecto a las variables de estudio y la gestión administrativa. Los resultados principales concluyeron que el trabajo en equipo tiene una correlación positiva y directa que contribuyó de manera significativa con la variabilidad ( $\chi^2 = 25,442$ ;  $p < 0,001$ ). El liderazgo aportó un 30,5; la comunicación incidencia ( $\chi^2 = 30,164$ ;  $p < 0,001$ ); y la empatía un 18 % ( $\chi^2 = 18,36$ ;  $p = 0,001$ ). Entonces, se puede establecer que la integración de dichas dimensiones, influye de forma positiva en la calidad de la gestión administrativa, por lo que son fundamentales para mejorar procesos y fomentar un espacio educativo más eficaz y colaborativo.

Hinojosa et al. (2023) en su trabajo titulada "Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú", El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo político y la



gestión administrativa del municipio de Crucero – Puno. El tipo de investigación fue cuantitativo, el alcance: descriptivo-correlacional y el diseño: no experimental-transeccional. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios aplicados para medir las variables de Liderazgo político y gestión administrativa. La población fue de 55 trabajadores en el municipio de Crucero y funcionarios municipales, donde con selección del tipo muestreo no probabilístico por conveniencia selección total (muestra censal). Los resultados obtenidos de la correlación señalan que el liderazgo político y el liderazgo (democrático, carismático y burocrático) se correlacionan significativamente con la gestión administrativa {planeación, organización, dirección y control}. El nivel de liderazgo político que se identificó es de nivel regular en un 20%, altos 20% y muy alto 47.3%.

Kcahui et al. (2022) en su trabajo titulada liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de carabaya – puno, La investigación permite abordar la problemática central: ¿Qué correlación existe entre el liderazgo transformacional y la actuación gerencial en las instituciones educativas primarias de la provincia de Carabaya? En tal sentido, la finalidad es determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional y la actuación gerencial. Este trabajo es de naturaleza no experimental y corresponde al diseño correlacional descriptivo. Los sujetos de estudio están constituidos por 74 directores de instituciones educativas primarias, escogidos mediante el muestreo aleatorio simple. La técnica utilizada para obtener información fue la encuesta y, para cada variable, se evaluó la escala tipo Likert. Por ello, con la prueba de correlación Spearman, se halla el vínculo entre las variables. Resultado que evidencia un  $r = 0.401$ ; y un nivel de significancia por



debajo del 5%. De la tabla 20, se interpretará que el 90.5% de directores con un liderazgo transformacional excelente optará por un desempeño muy bueno.

Ponce (2022) en tu trabajo titulada Sistema de información web para mejorar la gestión administrativa de centros odontológicos de la ciudad Puno – 2020, El trabajo de investigación titulado «Sistema de información web para mejorar la gestión administrativa de los centros dentales de la ciudad de Puno – 2020» tuvo como objetivo principal la implementación de un sistema de información web creado con la finalidad de mejorar la gestión administrativa en los centros dentales de la Puno. El principal problema abordado en este proyecto fue la gestión de la información, abordada desde un enfoque administrativo, que involucra un enfoque a los registros y reportes de los pacientes, sus citas, pagos, e historial dental. Se optó por una metodología de nivel aplicado y un diseño de investigación pre experimental, dado que se aplicó la variable independiente en la muestra de este estudio. Como resultado, pudo crearse un nuevo modelo de procesos de gestión administrativa como un sistema de información web aplicable, basado en el marco SCRUM, considerado el más adecuado para las necesidades de este proyecto, y que además está alineado con la NTP-ISO/IEC RT 29110. Se utilizó la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos aplicados a 89 pacientes de Ortoline Perú, donde se pudo verificar a través de siete indicadores la mejora en la administración propuesta. La administración tuvo una mejora del 65% en el tiempo para llenar formularios de pacientes, el 55,1% en concertar citas y 58% en llenar formularios de pago. Respecto a informar de pacientes coinciden y pagos, se registraron reducciones de 95,2%, 92,8% y 97,9% respectivamente. Para el indicador de la satisfacción del usuario se pudo registrar un aumento en 5,2% desde 23,2%. En resumen, la



hipótesis general se acepta con una significancia.0>% para los 7 indicadores mencionados.

Lopez et al. (2024) en su trabajo titulada La administración en el liderazgo pedagógico para una gestión escolar de calidad en instituciones educativas de la región puno, 2020, El objetivo del estudio fue determinar el alcance del impacto del liderazgo pedagógico en la administración escolar eficaz dentro de las instituciones educativas de la zona de Puno en 2020. La técnica utilizada fue un marco de investigación aplicada, descriptiva y correlacional con un diseño transversal no experimental. La muestra incluyó a 243 instructores que completaron una encuesta, lo que demostró su fiabilidad con un valor alfa de Cronbach de 0,912, lo que indica una gran fiabilidad. En este sentido, la práctica del liderazgo pedagógico en las escuelas debe consistir en motivar e inspirar confianza en los trabajadores y profesores, crear un entorno acogedor e influir en la eficacia del rendimiento académico. Las escuelas deben gestionarse como empresas, con diferentes áreas de desarrollo y niveles jerárquicos. El director es el gerente encargado de la administración de los recursos y de dirigir a los profesores, que son el talento humano de la institución. También se demuestra que toda organización tiene un producto final. En las escuelas, este es el objetivo de enseñar a los niños con los más altos estándares para que puedan convertirse en el futuro del país.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Liderazgo**

De acuerdo a Robbins & Judge (2023), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que logre sus metas. Se basa en facetas fundamentales como la motivación, comunicación, empoderamiento y la toma de decisiones.



Gracias a ellas, el líder no solo conduce, sino que motiva e inspira a su equipo para lograr un progreso activo con el cual puede contribuir a consolidar la unión del grupo en pro de obtener un resultado más eficaz.

### **3.2.1.1. Definición Enfoques del Liderazgo**

Northouse (2022) señala que el liderazgo representa un proceso dinámico y continuo en el cual un individuo ejerce influencia sobre un conjunto de personas, con el propósito de guiarlas hacia la consecución de un objetivo que todos comparten y consideran importante. Según Northouse (2022) el liderazgo implica influencia, se da dentro de un contexto grupal y tiene como fin alcanzar metas organizacionales. La naturaleza del liderazgo varía según el contexto y el entorno organizacional en el que se ejerce, siendo especialmente relevante en entornos cambiantes y altamente tecnológicos, como el de la OTI en la Municipalidad Puno.

El liderazgo transformacional se trata de cómo un líder realmente puede marcar la diferencia en su equipo inspirándolos, desafiando sus mentes y prestando atención a sus necesidades individuales Según Bass & Riggio (2006) , este tipo de liderazgo va más allá de los intereses personales del líder y se centra en el desarrollo y la motivación de los seguidores, promoviendo cambios significativos tanto en el individuo como en la organización

De acuerdo con Bass & Riggio (2006) nos refieren en su análisis sobre el liderazgo transformacional, sugiere que los líderes motivan a sus empleados para alcanzar paralelismos más altos de desempeño, promoviendo el compromiso con los objetivos organizacionales. Esta capacidad de inspirar y transformar es crucial en entornos como la OTI, donde se requiere una transformación continua para mantenerse al día con los avances tecnológicos.



Este estilo de liderazgo puede ser clave para superar las deficiencias actuales en la OTI, donde la motivación y la innovación son fundamentales para mejorar la productividad del equipo.

### **3.2.1.2. Liderazgo transformacional**

Burns (1978) nos indica que la teoría del liderazgo transformacional, desarrollada inicialmente por Burns (1978) y ampliada por Bass (1985), sugiere que los líderes transformacionales fomentan el desarrollo de su equipo al inspirar a los empleados para que superen sus propios intereses por el bien común. Los cuatro componentes claves de este liderazgo son: refiere a la cualidad de poseer un carisma o una influencia que es idealizada, así como a la capacidad de ofrecer una motivación que inspira a otros, fomenta un apoyo intelectual y proporciona un enfoque personalizado hacia cada individuo.

Al respecto Goleman (2017) menciona que el liderazgo transformacional ha demostrado ser efectivo en diversas industrias, incluyendo el sector público, donde las estructuras jerárquicas y burocráticas a menudo limitan la innovación. En un estudio reciente, Goleman (2017) menciona que el liderazgo transformacional en el sector público no solo mejora el rendimiento organizacional, aumenta la satisfacción laboral al involucrar activamente a los empleados en los procesos para sus decisiones que tomarán. En el contexto de la OTI de Puno, un liderazgo transformacional podría potenciar la capacidad de innovación y mejorar la gestión de proyectos tecnológicos.

### **3.2.1.3. Liderazgo Adaptativo.**

El liderazgo adaptativo implica guiar a las personas a través del cambio, garantizar que todos estén a bordo, adquiriendo conocimientos juntos y tomar decisiones acertadas cuando las situaciones se vuelven complicadas y no existe



una solución clara. Este tipo de líder no solo te proporciona las soluciones, sino que también ayuda a todos los involucrados a descubrir nuevas maneras de manejar situaciones complicadas.

Según Heifetz & Linsky (2017) considera que es un enfoque centrado en la capacidad de los líderes para ayudar a las organizaciones a enfrentar cambios rápidos y superar la resistencia natural al cambio. En entornos tecnológicos como la OTI, donde los avances en tecnología pueden alterar rápidamente las necesidades organizacionales, el liderazgo adaptativo es crucial para guiar a la organización a través de la incertidumbre y fomentar la resiliencia. Heifetz (1994) propone que los líderes adaptativos movilizan a las personas para enfrentar desafíos, promoviendo la capacidad de aprendizaje y adaptación.

#### **3.2.1.4. Liderazgo autentico.**

Para George (2003) el liderazgo autentico se basa en la transparencia, el comportamiento ético y la conexión entre las acciones y los productos del líder. En el sector público, y particularmente en la OTI, el liderazgo auténtico puede fomentar una mayor confianza entre los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso con los objetivos organizacionales. Walumbwa et al. (2008) argumentan que el liderazgo auténtico es efectivo para desarrollar relaciones a largo plazo con los empleados basados en la confianza y el respeto mutuo, lo que puede ser crucial en organizaciones que dependen del trabajo colaborativo.

#### **3.2.1.5. Motivación.**

Robbins & Judge (2023) consideran en su investigación que la motivación es una dimensión clave del liderazgo, dado que un líder efectivo es capaz de influir positivamente en los comportamientos y actitudes de los empleados, promoviendo el compromiso y el deseo de alcanzar los objetivos



organizacionales. Robbins & Judge (2023) señalan que la motivación está directamente relacionada con el rendimiento laboral, ya que un personal motivado tiende a ser más productivo y satisfecho con su trabajo.

### **Indicadores de motivación:**

**Reconocimiento** establece que el reconocimiento forma parte de las necesidades de estima, donde las personas requieren ser valoradas por sus contribuciones.

**Incentivos** como recompensas que motivan el comportamiento cuando existe una relación clara entre esfuerzo, desempeño y resultado.

**Clima Laboral** las percepciones que los individuos tienen de su organización, influenciadas por los factores del sistema organizacional.

En el contexto de la OTI, la motivación es crucial para garantizar que el personal se sienta comprometido con los proyectos tecnológicos y dispuesto a contribuir al éxito organizacional. La implementación de estrategias motivacionales por parte del liderazgo puede aumentar la productividad y mejorar el clima laboral.

### **3.2.1.6. Comunicación.**

De acuerdo con Daft (2021) considera que la comunicación es esencial en el liderazgo, ya que permite que los líderes transmitan sus visiones y objetivos a los empleados, asegurando que todos estén alineados hacia un propósito común. Según Daft (2021) propone que una comunicación efectiva mejora la coordinación de actividades y aumenta la cohesión dentro del equipo.

