



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CABANILLA, PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MAGDALENA ARENAS ARENAS

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 GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CABANILLA, PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MAGDALENA ARENAS ARENAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1361-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 26 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-18590 de fecha 12-12-2024 de **MAGDALENA ARENAS ARENAS**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, 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 confiere 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: **MAGDALENA ARENAS ARENAS**, 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 27 de diciembre de 2024
- * Hora : 09:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 403-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-11554** de fecha 28 de agosto de 2024, del **Bach. MAGDALENA ARENAS ARENAS**, 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. MAGDALENA ARENAS ARENAS**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, 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. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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 GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO - 2024**; presentado por el (la) **Bach. MAGDALENA ARENAS ARENAS**, 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. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 249-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7102** de fecha 12 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. MAGDALENA ARENAS ARENAS**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, 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. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**, 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 GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO - 2024**; presentado por el (la) **Bach. MAGDALENA ARENAS ARENAS**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**.

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 VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sr. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



17% 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

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% 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

Título de la tesis	
LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MAGDALENA ARENAS ARENAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73820193
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4817-9743
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.4967127 Longitud: -70.1312961</p> <p>https://maps.app.goo.gl/pn4CzSzFSApEXeZE6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JUNIO 2024 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford concytec-pe.github.io	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MAGDALENA ARENAS ARENAS, identificado con DNI Nro. 73820193 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 GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO - 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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 10 de NOVIEMBRE del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Mis padres, con su esfuerzo,
sacrificio comprensión son mis guías
en mis estudios profesionales.



AGRADECIMIENTO

A mi asesor por brindar conocimientos orientaciones para culminar esta investigación. A los trabajadores de la Municipalidad de Cabanilla, por el apoyo en la información necesaria.



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.....	1
1.2. FORMULACIÓN.....	2
1.2.1. Problema principal.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	2

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES.....	5
3.2. MARCO TEÓRICO.....	9
3.2.1. Liderazgo Gerencial.....	9



3.2.2. Importancia del liderazgo gerencial 9

 3.2.2.1. Desarrollo personal 9

 3.2.2.2. Dirección de la organización 10

 3.2.2.3. Logro de metas organizacionales 11

3.3. MARCO CONCEPTUAL..... 13

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL 15

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS..... 15

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... 16

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. ENFOQUE 17

5.2. MÉTODOS..... 17

5.3. TIPO..... 17

5.4. NIVEL..... 17

5.5. DISEÑO 17

 5.5.1. Ámbito 17

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 17

 5.6.1. Población..... 17

 5.6.2. Muestra 17

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO 18

 5.7.1. Técnica..... 18

 5.7.2. Instrumento 18

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ..... 19



5.8.1. Confiabilidad.....	19
5.8.2. Validez.....	20
5.9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	20
CAPÍTULO VI	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	24
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
ANEXOS.....	43
INSTRUMENTOS.....	46
VALIDEZ DE INSTRUMENTO	48



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de operacionalización de variables	16
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad.	19
Tabla 3	Alfa de Cronbach.	19
Tabla 4	Estadísticos de prueba de Liderazgo Gerencial.....	20
Tabla 5	Estadísticos de prueba de Desarrollo Personal.	21
Tabla 6	Estadísticos de prueba de Dirección de la Organización.....	22
Tabla 7	Estadísticos de prueba de Logro de Metas.....	23
Tabla 8	Liderazgo Gerencial.....	29
Tabla 9	Desarrollo Personal.	24
Tabla 10	Dirección de la Organización.....	26
Tabla 11	Logro de Metas.....	27



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de barras de liderazgo gerencial.....	25
Figura 2	Diagrama de barras de Desarrollo personal.....	26
Figura 3	Diagrama de barras de Dirección de la organización.....	28
Figura 4	Diagrama de barras de Logro de metas.	29



RESUMEN

El estudio de liderazgo gerencial de Cabanilla, Puno – 2024, corresponde a la investigación no experimental transversal, cuantitativa y aplicativo. El acopio de datos se ha hecho la técnica de encuesta. Población 55 trabajadores y muestra 43 colaboradores, para preparar el análisis de confiabilidad de nuestros instrumentos hemos utilizado análisis de Alfa de Cronbach 0,770 que dio confianza de nivel alto.

Es de vasto conocimiento Municipalidad de Cabanilla hemos logrado resultado de 32,6% que indica gestión muy baja, necesita subsanar las deficiencias para tomar decisiones correspondientes a fin de buscar mejoramiento inmediato para que los trabajadores de la institución municipal pueden recabar bajo la dirección acertada de gestión del señor alcalde, pueden tomar y lograr revertir un nivel de buena aceptación por el público usuario.

La interpretación de resultados no es tan apremiante y receptivo para premiar logros obtenidos en la gestión municipal y el compromiso de la prestación de servicios que realizan los trabajadores obteniendo buen nivel de la direccionalidad de organización municipal. 9,3% admite interpretar en la escala de valoración casi siempre, χ^2 rechaza hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, dirección, organización, metas.



ABSTRACT

The Cabanilla, Puno, 2024 managerial leadership study is a non-experimental, cross-sectional, quantitative, and applied study. Data collection was conducted using a survey technique. The population consisted of 55 employees and a sample of 43 collaborators. To prepare the reliability analysis of our instruments, we used a Cronbach's alpha of 0.770, which yielded a high level of confidence.