### **Indicadores de comunicación:**

**Comunicación Efectiva** el proceso donde la información es transferida y entendida entre dos o más personas de manera clara y precisa.



**Retroalimentación** el proceso mediante el cual el sistema ajusta su comportamiento basándose en la información sobre los resultados de sus acciones previas.

**Escucha Activa** una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente ha escuchado y entendido, tanto el contenido como los sentimientos expresados.

### **3.2.1.7. Empoderamiento.**

Al respecto Blanchard et al. (2001) sostienen que el empoderamiento en el liderazgo se refiere a la capacidad de los líderes para delegar responsabilidades y otorgar autonomía a los empleados, lo que fomenta la confianza en sus habilidades y mejora la eficiencia organizacional. Además de ello los autores Blanchard et al. (2001) argumentan que el empoderamiento es una estrategia clave para aprovechar el talento de los empleados y mejorar la toma de decisiones.



## Indicadores de empoderamiento:

**Crecimiento Personal** La realización del potencial humano, el desarrollo de capacidades y talentos únicos autonomía y efectividad.

**Satisfacción** un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales de uno.

**Logro y Realización** el impulso de destacar, de luchar por el éxito y de sobresalir en relación con un conjunto de estándares.

**Ser Escuchado** cualquier intento de cambiar, en lugar de escapar de, un estado de cosas objetable

### 3.2.1.8. Toma de decisiones.

Simon (2021) interpreta que la toma de decisiones es una dimensión crítica del liderazgo, especialmente en entornos donde la tecnología juega un papel central. Además, el autor Simon (2021) destaca que los líderes toman decisiones rápidas y basadas en datos para garantizar la eficiencia operativa y la correcta implementación de las estrategias organizacionales.

## Indicadores de la toma de decisiones:

**Elaboración de informes:** Es la preparación de documentos que registran información relevante para sustentar decisiones.

**Transparencia:** Se refiere a la claridad y honestidad en los procesos y resultados de la gestión administrativa.

**Intercambio de información:** Es la circulación fluida de datos entre áreas o personas para asegurar coordinación.

**Coordinación:** Es la integración de esfuerzos y recursos para alcanzar objetivos comunes de manera organizada.



### **3.2.7.9. Ser Escuchado**

Según Martins (2025) , "sentirse escuchado es sentir que el otro pone el foco en ti y no en el problema... Cuando la persona a la que escuchas se siente escuchada disminuye su estrés o agobio y está más dispuesta y abierta a mantener una conversación honesta" Esto se conecta con las teorías motivacionales donde la escucha activa "hace que las personas se sientan valoradas y comprendidas" y "los colaboradores se sienten comprendidos y validados cuando son escuchados activamente"

### **3.2.7.10. Elaboración De Informes**

Según el modelo de comunicación organizacional, "el feedback puede ser definido como la información que recoge el emisor de una comunicación sobre los efectos de la misma en el sujeto que la recibe" Feedback y Escucha Activa: Mejora tu Comunicación, y la elaboración de informes constituye un mecanismo formal de retroalimentación en las organizaciones.

## **3.2.2. Gestión administrativa.**

### **3.2.2.1. Definición y funciones de la Gestión Administrativa.**

De acuerdo con Fayol (1987) manifiesta que la gestión administrativa incluye cinco funciones principales: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones son fundamentales para la coordinación eficiente de recursos humanos y tecnológicos dentro de una organización. Edwards (2018) vuelve a analizar las funciones administrativas de fayol, como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control, y destaca que, a pesar del paso del tiempo, siguen siendo pilares fundamentales de la teoría y la práctica de la gestión en las organizaciones modernas. En la actualidad, autores como Mintzberg (2017) han ampliado el enfoque de Fayol, proponiendo que la gestión



administrativa no solo se basa en estas cinco funciones, sino que también incluye la capacidad de gestionar las relaciones humanas y políticas dentro de la organización.

En la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, la gestión administrativa juega un papel clave en la capacidad de la oficina para implementar y gestionar sistemas tecnológicos. La correcta planificación y organización de los recursos tecnológicos y humanos permite que los proyectos se completen de manera eficiente, mientras que la dirección adecuada asegura que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales.

### **3.2.2.2. Gestión de Cambio Organizacional.**

Para Kotter (1996) sostiene que el modelo de gestión del cambio organizacional es un marco ampliamente utilizado en organizaciones que enfrentan cambios tecnológicos. Los ocho pasos de Kotter para la gestión del cambio incluyen la creación de una sensación de urgencia, la formación de una coalición de liderazgo, el desarrollo de una visión estratégica y la institucionalización de nuevos enfoques. En la OTI de Puno, donde la adopción de nuevas tecnologías es esencial, este modelo puede ayudar a reducir la resistencia al cambio y mejorar la implementación de nuevos sistemas tecnológicos.

### **3.2.2.3. Innovación organizacional.**

De acuerdo con Hill et al. (2020) en el contexto de las organizaciones tecnológicas, la innovación organizacional es un factor crítico de éxito. A su vez Hill et al. (2020) reflexionan que la innovación organizacional es la capacidad de una organización para generar, adaptar y aplicar nuevas ideas y tecnologías. En este sentido, Chatterjee et al. (2020) Afirman que la innovación organizativa es



la capacidad de una organización para desarrollar, aplicar y utilizar nuevas ideas y tecnologías. Para la OTI de Puno, donde la tecnología es el centro de su operación, fomentar una cultura de innovación es crucial para mantener la competitividad y mejorar la eficiencia. La gestión administrativa en este contexto implica no solo la coordinación de recursos, sino también la creación de un entorno que apoya la experimentación y la innovación.

#### 3.2.2.4. Planeación.

Es el proceso mediante el cual se establecen los objetivos organizacionales y se determinan las habilidades para alcanzarlos. Es más, la "planeación es la base de todas las actividades administrativas, ya que proporciona una hoja de ruta clara para la asignación de recursos" (Chiavenato, 2009, p. 45).

#### Indicadores de la planeación:

**Objetivos:** Son metas claras y alcanzables que orientan las acciones de la institución hacia resultados concretos. Su correcta formulación permite medir avances y logros.

**Estrategias:** Son los caminos o planes de acción que la organización implementa para alcanzar sus objetivos en un entorno competitivo y cambiante.

**Políticas:** Son guías de acción que establecen principios y normas generales que orientan la toma de decisiones y el comportamiento institucional.

**Programas:** Son conjuntos estructurados de actividades y proyectos planificados que se desarrollan en un tiempo determinado para cumplir con los objetivos propuestos.



### 3.2.2.5. Organización.

Refiere a la estructuración de los recursos y actividades de manera que permitan la consecución eficiente de las metas organizacionales. Robbins & Coulter (2021) señalan que “una buena organización implica una adecuada división del trabajo y una correcta asignación de responsabilidades dentro de la entidad”.

#### Indicadores de la organización:

**Estructura organizacional:** Es el marco formal que define la jerarquía, los niveles de autoridad y la relación entre las distintas áreas de la institución.

**División del trabajo:** Consiste en distribuir responsabilidades y funciones entre los miembros del equipo para aprovechar sus capacidades y aumentar la eficiencia.

**Asignación de recursos:** Implica la distribución adecuada de personal, tiempo, presupuesto y materiales, garantizando el uso racional de los recursos disponibles.

**Departamentalización:** Se refiere a la agrupación de actividades en áreas o departamentos específicos, lo cual facilita la especialización y coordinación.

### 2.2.2.6. Dirección.

La dirección se refiere a la capacidad de los líderes para guiar y motivar a los empleados hacia la consecución de los objetivos organizacionales. Según Mintzberg (2017) sostiene que “la dirección efectiva implica no solo la supervisión de las actividades, sino también la capacidad de motivar y apoyar al personal”.



## Indicadores de la dirección:

**Liderazgo:** Es la capacidad de influir y orientar al personal hacia el logro de metas comunes, fomentando la cooperación y el compromiso.

**Motivación:** Es el impulso interno y externo que genera entusiasmo y disposición en los trabajadores para cumplir sus funciones con eficiencia.

**Comunicación:** Es el proceso de transmitir información de manera clara y efectiva, asegurando la comprensión y reduciendo malentendidos.

**Supervisión:** Consiste en acompañar y controlar directamente las actividades del personal, asegurando que se desarrollen conforme a lo planificado.

### 3.2.2.7. Control.

Proceso mediante el cual se inspecciona el desempeño organizacional y se realizan ajustes para asegurar que los objetivos se alcancen. Tanto como Koontz & Weihrich (2015) "destacan que el control es una función crítica para identificar desviaciones en el plan original y tomar acciones correctivas".

## Indicadores de control:

**Establecimiento de estándares:** Es la definición de parámetros o criterios de calidad que servirán como referencia para evaluar el desempeño institucional.

**Medición del desempeño:** Consiste en evaluar los resultados de las actividades realizadas, identificando avances, logros y dificultades.

**Comparación con estándares:** Es el análisis que permite identificar las diferencias entre lo planificado y lo ejecutado, determinando brechas de desempeño.



**Acciones correctivas:** Son los ajustes y medidas implementadas para corregir errores, mejorar procesos y garantizar que los resultados se alineen con los objetivos.

### 3.2.2.8. Estructura Organizacional

Mintzberg (1985), sostiene que "la estructura de una organización puede definirse como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo consiguiendo después la coordinación de las mismas". La estructura organizacional "se constituye como un elemento principal para la planificación y ejecución de cualquier estrategia empresarial"

### 3.2.2.9. Asignación De Recursos

Según Weiss (1980) , la función de organización implica que "los gerentes deben proporcionar todo lo necesario para llevarlo a cabo; incluyendo materias primas, herramientas, capital y recursos humanos requiere una asignación de recursos adecuada"

### 3.2.2.10. Establecimiento De Estándares

Según Fayol (1916), "el control consiste en verificar que todo ocurra de conformidad con el plan adoptado, las instrucciones emitidas y los principios establecidos".

Según la Capacitación Administrativa en Línea (2020) define que "El establecimiento de estándares es parte del 'Proceso de Control Administrativo' y trata establecer la calidad, la cantidad y los tiempos en que deben de ejecutarse ciertas actividades o que deben de tener ciertos insumos o productos. Estándar es una unidad de medida que sirve como modelo, guía o patrón, con base en el cual se efectúa el control".



### 3.2.2.11. Medición Del Desempeño

Barradas Martinez et al. (2021) definen la medición del desempeño organizacional como "una estrategia para mejorar la eficiencia y competitividad de la organización" que implica "más que una evaluación financiera, contable o de mercado puesto que la calidad, la satisfacción de los clientes, la innovación, la creación de nuevo conocimiento y la percepción de los grupos de interés internos y externos reflejan" el verdadero desempeño organizacional.

Cabrera (2020) establece que " La función de control administrativo define se trata de un "proceso sistemático por el cual la administración mide y asegura que se cumplan todas las reglamentaciones para el comportamiento". Por lo tanto, su objetivo primario es contar con "un estricto cumplimiento de los objetivos de la empresa, establecidos anteriormente, como los planes que han sido cuidadosamente desarrollados para lograr esos objetivos de la manera más efectiva y eficiente". En otras palabras, el control administrativo no solo implica una evaluación constante de la actividad y sus resultados, sino que también requiere la capacidad de realizar cambios necesarios para mantener a todos los miembros de la organización en línea con los objetivos estratégicos específicos, permitiendo el continuo progreso hacia el éxito empresarial."

### 3.2.2.12. Comparación Con Estándares

Según Morales (2020) "El quinto paso es la comparación que implica establecer la diferencia entre el desempeño real y un estándar. Mientras es razonable esperar que en todas las actividades exista cierta variación en el rendimiento, es crítico determinar un rango de variación aceptable".



### **3.2.2.13. Acciones correctivas**

Hernández (2009) , "Acción correctiva: busca corregir el desempeño para adecuarlo al estándar esperado" En general, las acciones correctivas abarcan una variedad de modificaciones en los procesos, procedimientos o sistemas que se implementan con un propósito fundamental de lograr una mejora significativa en la calidad en cualquiera de las diversas fases que conforman el ciclo de calidad. Si bien se puede argumentar que una simple corrección es una forma paupérrima y fácil de remediar un error, ya que se implementa de manera temporal o superficial, una acción correctiva, por definición, implica la identificación y eliminación de la raíz subyacente causa de la no conformidad, lo que garantiza que el problema no se repita en el futuro y se sienten las bases adecuadas para un estándar de calidad más satisfactorio.

### **3.2.3. Relación entre Liderazgo y gestión Administrativa**

#### **3.2.3.1. Influencia del liderazgo en la Gestión Administrativa.**

El liderazgo y la gestión administrativa son componentes interdependientes en el éxito organizacional. Yukl (2013) destaca que los líderes efectivos no solo influyen en los empleados, sino también en la estructura y los procesos administrativos de la organización. El liderazgo proporciona la dirección y la visión, mientras que la gestión administrativa asegura que los recursos se utilicen de manera eficiente. En el caso de la OTI de Puno, la capacidad de los líderes para guiar el equipo e influir en la gestión de proyectos tecnológicos es fundamental para mejorar la eficiencia operativa.



### **3.2.3.2. La motivación como conector entre el liderazgo y la gestión administrativa.**

Chiavenato (2009) argumenta que los factores más importantes que conectan el liderazgo con la gestión administrativa. Un liderazgo efectivo motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos, lo que mejora la ejecución de los procesos administrativos y, por ende, los resultados organizacionales. La teoría de la motivación de Herzberg (2003) considera que la motivación laboral se explica mediante dos categorías de elementos: los factores motivacionales, que fomentan la satisfacción y están vinculados con el contenido laboral (como el logro, el reconocimiento y el desarrollo profesional), y los factores higiénicos, que, aunque no incentivan directamente, su falta puede provocar insatisfacción (como el sueldo, las condiciones de trabajo y la supervisión). Es particularmente relevante en la OTI, donde la motivación intrínseca de los empleados puede ser crucial para mejorar el rendimiento y la innovación tecnológica

### **3.3. Marco conceptual**

#### **Motivación**

La motivación es el proceso que impulsa a las personas a actuar para alcanzar un objetivo. Según Herzberg (2003) sostiene que “existen factores motivacionales intrínsecos, como el logro y el crecimiento personal, que son fundamentales para que los empleados se sientan comprometidos y productivos”.

#### **Empoderamiento**

Implica delegar poder y responsabilidad a los empleados para decisiones autónomas. Blanchard et al. (2001) “destacan que el empoderamiento genera mayor confianza en los empleados y fomenta la innovación”.



## **Comunicación Organizacional**

Es el proceso que permite el flujo de información en una organización para coordinar actividades y decisiones. Según Daft (2021) considera que “una comunicación clara y efectiva es fundamental para que las organizaciones logren sus objetivos”.

## **Innovación Organizacional**

Es la capacidad de una organización para generar, adoptar y aplicar nuevas ideas y tecnologías. Según Hill et al. (2020) sostienen que “la innovación es clave para mantener la competitividad en entornos dinámicos. En la OTI, la innovación es crucial para optimizar la gestión de los recursos tecnológicos y mejorar la calidad de los servicios.

## **Gestión del Cambio**

Es el método mediante el cual las organizaciones supervisan el cambio de un estado a otro. Para implantar el cambio con éxito, el autor Kotter (1996) propone “un modelo de ocho pasos para implementar cambios exitosos, que incluyen la creación de una visión y la comunicación del cambio”.

## **Clima Organizacional**

Son las percepciones de los empleados sobre su ambiente laboral. Para Chiavenato (2009) “afirma que un clima positivo mejora la motivación y el rendimiento”.

## **Competencias Directivas**

Son el conjunto de habilidades que permiten a un líder o gerente dirigir una organización de manera efectiva. Además, Boyatzis (2008) ” indica que las competencias directivas incluyen la toma de decisiones, la resolución de problemas y la comunicación”.



## **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)**

Las TIC son herramientas y recursos tecnológicos utilizados para transmitir, procesar y almacenar información. Laudon & Laudon (2020) subrayan que “las TIC son fundamentales para mejorar la eficiencia organizacional”.

## **Capital Humano**

Se define como la totalidad de los conocimientos, las habilidades y las experiencias que cada uno de los empleados contribuye a la organización, lo que resulta fundamental para su desarrollo y éxito en el entorno laboral. Becker (1993) “señala que invertir en el desarrollo del capital humano mejora el rendimiento organizacional”.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo y la gestión de administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas

H.E.1. Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

H.E.2. Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

H.E.3. Existe relación significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

H.E.4. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.

#### 4.3. Variables

##### 4.3.1 Variable 1.

Liderazgo

##### 4.3.2. Variable 2.

Gestión Administrativa



#### 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Liderazgo</b> (Robbins & Judge, 2023)	Motivación	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Reconocimiento</li><li>2. Incentivos</li><li>3. Clima laboral</li></ol>
	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comunicación efectiva</li><li>2. Retroalimentación</li><li>3. Escucha activa</li></ol>
	Empoderamiento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Crecimiento Personal</li><li>2. Satisfacción</li><li>3. Logro y realización</li><li>4. Ser escuchado</li></ol>
	Toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaboración de informes</li><li>2. Transparencia</li><li>3. Intercambio de información</li><li>4. Coordinación</li></ol>
<b>Gestión administrativa</b> (Fayol, 1916)	Planeación	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Objetivos</li><li>2. Estrategias</li><li>3. Políticas</li><li>4. Programas</li></ol>
	Organización	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estructura organizacional</li><li>2. División del trabajo</li><li>3. Asignación de recursos</li><li>4. Departamentalización</li></ol>
	Dirección	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Liderazgo</li><li>2. Motivación</li><li>3. Comunicación</li><li>4. Supervisión</li></ol>
	Control	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establecimiento de estándares</li><li>2. Medición del desempeño</li><li>3. Comparación con estándares</li><li>4. Acciones correctivas</li></ol>

*Nota:* La tabla muestra la operacionalización de Obras Públicas Según Liderazgo

(Robbins & Judge, 2023) y Gestión administrativa (Fayol, 1916)



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

La naturaleza cuantitativa del enfoque de esta investigación radica en la utilización de datos que se pueden medir y analizar estadísticamente para determinar tanto la fuerza como la dirección de las asociaciones entre varias variables. Hernández et al. (2014), expresan que el término del método tiene una distinción neta con la tendencia a la “colección ordenada y el análisis sistemático de información que se puede expresar numéricamente”. Además, el objetivo principal del método cuantitativo es probar hipótesis previamente formuladas y distinguir patrones específicos en los datos. Por otro lado, los investigadores presentan resultados concretos basados en muestras representativas que se pueden generalizar a una población más amplia en comparación con la muestra.

#### 5.2. Método de la investigación

Se utilizo el método deductivo por que se empleó teorías generales ya existentes, para hacer uso de ello en una situación en particular, en este caso son los colaboradores de la oficina de tecnología informática (OTI) de la Municipalidad provincial de Puno. “El método deductivo se basa en principios



generales de los que se derivan conclusiones particulares; al comprobar la validez de un principio, este se aplica a casos específicos para validar hipótesis en contextos particulares”(Prieto, 2017).

### **5.3. Tipo de la investigación**

El tipo de investigación que se utilizó fue básico, ya que se orientó hacia la generación de conocimientos teóricos sobre la relación entre las variables estudiadas, sin perseguir una aplicación práctica inmediata. La investigación básica busca ampliar el entendimiento científico y contribuir al cuerpo teórico existente, siendo una investigación original que tiene como propósito fundamental incrementar el conocimiento sin considerar sus aplicaciones prácticas (Hernández et al., 2014).

### **5.4. Nivel de investigación**

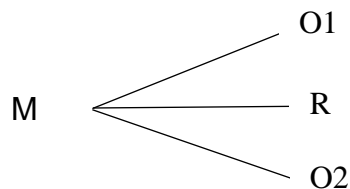
El nivel de investigación aplicado en el presente estudio corresponde al correlacional, ya que se busca establecer y analizar de forma rigurosa y detallada las múltiples relaciones que pueden presentarse entre las variables de liderazgo y administración tal y como lo mencionan Hernández et al. (2014), la investigación correlacional tiene como propósito fundamental medir el nivel de relación que pueda existir entre dos o más variables de una forma exacta, pero no sometiéndolas directamente a manipulación. Esto permitirá lograr un mayor entendimiento de las interrelaciones y conexiones que intervienen en el marco administrativo y liderazgo de la institución mencionada. Por lo tanto, ofrecerá una visión más detallada y profunda de las dinámicas que se dan en ella.

### **5.5. Diseño de investigación**

El enfoque del diseño de la investigación se caracteriza por ser de tipo no experimental y transeccional, lo que significa que no implica la manipulación de



variables, sino que se centra en la observación de fenómenos en un único momento específico en el tiempo. Este enfoque de diseño ofrece la oportunidad de observar y analizar las diversas variables dentro de su contexto natural sin necesidad de alterarlas o manipularlas de ninguna manera. Esto resulta ser especialmente favorable para llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las relaciones existentes entre el liderazgo y la gestión administrativa en un entorno real. De acuerdo a Hernández et al. (2014), explican que el diseño no experimental-transversal se distingue por la recopilación de datos en un único instante temporal para examinar variables y sus vínculos en un contexto específico, sin alterar sus características.



Donde:

M = muestra de estudio.

O = observación o información recogida.

R = relación.



## **5.6. Población y muestra**

### **5.6.1 Población**

La población objetivo recogida fue de 39 trabajadores, en la que se incluyen asistentes, directores, especialistas en el desarrollo de sistemas, aparte de uno u otros colaboradores para la oficina de tecnología de la municipalidad de Puno. En cuanto a esta información, Hernández et al. (2014) menciona que "población será entonces el conjunto total de unidades que compartan una característica común".

### **5.6.2 Muestra**

La muestra censal fue de 39 colaboradores de la oficina de tecnología informática de la Municipalidad Provincial de Puno. Una muestra censal requiere examinar todos los componentes de la población objetivo, en vez de elegir un segmento representativo, como sucede en otras formas de muestreo (Otzen & Manterola, 2017).

## **5.7. Técnicas e instrumento**

### **5.7.1. Técnica**

En la presente investigación, la técnica fue encuesta para recolección de datos. Según Hernández et al. (2014) la encuesta es un método que implica la aplicación de un cuestionario estructurado a un grupo de individuos con el objetivo de obtener datos sobre variables concretas, actitudes, puntos de vista o conductas.

### **5.7.2. Instrumento**

Para el estudio pertinente se aplicó el instrumento de cuestionario, empleando la medición de la escala de Likert a los colaboradores de la Oficina de tecnología informática de la Municipalidad Provincial de Puno.



## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

**Tabla 2**

*Resultado del análisis de Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	30

*Nota.* Diseño propio.

En términos discretos, el resultado del coeficiente alfa de Cronbach excede el 0,978, lo que representa un notable 97,8 %. Ciertamente, porcentajes tal claramente expresados gusta insinuar que la herramienta utilizada, en este caso el cuestionario, demuestra un nivel excepcionalmente alto de consistencia interna. Por supuesto que, con una precisión particular, la cifra indicada no solo pone de relieve la cohesión y coherencia de las preguntas utilizadas en el cuestionario, sino que también plantea inequívocamente la idea de que el instrumento es, por lo tanto, extremadamente confiable y puede ser considerado un instrumento legítimo para la recopilación de datos en la rama de estudio respectiva.

### 5.8.2. Validez de instrumento

Este proceso se llevó a cabo meticulosamente y deliberadamente con la intervención de la opinión de expertos.

Dr. Enrique G. Apaza Chirinos



## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Organización y tabulación de la información. Con relación al pormenorizado manejo de los datos recolectados, se procedió con la organización y tabulación de la información obtenida mediante el software estadístico de alta gama denominado SPSS, versión 27. Conforme a lo que fue mencionado anteriormente, después de haber finalizado el proceso, se aplicaron los instrumentos de recolección elaborados ex profeso para ser puestos en funcionamiento en la muestra seleccionada.

Para el proceso de recopilación de datos, se realizó un análisis exhaustivo de la información obtenida, utilizando diversos métodos estadísticos junto con herramientas especializadas en el análisis de datos para garantizar la precisión y relevancia de los resultados.

Es bastante común que en estudios de investigación que demandan un análisis de datos complejo se comience utilizando Excel para llevar a cabo la manipulación inicial de la información. Posteriormente, estos datos se transfieren a SPSS, específicamente a la versión 27, donde se efectúa el análisis estadístico detallado y apropiado. SPSS, dado que es una herramienta de análisis de datos extremadamente poderosa y versátil, permite llevar a cabo diversos análisis estadísticos complejos.

De tal manera, es factible realizar una investigación más detallada y profunda con respecto a la conexión intrínseca y a la relación dinámica del concepto multidimensional del Liderazgo y la Gestión Administrativa en el marco particular de la Oficina de Tecnología Informática de la Municipalidad Provincial de Puno, dentro del transcurso del año 2024.



Después de haber completado los procedimientos iniciales, se llevó a cabo un análisis de normalidad con el propósito de evaluar la manera en que los datos se encuentran distribuidos en el conjunto de datos. A partir de los resultados obtenidos, aplicar la prueba estadística de Tau-b de Kendall con el objetivo de validar y corroborar la hipótesis que había sido formulada inicialmente.

## **5.10. Contrastación de hipótesis**

### **Contrastación de hipótesis general:**

#### **1. Planteamiento de hipótesis:**

Ho: No existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

Ha: Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

#### **2. Nivel de confianza:**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

#### **3. Estadística:**

Se aplicó el estadístico de Tau- b de Kendall

#### 4. Cálculo de P-valor

Tabla 3

*Correlación Tau-b de Kendall entre el liderazgo y la gestión administrativa*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,872	,036	23,321	,000
N de casos válidos		39			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Nota.* Diseño propio.

#### 5. Decisión

El resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre liderazgo y gestión administrativa en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

##### Planteamiento de hipótesis específico 1:

##### 1. planteamiento de hipótesis específico

**Ho:** No existe relación entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



**Ha:** Existe relación entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**2. Nivel de confianza:**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

**3. Estadística:**

Se aplico el estadístico de Tau- b de Kendall

**5. Cálculo de P-valor:**

**Tabla 4**

*Correlación Tau-b de Kendall entre motivación y la gestión administrativa.*

		Medidas simétricas			
		Error			
		Valor	estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,784	,048	15,318	,000
N de casos válidos		39			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Nota.* Diseño propio.

**5. Decisión**

El resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una



fuerte correlación de hecho entre motivación y gestión administrativa en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**Planteamiento de hipótesis específico 2:**

**1. Planteamiento de hipótesis específico**

**Ho:** No existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**Ha:** Existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**2. Nivel de confianza:**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

**3. Estadística:**

Se aplico el estadístico de Tau- b de Kendall

**5. Cálculo de P-valor:**

**Tabla 5**

*Correlación Tau-b de Kendall entre la comunicación y la gestión administrativa*

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,789	,051	14,423	,000
N de casos válidos		39			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Nota.* Diseño propio.



## 5. Decisión

El resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre comunicación y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

### Planteamiento de hipótesis específico 3:

#### 1. Planteamiento de hipótesis específico

**Ho:** No existe relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**Ha:** Existe relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

#### 2. Nivel de confianza:

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

#### 3. Estadística:

Se aplicó el estadístico de Tau- b de Kendall

#### 4. Cálculo de P-valor:

**Tabla 6**

*Correlación Tau-b de Kendall entre el empoderamiento y la gestión administrativa*

		Medidas simétricas			
		Error			
		Valor	estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,842	,043	17,660	,000
N de casos válidos		39			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Nota.* Diseño propio.

#### 5. Decisión

El resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre empoderamiento y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

#### Planteamiento de hipótesis específico 4:

##### 1. Planteamiento de hipótesis específico

**Ho:** No existe relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



**Ha:** Existe relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**2. Nivel de confianza:**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

**3. Estadística:**

Se aplico el estadístico de Tau- b de Kendall

**5. Cálculo de P-valor:**

**Tabla 7**

*Correlación Tau-b de Kendall entre la toma de decisiones y la gestión administrativa*

		Medidas simétricas			
			Error		
			estándar	Aprox.	Aprox.
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	S <sup>b</sup>	Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,763	,051	13,310	,000
N de casos válidos		39			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Nota.* Diseño propio.



## 5. Decisión

El resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre la toma de decisiones y gestión administrativa en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1 Presentación de resultados

##### Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Pruebas de Normalidad para las Variables Liderazgo y Gestión Administrativa*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,162	39	,001	,958	39	,153
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,113	39	,200*	,953	39	,233

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Los resultados de la prueba de normalidad fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

#### INTERPRETACIÓN

Debido a la cantidad de datos inferior a 50, se ha determinado evaluar el test de normalidad de Shapiro-Wilk. En ambos casos el valor de significancia (P-valor) fue de 0,153 y 0,233. En ambos casos los valores de P-valor superan el nivel de significancia estipulado de 0,05, lo cual conduce a que se asume que los datos poseen una distribución normal. En tal sentido, se instrumentaliza el coeficiente de correlación de Pearson (r).



## Nivel de correlación

**Tabla 9**

Interpretación de los Coeficientes de Correlación

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Elaborado en base a Hernández et al. (2014).



**6.2. Análisis de resultados**

**Objetivo general**

**Tabla 10**

*Correlación de Liderazgo y Gestión Administrativa.*

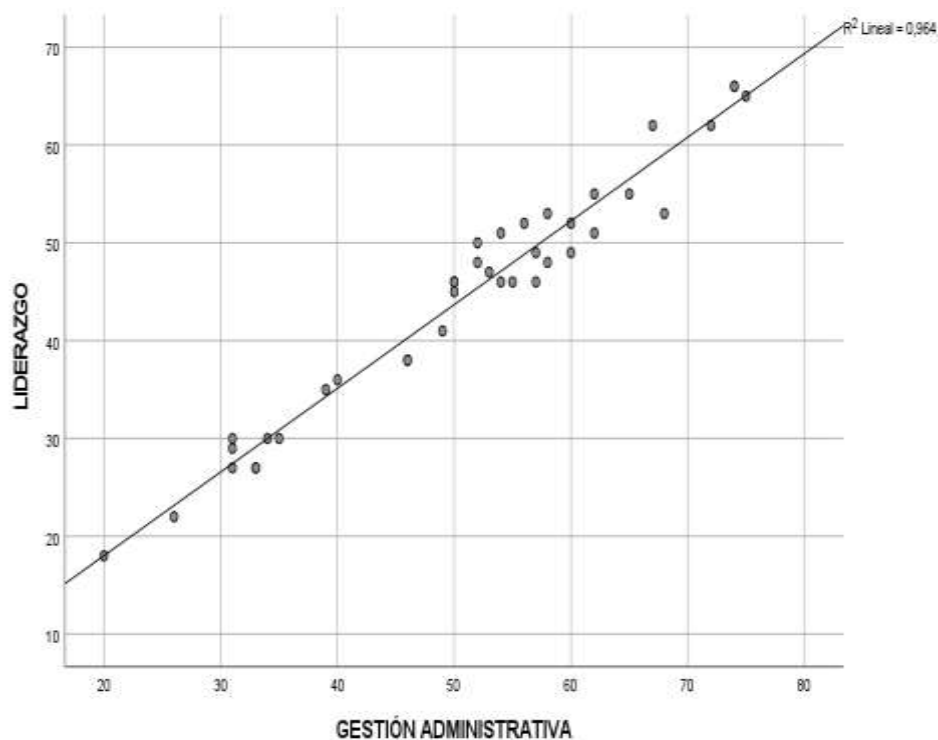
		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión	
		Liderazgo	Administrativa
Liderazgo	Coeficiente de		
	correlación	1	,982**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Gestión Administrativa	Coeficiente de		
	correlación	,982**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

*Nota.* Los datos de correlación entre liderazgo y gestión administrativa fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

**Figura 1**

*Correlación de Liderazgo y Gestión Administrativa.*



*Nota.* El gráfico describe la correlación entre liderazgo y gestión administrativa, haciendo uso de los datos de trabajo de campo de la OTI.

## INTERPRETACIÓN

Tomando en cuenta el meticuloso cálculo e intervalo de cálculo de Pearson. mediante la cifra, podemos concluir de estos datos que el liderazgo con la gestión administrativa tiene una correlación de un 98,2 %. De acuerdo a la correlación, entonces esta relación no solo es significativa sino también su la correlación positiva toma a consideración una correlación que se puede clasificar como buena.



**Objetivo específico 1**

**Tabla 11**

*Correlación de motivación y gestión Administrativa*

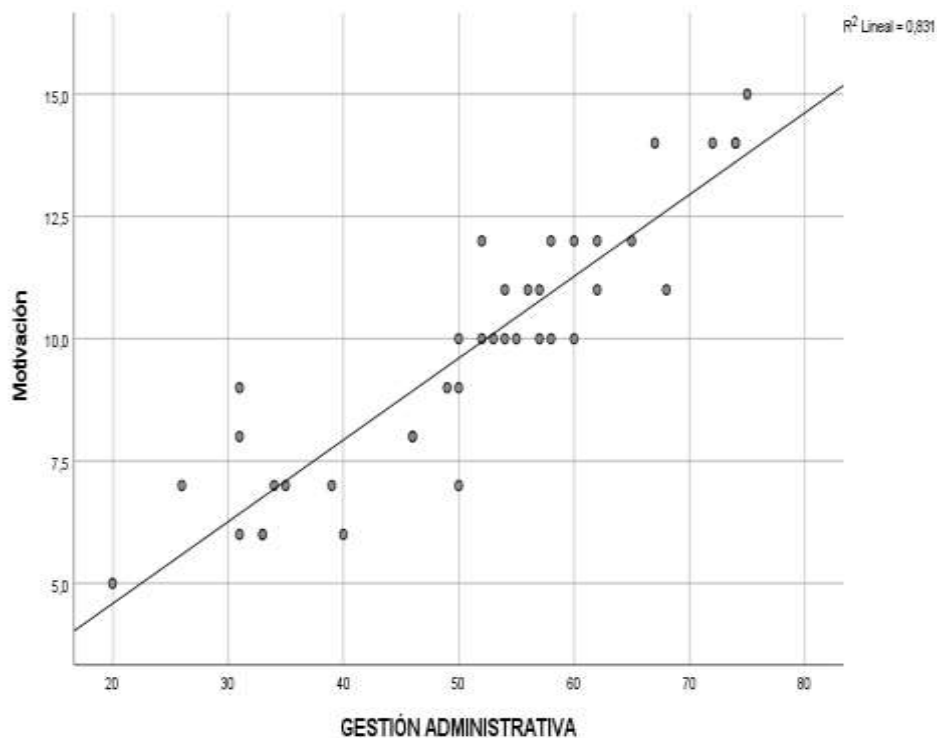
		Correlaciones	
		Motivación	Gestión Administrativa
Motivación	Coeficiente de correlación	1	,912**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,912**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

*Nota.* Los datos de correlación entre Motivación y gestión administrativa fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

**Figura 2**

*Correlación de motivación y gestión Administrativa.*



*Nota.* Diseño propio.

## INTERPRETACIÓN

De este meticuloso cálculo a través del estadístico de Pearson, se pudo conocer que existe una correlación muy significativa y aproximada al 91,2%, entre la dimensión motivación y la variable gestión administrativa, lo cual se puede resumir que se establece una correlación positiva de calidad y significación bastante alta.



**Objetivo específico 2**

**Tabla 12**

*Correlación de comunicación y gestión Administrativa*

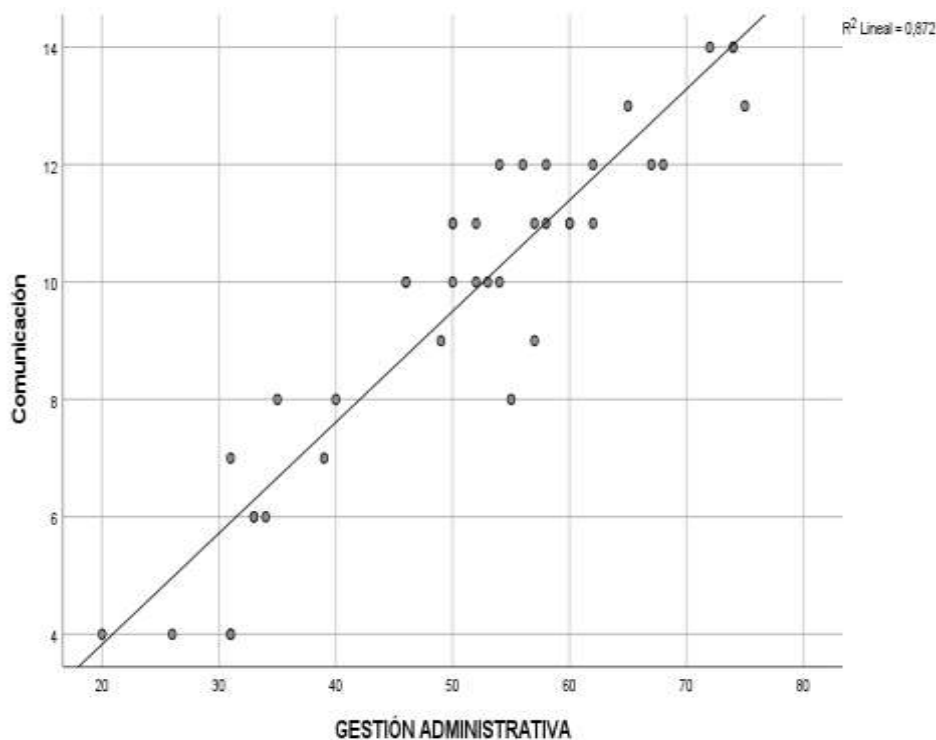
Correlaciones			
		Gestión	
		Comunicación	Administrativa
Comunicación	Coeficiente de		
	correlación	1	,934**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Gestión Administrativa	Coeficiente de		
	correlación	,934**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

*Nota.* Los datos de correlación entre comunicación y gestión administrativa fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

**Figura 3**

*Correlación de comunicación y gestión Administrativa.*



*Nota.* Diseño propio.

## INTERPRETACIÓN

Se puede indicar que, al realizar el riguroso cálculo con la ayuda del estadístico Pearson a través de él, se ha determinado una correlación con valor de 93,4% de calidad entre la dimensión de comunicación y de la gestión administrativa. Este resulta en una correlación positiva significativa de alta calidad.



**Objetivo específico 3**

**Tabla 13**

*Correlación de empoderamiento y gestión Administrativa*

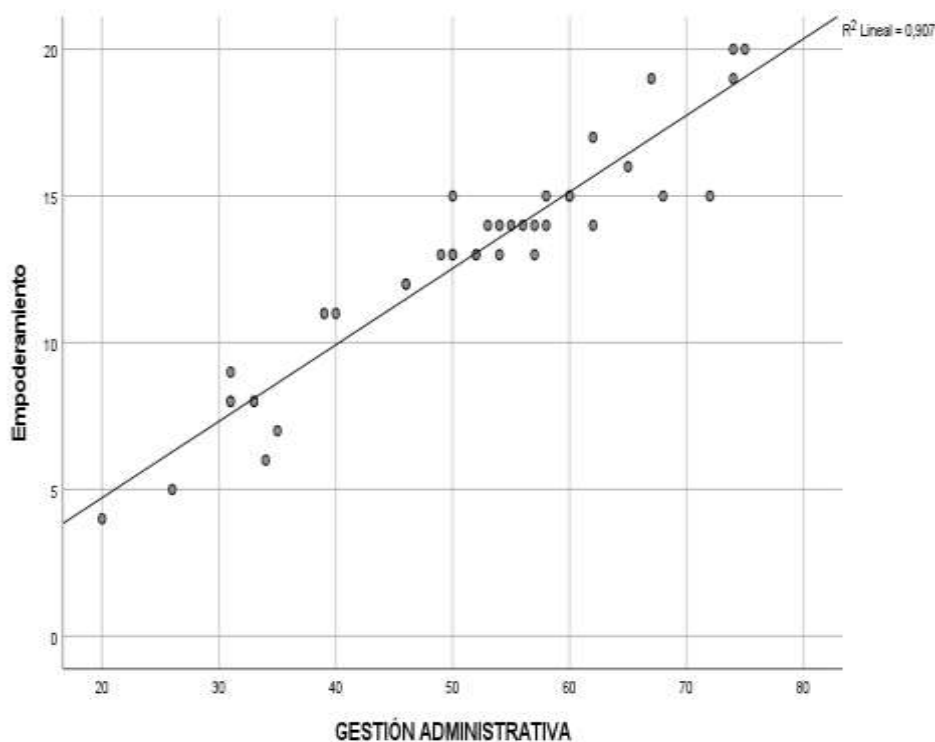
		Correlaciones	
		Empoderamiento	Gestión Administrativa
Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1	,953**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,953**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

*Nota.* Los datos de correlación entre empoderamiento y gestión administrativa fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

**Figura 4**

*Correlación de empoderamiento y gestión Administrativa.*



*Nota.* Diseño propio.

## INTERPRETACIÓN

Tomando en cuenta el minucioso cálculo con el referido al estadístico de Pearson, se establece que la dimensión de empoderamiento y la variable de gestión administrativa presentan una correlación del 95,3%, lo que demuestra una correlación positiva bastante alta y adecuada de las variables.



**Objetivo específico 4**

**Tabla 14**

*Correlación de toma de decisiones y gestión administrativa.*

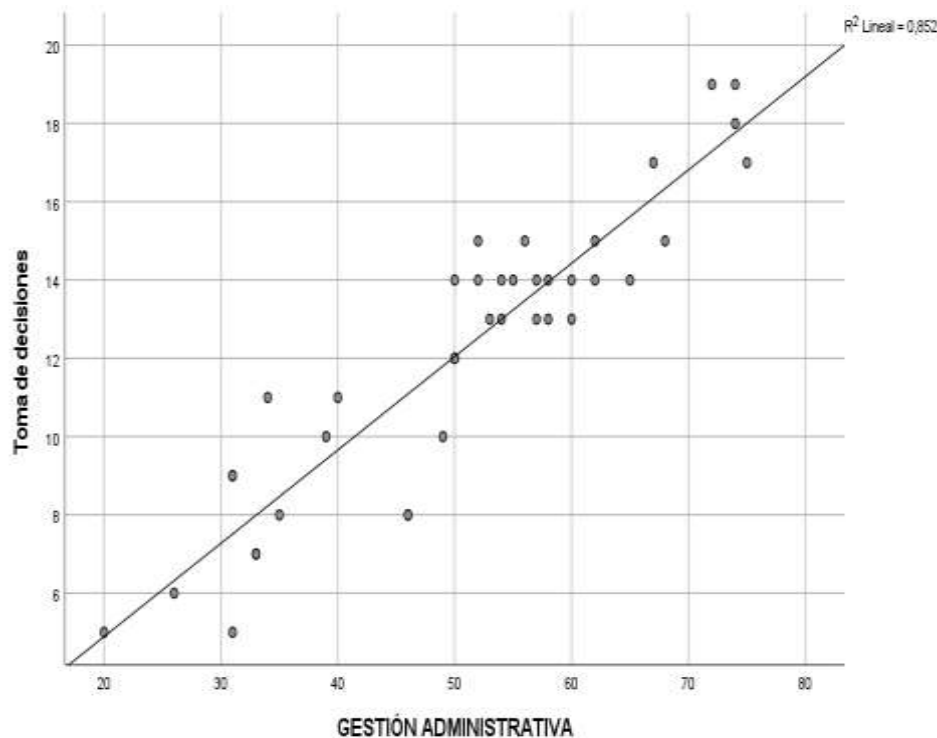
		<b>Correlaciones</b>	
		Toma de decisiones	Gestión Administrativa
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1	,923**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,923**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

*Nota.* Los datos de correlación entre toma de decisiones y gestión administrativa fueron obtenidos mediante el software estadístico SPSS versión 27.

**Figura 5**

*Correlación de toma de decisiones y gestión administrativa.*



*Nota.* Diseño propio.

## INTERPRETACIÓN

Según el cálculo detallado obtenido a través del estadístico de Pearson, el resultado revela que el 92,3% de correlación atribuido a la variable en cuanto a la dimensión de toma de decisiones y la variable gestión administrativa. De hecho, el porcentaje mencionado corrobora con la correlación positiva que es altamente considerable y significativa. Por tanto, es claramente indicado la relación estrecha que podría afectar de manera positiva o negativa sobre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la OTI de la municipalidad provincial de Puno.



### 6.3. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación merecen alta confiabilidad debido a la robustez metodológica empleada, evidenciada por el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.978 (97.8%), la aplicación de pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk apropiadas para muestras menores a 50 casos, y el uso de estadísticos paramétricos de Pearson complementados con Tau-b de Kendall para la contratación de hipótesis. El principal aporte al conocimiento científico radica en la demostración empírica de correlaciones excepcionalmente altas (superiores al 90%) entre todas las dimensiones del liderazgo y la gestión administrativa en el contexto específico de oficinas tecnológicas municipales peruanas, estableciendo un precedente cuantitativo que no había sido documentado previamente en este sector. Además, esta investigación contribuye al campo científico al validar la aplicabilidad integrada de las teorías de liderazgo transformacional de Bass & Riggio (2006) y la gestión administrativa clásica de Fayol (1916) en entornos tecnológicos del sector público, proporcionando un modelo de referencia replicable para organizaciones municipales similares en Latinoamérica.

Al contrastar los resultados con investigaciones previas, se observan convergencias y divergencias significativas que enriquecen el análisis. Para el objetivo general, el presente estudio obtuvo una correlación de 98.2% entre liderazgo y gestión administrativa, superando notablemente los hallazgos de Ramos (2023) quien encontró 89.4% en el Instituto José Santos Chocano y de Rodríguez (2023) con  $Rho = 0.593$  en el centro de salud Raúl Porras Barrenechea, sugiriendo que el contexto tecnológico municipal potencia esta relación debido a la mayor dependencia de coordinación técnica especializada.



En el primer objetivo específico sobre motivación (91.2%), los resultados convergen con Khan et al. (2020) quien demostró relación positiva significativa entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral mediado por motivación intrínseca, validando que la motivación es un conector crucial, aunque nuestros valores son superiores posiblemente por el perfil técnico especializado del personal de TI. Para el segundo objetivo específico sobre comunicación (93.4%), los hallazgos superan las expectativas y se alinean con López & Ramírez (2023) quienes identificaron la comunicación como variable clave en la gestión administrativa de pymes, aunque nuestro contexto municipal tecnológico requiere protocolos de comunicación más estructurados. En el tercer objetivo específico sobre empoderamiento (95.3%), los valores exceden los reportados indirectamente por Mejía (2021) quien encontró correlación de .697 entre gestión administrativa y liderazgo transformacional en educación, indicando que el sector tecnológico demanda mayor autonomía decisional. Finalmente, para el cuarto objetivo específico sobre toma de decisiones (92.3%), los resultados superan las correlaciones implícitas de Hinojosa et al. (2023) en el municipio de Crucero, evidenciando que las decisiones tecnológicas requieren procesos más ágiles y especializados que la gestión administrativa tradicional.

Esta investigación abre múltiples líneas de investigación futuras que no han sido suficientemente exploradas en el contexto municipal tecnológico peruano. Se sugiere abordar el desarrollo de modelos de liderazgo digital específicos para municipalidades, investigando cómo las competencias digitales de los líderes influyen en la gestión administrativa tecnológica. Asimismo, quedan pendientes estudios longitudinales que analicen la evolución de estas relaciones ante la implementación de proyectos de gobierno digital,



investigaciones comparativas entre diferentes municipalidades de la región sur del Perú para validar la generalización de estos hallazgos, y el análisis del efecto mediador de variables como la resistencia al cambio tecnológico, la innovación organizacional y la cultura digital en la relación liderazgo-gestión administrativa. Adicionalmente, se recomienda explorar el impacto de la inteligencia artificial y automatización en los estilos de liderazgo tecnológico municipal, el diseño de instrumentos de medición específicos para evaluar el liderazgo en entornos de transformación digital pública, y el desarrollo de programas de capacitación en liderazgo tecnológico adaptados a las necesidades del sector público peruano, contribuyendo así al desarrollo de un marco teórico especializado para la gestión de oficinas tecnológicas municipales en países en desarrollo.

El contexto prenatal de mujeres embarazadas necesita diariamente diagnóstico presencial para realizar un seguimiento a fin de asegurar prevención humanitaria de controlar riesgos en el periodo de embarazo, garantizar a la madre embarazada un parto seguro y saludable, resaltando un resultado en beneficio para la madre y el bebé que viene. Esta investigación está prescrita atención médica Patambuco 2024.

Este periodo es importancia para las mujeres embarazadas acuden según cita médica el establecimiento de salud para la prevención de desarrollo normal del feto; además, estas constataciones médicas in situ apoya a las madres y el bebé donde a diario los profesionales de salud proporcionan informes tan valiosos para el entendimiento y esperanza que tienen las mujeres gestantes de la calidad de servicio que está recibiendo contrarrestando reducir momentos críticos de mortalidad y morbilidad. (1)



Ahora bien, las obstetras especialistas cumplen su función de prever constantemente atención del estado prenatal que se convierte como una etapa clave para prevenir complicaciones no deseadas a las madres parturientas durante el embarazo y prever los resultados satisfactorios tanto de parte de maternos como neonatales.

En la actualidad, vivimos una etapa crucial de atención médica con el avance de la tecnología en todos los campos, persisten aún desafíos insistentes relacionados con el vasto conocimiento y práctica de cuidados intensivos a madres prenatales. Pero, sin duda, en muchos contextos sociales y culturales, varias mujeres gestantes y proveedores de materiales de salud no cuentan con nivel adecuado de profesionalización e información de desarrollar mejores prácticas de atención del estado prenatal. Estas acciones se convierten como barreras de contextos culturales, socioeconómicas, educativas que influye acceso en beneficio de servicios de salud a la sociedad.

En la elaboración del presente proyecto hemos encontrado algunos desafíos de contacto con especialistas del cuerpo médico del Centro de Salud, como entrevistas, registros de historia clínica y otros datos necesarios para preparar científicamente el trabajo de investigación que requiere su empleo.

La investigación consta de tres secciones:

I Capítulo: Aspectos generales, descripción, justificación y objetivos.

II capítulo: Fundamentos teóricos.

III Capítulo: Resultados

Cantón Santa Rosa, Ecuador. **objetivo:** identificar factores de Control mujeres edad fértil, Cantón Santa Rosa, Ecuador. **Metodología:** correlacional,



descriptivo, transversal. **Conclusión:** se encontró asociación control prenatal y complicaciones obstétricas materno perinatal. Se destaca existen madres gestantes sin control prenatal, 95,0 % ostentan cantidad de complicaciones en comparación con mujeres tuvieron control prenatal adecuada.

**Moposita (3) investigación:** "factores socioculturales de contexto prenatal gestantes, comunidad indígena Salasaca, Colombia, 2021. **objetivo:** verificar factores socioculturales de contexto prenatal en gestantes indígenas, de Colombia. **Metodología:** transversal, descriptivo. **Conclusión:** desigualdades acceso a servicios de atención del embarazo con determinantes demográficas, sociales y culturales para fortalecer estrategias y políticas de abordaje equitativa para alcanzar cobertura a todas las mujeres gestantes.

**García (5) Estudio:** "Programa de control prenatal mujeres embarazadas provincia Latacunga, Ecuador 2022". **Objetivo:** identificar acciones que cumple programa de control prenatal mujere4s embarazadas provincia de Latacunga, Ecuador. **Metodología:** estudio observacional. **Conclusión:** las actividades que realiza control prenatal en mujeres embarazadas intervienen en cumplimiento de normas según antecedentes personales, gineco-obstétricos, familiares, socioculturales, psicológicos, económicos y ambientales para mejorar calidad de atención de salud en la familia.

**Celis (2) investigación:** "Riesgos asociados control prenatal inadecuado puérperas atendidas Hospital Regional Docente, Trujillo. **Objetivo:** identificar riesgos asociados control prenatal inadecuado de las puérperas atendidas en Hospital Regional Docente Trujillo. **Metodología:** observacional, transversal.



**Conclusión:** el periodo de control prenatal en gestación los factores asociados presentan riesgos de control prenatal inadecuado.

**Méndez y Morales (4) Trabajo:** "Control prenatal y complicaciones obstétricas maternas periparto y postparto, Cañete, Lima 2021. **Objetivo:** analizar control y complicaciones obstétricas maternas periparto y postparto, Cañete, Lima.

**Metodología:** cuantitativo, observacional, transversal. **Conclusión:** se encontró complicaciones obstétricas maternas periparto y postparto por falta de control programado.

**Poemape y Sánchez (6) estudio:** "Determinantes sociodemográficos y obstétricos de atención prenatal mujeres edad fértil, 2022". **Objetivo:** Identificar determinantes sociodemográficos y obstétricos de atención prenatal mujeres edad fértil. **Metodología:** transversal y observacional. **Conclusión:** 30,3% condicionantes fueron sociodemográficas y obstétricas, con desenlace la edad 15-19 años, 20-34 años afiliados. no tienen educación, soltera, conviviente, no planificar el embarazo.

**Dioses y Zarate (7) estudio:** "Adherencia de contexto cultural en atención prenatal puérperas Hospital Huaral, Lima. **Objetivo:** realizar brechas culturales que repercuten atención prenatal puérperas, Huaral. **Metodología:** estudio narrativo. **Conclusión:** las creencias, tradiciones e ideas caracterizan acceso a servicios de salud. Se sabe estas tradiciones afecta en forma positiva en el correcto desarrollo del recién nacido; repercute salud de la gestante y la puérpera.

**Montalvo (8), estudio:** "Mejorando captación temprana de gestantes en el puesto salud Yuracoto – Caraz, 2020. **Objetivo:** verificar captación temprana de gestantes Puesto Salud Yuracoto 2020. **Metodología:** estudio descriptivo.



**Conclusión:** Captación temprana de gestantes en el Puesto de Salud Yuracoto ha sido programado por el programa "Salud es vida" de Huaraz,

**Miraval (9) Trabajo** titulada: "Detección de riesgo gestantes atendidas Centro Salud Vallecito, Puno 2022" . **Objetivo:** indagar detección de riesgos gestantes atendidas Centro Salud Vallecito 2023. **Metodología:** descriptivo, transversal. **Conclusión:** factores obstétricos muestran previsión atención prenatal Centro salud vallecito Puno.

**Apaza (10) investigación:** "Satisfacción de atención mujeres prenatal acuden Puesto Taparachi, 2022". **Objetivo:** identificar satisfacción de atención prenatal acuden Puesto Taparachi, 2022. **Metodología:** no experimental, y correlacional. **Conclusión:** las madres que acuden Puesto Taparachi se encuentran contentas de la atención recibida por médicos especialistas.

**Vilca (12) Trabajo:** "Factores socio obstétricas atención prenatal Puesto Salud Lechemayo Macusani 2022. **Objetivo:** identificar factores socio obstétricas atención prenatal Puesto Salud Lechemayo Macusani.

**Metodología:** observacional, descriptivo, transversal. **Conclusión:** existe relación factores socio obstétricos y atención prenatal, resultados óptimos prueba Chi<sup>2</sup> probabilidad menor.

**Añamuro (11) Tesis:** "influencia atención prenatal alumbramiento Hospital Lucio Aldazabal Pauca – Huancané 2022. **Objetivo;** hallar influencia atención prenatal alumbramiento Hospital Lucio Aldazabal Pauca-Huancané.

**Metodología:** transversal y correlacional. **Conclusión:** alta cesárea en alumbramiento asistencia prenatal Hospital Huancané.



## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** El objetivo general fue establecer la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024; que fue examinado mediante un meticuloso cálculo de correlación de Pearson, se tradujo en una excelente puntuación del 98,2 por ciento. Asimismo, el resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre liderazgo y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**SEGUNDO:** El objetivo específico 1 fue determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024; que fue examinado mediante un meticuloso cálculo de correlación de Pearson, se tradujo en una excelente puntuación del 91,2 por ciento. Asimismo, el resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre motivación y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



**TERCERO:** El objetivo específico 2 fue encontrar la relación que existe entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024; que fue examinado mediante un meticuloso cálculo de correlación de Pearson, se tradujo en una excelente puntuación del 93,4 por ciento. Asimismo, el resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre comunicación y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.

**CUARTO:** El objetivo específico 3 fue Determinar la relación que existe entre empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024; que fue examinado mediante un meticuloso cálculo de correlación de Pearson, se tradujo en una excelente puntuación del 95,3 por ciento. Asimismo, el resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre empoderamiento y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



**QUINTO:** El objetivo específico 4 fue Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024; que fue examinado mediante un meticuloso cálculo de correlación de Pearson, se tradujo en una excelente puntuación del 92,3 por ciento. Asimismo, el resultado del P-valor se registró con el método de Kendall Tau-b que asciende a 0.000, lo que representa el 0 por ciento, un guarismo infinitamente menor que el nivel alfa de 0.05. Concretamente, la significancia estadística existe, y una fuerte correlación de hecho entre la toma de decisiones y gestión administrativa se puede establecer en la OTI en la Municipalidad Provincial de Puno 2024.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Dado que existe una relación significativa entre liderazgo y gestión administrativa en la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, se recomienda a la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, implementar un Programa Integral de Fortalecimiento del Liderazgo Tecnológico (PIFLT) que incluya el establecimiento de un Centro de Excelencia en Liderazgo Digital dentro de la OTI que sirva como núcleo de desarrollo de competencias directivas específicas para el sector tecnológico municipal, la creación de un modelo híbrido de liderazgo adaptativo-transformacional diseñado específicamente para entornos tecnológicos municipales, combinando principios de agilidad organizacional con estructura administrativa pública, y la implementación de métricas de desempeño integradas que evalúen simultáneamente indicadores de liderazgo y gestión administrativa, estableciendo un sistema de retroalimentación continua. La propuesta de un modelo híbrido específico para tecnología municipal representa una innovación metodológica que reconoce las particularidades del sector público tecnológico, diferenciándose de los modelos tradicionales aplicados en empresas privadas.

**SEGUNDA:** Para fortalecer la relación entre motivación y gestión administrativa, se recomienda a la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, desarrollar un Sistema de Motivación Tecnológica Diferenciada (SMTD) que considere un programa de reconocimiento por innovación tecnológica que valore específicamente las



contribuciones en desarrollo de sistemas, optimización de procesos y soluciones tecnológicas creativas, el establecimiento de rutas de carrera técnica especializada dentro de la estructura municipal, creando niveles de especialización que permitan crecimiento profesional sin abandonar el área técnica, y la implementación de un sistema de incentivos no monetarios basado en oportunidades de capacitación en tecnologías emergentes, certificaciones internacionales y participación en proyectos de alto impacto. El concepto de "motivación tecnológica diferenciada" surge del reconocimiento de que los profesionales de TI requieren estímulos específicos distintos a los del personal administrativo tradicional, enfocándose en el desarrollo técnico y la innovación como principales motivadores intrínsecos.

**TERCERA:** Para optimizar la comunicación y su impacto en la gestión administrativa, se recomienda a la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, establecer un Ecosistema de Comunicación Digital Integrada (ECDI) que comprenda el desarrollo de canales de comunicación tecnológica bidireccional utilizando plataformas colaborativas que faciliten el intercambio de información técnica entre equipos y con otras áreas municipales, la creación de un protocolo de comunicación técnica estandarizada que incluya formatos específicos para reportes de proyectos, actualizaciones de sistemas y comunicación de incidencias, y la implementación de sesiones de "traducción tecnológica" regulares donde el personal de la OTI explique en términos no técnicos los avances y



necesidades a directivos y otras áreas municipales. La propuesta de "traducción tecnológica" como puente comunicacional representa una innovación en la gestión pública, reconociendo que la brecha comunicacional entre personal técnico y administrativo requiere mecanismos específicos de intermediación.

**CUARTA:** Para fortalecer el empoderamiento y su relación con la gestión administrativa, se recomienda a la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, implementar un Modelo de Autonomía Técnica Responsable (MATR) que incluya el establecimiento de niveles de autoridad técnica diferenciados que permitan al personal especializado tomar decisiones sobre aspectos tecnológicos sin requerir múltiples aprobaciones administrativas, la creación de comités técnicos consultivos integrados por personal de la OTI con poder de decisión sobre implementaciones tecnológicas, adquisiciones de software y definición de estándares técnicos, y el desarrollo de un sistema de rendición de cuentas técnica que equilibre la autonomía con la responsabilidad, estableciendo indicadores claros de desempeño y resultados. El concepto de "autonomía técnica responsable" propone un equilibrio innovador entre la flexibilidad necesaria para la gestión tecnológica y los controles requeridos en la administración pública, creando un marco que empodera sin comprometer la transparencia.

**QUINTA:** Para optimizar la toma de decisiones y su impacto en la gestión administrativa, se recomienda a la OTI de la Municipalidad Provincial de Puno, desarrollar un Sistema de Inteligencia para la



Toma de Decisiones Tecnológicas (SITDT) que contemple la implementación de un observatorio tecnológico municipal que monitoree tendencias, evalúe tecnologías emergentes y proporcione información estratégica para la toma de decisiones, la creación de matrices de decisión tecnológica multicriterio que consideren aspectos técnicos, financieros, de impacto ciudadano y sostenibilidad para cada decisión significativa, y el establecimiento de un protocolo de decisiones participativas que involucre a diferentes niveles del personal técnico en decisiones que afecten sus áreas de trabajo, mejorando la calidad y aceptación de las decisiones. La propuesta de un "observatorio tecnológico municipal" representa una innovación en la gestión pública local, adaptando conceptos de inteligencia competitiva del sector privado al contexto municipal, proporcionando una base científica para la toma de decisiones tecnológicas.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alam, M. A. (2021). Leading in the shadows: understanding administrative leadership in the context of COVID-19 pandemic management in Bangladesh. *International Journal of Public Leadership*, 17(1), 95–107.  
<https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2020-0050>
- Barradas Martinez, M. D. R., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 21–40.  
<https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Becker, G. S. (1993). *Capital humano: un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación* (3ª ed.). Prensa de la Universidad de Chicago. <https://doi.org/10.7208/CHICAGO/9780226041223.001.0001>
- Blanchard, K. H., Carlos, J. P., & Randolph, W. A. (2001). *Las 3 claves para el empowerment: cómo dar poder para liberar la capacidad de las personas y lograr que den lo mejor de sí* (I. Ferrer, Trad.; 1.ª ed.). Granica.
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.  
<https://doi.org/10.1108/02621710810840730>



- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cabrera, E. (2020). *Control en la empresa. Qué es, importancia, principios, proceso básico, ámbitos, técnicas*. Gestipolis.  
<https://www.gestipolis.com/control-como-funcion-administrativa-en-la-empresa/>
- Capacitación Administrativa en Línea. (2020). *El establecimiento de los estándares*. Curso de Administración de Empresas.  
<https://cursodeadministraciondeempresas.com/el-establecimiento-de-estandares>
- Chancafe Terrones, F. J. (2020). *Gestión administrativa, liderazgo transformacional en el Programa Presupuestal en las Unidades Ejecutoras Sector Salud, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48423>
- Chatterjee, S., Moody, G., Lowry, P. B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (2020). Information Technology and organizational innovation: Harmonious information technology affordance and courage-based actualization. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(1), 101596.  
<https://doi.org/10.1016/J.JSIS.2020.101596>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/45524883/Chiavenato\\_Idalberto\\_2009\\_Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_El\\_capital\\_humano\\_de\\_las\\_organizaciones\\_9\\_ed\\_McGrawHill](https://www.academia.edu/45524883/Chiavenato_Idalberto_2009_Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_El_capital_humano_de_las_organizaciones_9_ed_McGrawHill)
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory & design* (13th ed.). Cengage Learning.



- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 41–52. <https://doi.org/10.35935/EDR/21.5241>
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Dunod.
- Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y general*. Editorial Orbis.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674518582>
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2017). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.
- Hernández Celis, D. (2009). *Control interno, herramienta para mejorar la gestión institucional*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/control-interno-herramienta-para-mejorar-la-gestion-institucional/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). McGraw-Hill Education. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*, 81(1), 67–76.



<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362&info=resumen&idioma=SPA>

Hill, L., Brandeau, G., Truelove, E., & Lineback, K. (2020). *Genio colectivo: el arte y la práctica de liderar la innovación*. Harvard Business Review Press.

Hinojosa Mamani, J., Mamani Gamarra, J., Tintaya Cari, C., Gómez Bailón, P., & Pancca Parillo, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(3). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>

Kcahui Coila, Y. M., Coqueña Mayta, E., Calderon Quino, K. M., & Vilca Mamani, P. E. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>

Koontz, H., & Weihrich, H. (2015). *Fundamentos de la gestión: una perspectiva internacional, innovadora y de liderazgo* (10.<sup>a</sup> ed.). Educación McGraw-Hill.

Kotter, J. P. (1996). *Liderando el cambio*. Harvard Business School Press.



- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Sistemas de información gerencial: gestión de la empresa digital* (16ª edición). Pearson Educación.
- López Díaz, V. H., & Ramírez Vargas, D. L. (2023). Variables influyentes en la gestión administrativa de las pymes. *MLS Law and International Politics*, 2(2). <https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i2.2420>
- Lopez Tapia, N. N., Mamani Tisnado, P., Mamani Lopez, C. P., & Machaca Huancollo, D. F. (2024). La administración en el liderazgo pedagógico para una gestión escolar de calidad en instituciones educativas de la región puno, 2020. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29), 52–61. <https://doi.org/10.38147/INVNEG.V17I29.270>
- Martins, J. (2025). *Escucha activa: qué es y cómo practicarla con ejemplos*. Asana. <https://asana.com/es/resources/active-listening>
- Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79–86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Menacho, L. V., & Jenner, V. E. (2021). Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo [Tesis, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60457>
- Mintzberg, H. (1985). *La estructuración de las organizaciones: diseño y evolución estructural de organizaciones complejas*. Editorial Ariel.
- Mintzberg, H. (2017). *Gestionar los mitos de la atención sanitaria: cerrar las separaciones entre atención, cura, control y comunidad*. Berrett-Koehler. [https://www.researchgate.net/publication/318882920\\_Managing\\_the\\_](https://www.researchgate.net/publication/318882920_Managing_the_)



Myths\_of\_Health\_Care\_-

\_Bridging\_the\_Separations\_Between\_Care\_Cure\_Control\_and\_Community

Morales Gutiérrez, E. (2020). *Evaluación del desempeño laboral: qué es, métodos y sus características*. Gestipolis.

<https://www.gestipolis.com/tecnicas-evaluacion-desempeno-laboral/>

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.

<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Ponce Castillo, A. A. (2022). *Sistema de información web para mejorar la gestión administrativa de centros odontológicos de la ciudad Puno - 2020* [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano].

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19153>

Prieto Castellanos, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46).

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>

Quispe Maquera, H. I. (2025). *Trabajo en equipo en la gestión administrativa en una institución educativa pública, Juliaca, 2024* [Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/161908>

Ramos Velasquez, F. Y. (2023). *Liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto Jose Santos Chocano, Huaral - 2023* [Tesis,



Universidad José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9064>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management, Global Edition* (15th ed.).

Pearson Education. [https://www.pearson.com/nl/en\\_NL/higher-education/subject-catalogue/business-and-management/Management-15e-Robbins-Coulter.html](https://www.pearson.com/nl/en_NL/higher-education/subject-catalogue/business-and-management/Management-15e-Robbins-Coulter.html)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Comportamiento organizacional* (18.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

Rodriguez Angel, J. (2023). *Liderazgo del médico jefe y la gestión administrativa en el C.S. Raúl Porras Barrenechea Carabayllo-2023* [Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125230>

Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543–554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Simon, H. A. (2021). *El comportamiento administrativo: Un estudio de los procesos de decisión en las organizaciones administrativas*. Errepar. [https://books.google.com.pe/books/about/El\\_comportamiento\\_administrativo.html?id=slkxEAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/El_comportamiento_administrativo.html?id=slkxEAAQBAJ&redir_esc=y)

Vargas Alcántara, J. L. (2022). *Gestión administrativa y toma de decisiones en el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social, Cercado de Lima - 2021* [Tesis, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1619>



- Vargas-Soto, V. (2017). *Liderazgo y desempeño organizacional en instituciones públicas*. Universidad de Lima.  
<http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/5009>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.  
<https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Weiss, D. (1980). *Administration industrielle et générale*, par Henri Fayol, édition présentée par P. Morin, Paris, Dunod, 1979, 156 pp. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(2), 350–351.  
<https://doi.org/10.7202/029079AR>
- Yukl, G. A. (2013). *Liderazgo en las organizaciones* (8.<sup>a</sup> ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-us/pearsonplus/p/9780135641255>



# ANEXOS



### ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024.

**MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Básico. **NIVEL:** correlacional. **DISEÑO:** No experimental – Transversal. **POBLACIÓN:**39 **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Dimensiones	indicadores
<b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?	<b>Objetivo general:</b> Establecer la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre liderazgo y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.		<b>Motivación</b>	1. Reconocimiento 2. Incentivos 3. Clima laboral
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.	<b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.	<b>Liderazgo</b> (Robbins & Judge, 2023)	<b>Comunicación</b>	1. Comunicación efectiva 2. Retroalimentación 3. Escucha activa
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la gestión administrativa	Encontrar la relación que existe entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología	Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en la oficina de tecnología		<b>Empoderamiento</b>	1. Crecimiento Personal 2. Satisfacción 3. Logro y realización 4. Ser escuchado
				<b>Toma de decisiones</b>	1. Elaboración de informes 2. Transparencia 3. Intercambio de información 4. Coordinación



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Dimensiones	indicadores
en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?  ¿Cuál es la relación que existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?  ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024?	informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.  Determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.  Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.	informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.  Existe relación significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.  Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en la oficina de tecnología informática en la municipalidad provincial de Puno 2024.			
				<b>Planeación</b>	1. Objetivos 2. Estrategias 3. Políticas 4. Programas
				<b>Organización</b>	1. Estructura organizacional 2. División del trabajo 3. Asignación de recursos 4. Departamentalización
			<b>Gestión administrativa</b> (Fayol, 1916)	<b>Dirección</b>	1. Liderazgo 2. Motivación 3. Comunicación 4. Supervisión
				<b>Control</b>	1. Establecimiento de estándares 2. Medición del desempeño 3. Comparación con estándares 4. Acciones correctivas



### ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS DEL SPSS

\*TABLA DE DATOS-BRUNO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	R
1	P1	Numérico	8	0	¿Recibo reconocimiento apropiado cuando re...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
2	P2	Numérico	8	0	¿Los incentivos ofrecidos por la organización ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
3	P3	Numérico	8	0	¿El liderazgo contribuye a mantener un clima l...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
4	P4	Numérico	8	0	¿La comunicación con mi jefe/supervisor es c...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
5	P5	Numérico	8	0	¿Recibo retroalimentación constructiva y regu...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
6	P6	Numérico	8	0	¿Mi jefe /supervisor practica la escucha activa...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
7	P7	Numérico	8	0	¿Mi jefe/supervisor me brinda oportunidades p...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
8	P8	Numérico	8	0	¿Me siento satisfecho con el apoyo y guía que...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
9	P9	Numérico	8	0	¿Mi jefe/supervisor reconoce mis logros y me ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
10	P10	Numérico	8	0	¿Mi jefe/supervisor valora mis opiniones y tom...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
11	P11	Numérico	8	0	¿Los informes que se generan en mi área son...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
12	P12	Numérico	8	0	¿Las decisiones tomadas por el liderazgo se ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
13	P13	Numérico	8	0	¿Existe un flujo adecuado de información entr...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
14	P14	Numérico	8	0	¿El liderazgo coordina efectivamente las activi...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
15	P15	Numérico	8	0	¿Los objetivos de mi área de trabajo están cla...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
16	P16	Numérico	8	0	¿Las estrategias implementadas son adecua...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
17	P17	Numérico	8	0	¿Las políticas de la organización son claras y ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
18	P18	Numérico	8	0	¿Los programas y proyectos se planifican ade...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
19	P19	Numérico	8	0	¿La estructura organizacional facilita el cumpli...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
20	P20	Numérico	8	0	¿Las tareas y responsabilidades están distrib...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
21	P21	Numérico	8	0	¿Los recursos (materiales, tecnológicos, fina...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
22	P22	Numérico	8	0	¿La división por departamentos o áreas facilit...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
23	P23	Numérico	8	0	¿La dirección ejerce un liderazgo efectivo que...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*TABLA DE DATOS-BRUNO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	R
8	P8	Numérico	8	0	¿Me siento satisfecho con el apoyo y guía que...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
9	P9	Numérico	8	0	¿Mi jefe/supervisor reconoce mis logros y me ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
10	P10	Numérico	8	0	¿Mi jefe/supervisor valora mis opiniones y tom...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
11	P11	Numérico	8	0	¿Los informes que se generan en mi área son...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
12	P12	Numérico	8	0	¿Las decisiones tomadas por el liderazgo se ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
13	P13	Numérico	8	0	¿Existe un flujo adecuado de información entr...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
14	P14	Numérico	8	0	¿El liderazgo coordina efectivamente las activi...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
15	P15	Numérico	8	0	¿Los objetivos de mi área de trabajo están cla...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
16	P16	Numérico	8	0	¿Las estrategias implementadas son adecua...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
17	P17	Numérico	8	0	¿Las políticas de la organización son claras y ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
18	P18	Numérico	8	0	¿Los programas y proyectos se planifican ade...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
19	P19	Numérico	8	0	¿La estructura organizacional facilita el cumpli...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
20	P20	Numérico	8	0	¿Las tareas y responsabilidades están distrib...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
21	P21	Numérico	8	0	¿Los recursos (materiales, tecnológicos, fina...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
22	P22	Numérico	8	0	¿La división por departamentos o áreas facilit...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
23	P23	Numérico	8	0	¿La dirección ejerce un liderazgo efectivo que...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
24	P24	Numérico	8	0	¿La dirección implementa estrategias efectiva...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
25	P25	Numérico	8	0	¿La dirección mantiene canales de comunica...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
26	P26	Numérico	8	0	¿La supervisión que recibo es constructiva y ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
27	P27	Numérico	8	0	¿Los estándares de desempeño están claram...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
28	P28	Numérico	8	0	¿Mi desempeño se evalúa de manera justa y ...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
29	P29	Numérico	8	0	¿Los resultados obtenidos se comparan regul...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr
30	P30	Numérico	8	0	¿Cuándo se identifican desviaciones, se impl...	{1, Nada sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entr

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*TABLA DE DATOS-BRUNO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	F
1	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
6	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	
7	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	
8	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	
9	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	
10	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	
11	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	
12	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	
13	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	
14	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	
15	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	
16	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	
17	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	
18	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	
19	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
20	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	
21	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	
22	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*TABLA DE DATOS-BRUNO.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	F
18	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	
19	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
20	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	
21	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	
22	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	
23	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	
24	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
26	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	
27	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	
28	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	
29	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
30	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	
31	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	
32	3	4	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	
33	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	
34	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
35	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
36	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	
37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
38	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	
39	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



### ANEXO 3 MATRIZ DE DATOS EXCEL

MATRIZ DE DATOS																															
PREG.	LIDERAZGO														GESTIÓN DE LA CALIDAD																
	Motivación			Comunicación			Empoderamiento			Toma de decisiones					Planeación				Organización				Dirección				Control				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	4	
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
6	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	
7	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	
8	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	
9	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	
10	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	
11	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3		
12	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	
13	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	
14	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	1	2	2	
15	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	
16	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	
17	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	
18	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	
19	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
20	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	
21	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	
22	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	
23	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	
24	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
26	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	
27	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	
28	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	
29	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	
30	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	
31	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	
32	3	4	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1
33	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
34	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	
35	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
36	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	
37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	
38	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	
39	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5	2	4	3	4	



### ANEXO 4 CUESTIONARIO

Agradeciendo anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca del **“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024”**. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho

LIDERAZGO		ESCALA DE VALOR				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		VALOR				
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Recibo reconocimiento apropiado cuando realizo un buen trabajo?					
2	¿Los incentivos ofrecidos por la organización me motivan a mejorar mi desempeño?					
3	¿El liderazgo contribuye a mantener un clima laboral positivo y colaborativo?					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5



1	¿La comunicación con mi jefe/supervisor es clara y efectiva?					
2	¿Recibo retroalimentación constructiva y regular sobre mi desempeño?					
3	¿Mi jefe /supervisor practica la escucha activa cuando me comunico con él/ella?					
<b>DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO</b>						
Nº	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Mi jefe/supervisor me brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y crecer profesionalmente?					
2	¿Me siento satisfecho con el apoyo y guía que recibo de mi jefe/supervisor?					
3	¿Mi jefe/supervisor reconoce mis logros y me ayuda a alcanzar mis metas profesionales?					
4	¿Mi jefe/supervisor valora mis opiniones y toma en cuenta mis sugerencias?					
<b>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES</b>						
Nº	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Los informes que se generan en mi área son claros y útiles para la toma de decisiones?					
2	¿Las decisiones tomadas por el liderazgo se comunican de manera transparente y oportuna?					
3	¿Existe un flujo adecuado de información entre los diferentes niveles de la organización?					



4	¿El liderazgo coordina efectivamente las actividades entre diferentes áreas o equipos?					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los objetivos de mi área de trabajo están claramente definidos y comunicados?					
2	¿Las estrategias implementadas son adecuadas para alcanzar los objetivos organizacionales?					
3	¿Las políticas de la organización son claras y se aplican consistentemente?					
4	¿Los programas y proyectos se planifican adecuadamente antes de su implementación?					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿La estructura organizacional facilita el cumplimiento eficiente de las tareas?					
2	¿Las tareas y responsabilidades están distribuidas equitativamente entre el personal?					
3	¿Los recursos (materiales, tecnológicos, financieros) se asignan adecuadamente para realizar mi trabajo?					
4	¿La división por departamentos o áreas facilita la coordinación y el trabajo en equipo?					
<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5



1	¿La dirección ejerce un liderazgo efectivo que orienta al equipo hacia el logro de objetivos?					
2	¿La dirección implementa estrategias efectivas para mantener al personal motivado?					
3	¿La dirección mantiene canales de comunicación abiertos y efectivos con todo el personal?					
4	¿La supervisión que recibo es constructiva y me ayuda a mejorar mi desempeño?					
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los estándares de desempeño están claramente definidos y son alcanzables?					
2	¿Mi desempeño se evalúa de manera justa y objetiva?					
3	¿Los resultados obtenidos se comparan regularmente con los estándares establecidos?					
4	¿Cuándo se identifican desviaciones, se implementan acciones correctivas oportunas y efectivas?					



## ANEXO 5 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO  
2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Enrique G. Apaza Chirinos
- PROFESIÓN : Lic. en Adm. de Empresas
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \frac{39}{50}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- d. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliaca 29 de Setiembre del 2024

Sello y firma del experto  
DNI N°: 0143103  
N° celular: 995 125494



## ANEXO 6 EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS







### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO  
2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Enrique G. Apaza Chirinos
- PROFESIÓN : Lic. en Adm. de Empresas
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total} / 50 = \frac{39}{50}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- d. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliaca 29 de Setiembre del 2024

  
Sello y firma del experto  
DNI N° 02111111  
N° celular: 985 123 456



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 18/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BRUNO BRYAN MAMANI PACHECO

Dirección: Av. Los Virreyes Mz. B Lt. 3

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 48426480

Teléfono: 950400240 email: zaskevs@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo, Gestión Administrativa, Motivación, Comunicación, Empoderamiento.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Titulo     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

#### ¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

29 de setiembre del 2025

Fecha