It is widely known that the Municipality of Cabanilla achieved a result of 32.6%, which indicates very poor management. It is necessary to address the deficiencies in making appropriate decisions and seek immediate improvements so that the employees of the municipal institution can achieve, under the sound management direction of the Mayor, a level of acceptance among the public.

The interpretation of the results is not compelling enough to reward achievements in municipal management and the commitment to providing services provided by employees, achieving a good level of municipal organizational leadership. 9.3% admit to interpreting on the rating scale almost always, Ch2 rejects the null hypothesis.

Keywords: Managerial leadership, direction, organization, goals.



INTRODUCCIÓN

El Liderazgo ha conllevado no como un tema nuevo, este rubro en todas las instancias gubernamentales públicas y privadas ha tenido resonancia de logro confiabilidad tratamiento una sociedad democrática y de convivencia intercultural.

Municipalidad de Cabanilla, Puno - 2024, no es la primera ni la última experiencia de investigaciones a nivel de las municipalidades; pues bien, como dijimos a en la apertura de la introducción de esta investigación, ha sido muy trillado con resultados buenas, medias y malas, todo depende de la direccionalidad que admite el señor alcalde y los trabajadores inmersos de la organización municipal.

Nuestra investigación está determinada en seis títulos:

Capítulo I: problema, importancia relevancia.

Capítulo II: objetivos preparados para esta investigación.

Capítulo III: Marco teórico, antecedentes y conceptos.

Capítulo IV: hipótesis y variables.

Capítulo V: procedimiento metodológico.

Capítulo VI: resultados obtenidos, pruebas de hipótesis y resultados obtenidos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO

Realizada diagnóstico direccionalidad de la municipalidad Cabanilla, con referencia el desenvolvimiento de liderazgo gerencial hemos percibido con mucha preocupación la situación gerencia en un contexto crucial sin tener una línea de gestión bien organizada para desarrollar con eficiencia y eficacia la direccionalidad efectiva con responsabilidad en distintas áreas del municipio. Sin embargo, por iniciativa de los trabajadores existen desafíos y perspectivas relacionados con cambiar el tono de una gestión y liderazgo democrático para desarrollar un buen desempeño laboral y brindar al público servicios de orientación, trabajo permanente y participación en áreas de trabajo. La falta de liderazgo gerencial efectivo puede generar problemas como la desmotivación del personal, la baja productividad y una inadecuada atención a las necesidades de la población.

El liderazgo gerencial no solamente implica la capacidad de dirigir la organización municipal u otra instancia gubernamental público o privada, sino desenvolverse con muestras de absolver motivaciones, inspiraciones en bien de los trabajadores en el logro de prestancia institucional. Como habíamos indicado en párrafos iniciales de esta investigación, la Municipalidad de Cabanilla muestra



aspectos negativos en la gestión y direccionalidad en diferentes aspectos que dificulta desarrollar prestación de servicios con buen augurio y solvencia profesional de los colaboradores de la organización.

Nuestro objetivo de estudio es hallar bajo la técnica de observación e informes vertidos por los propios trabajadores la convicción personal y profesional del liderazgo gerencial en la institución municipal, identificar los problemas subyacentes y proponer estrategias que permitan mejorar el desenvolvimiento de prestigio de liderazgo gerencial con solvencia profesional que conozca sus atribuciones con principio y calidad del servicio municipal.

1.2. FORMULACIÓN

1.2.1. Problema principal

¿Cuáles estrategias requiere en construcción un líder gerencial
Municipalidad Cabanilla, Puno - 2024?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cuáles muestra de liderazgo de trabajadores Municipalidad de
Cabanilla, Puno - 2024?

P.E.2. ¿Cómo está organizado la direccionalidad de nivel de liderazgo
trabajadores Municipalidad de Cabanilla, Puno - 2024?

P.E.3. ¿Qué estrategias determina logro metas Municipalidad Cabanilla, Puno -
2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

La práctica liderazgo comparte con los trabajadores del municipio en el apoyo de brindar capacitaciones a través de talleres, seminarios y conferencias diferentes teorías de niveles de liderazgo para el éxito de las organizaciones



gubernamentales pública y privadas que han demostrado ser esenciales para mejorar la eficiencia organizacional. Además, se exploran teorías sobre la motivación y el comportamiento organizacional, que proporcionan un marco para analizar impacto Municipalidad Cabanilla.

Justificación práctica

En la práctica, estudio que estamos realizando se va convertir como eje transversal que permitirá identificar las deficiencias y fortalezas del liderazgo gerencial de Cabanilla y podrán implementar estrategias sobresaliente de trabajadores a fin de buscar optimización de servicio público y la comunidad. Este trabajo también beneficiará a la población a un servicio más eficiente y efectivo.

Justificación metodológica

Metodológicamente, esta investigación es valiosa porque los principios laborales y gerenciales está orientado a desarrollar acciones previas del cumplimiento de las metas de liderazgo gerencial en municipalidad. La entrevista nos permitirá obtener datos precisos y variados, facilitará utilizar diferentes métodos y estrategias permitirá para garantizar la confiabilidad de liderazgo gerencial.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las estrategias en la construcción de líder gerencial
Municipalidad Cabanilla, Puno – 2024

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Determinar muestras nivel liderazgo de trabajadores Cabanilla, Puno –
2024

O.E.2. Identificar la direccionalidad de nivel de liderazgo trabajadores
Municipalidad Cabanilla, Puno – 2024

O.E.3. Prever estrategias que determinan logro metas Municipalidad Cabanilla,
Puno.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES

A nivel Internacional

Florindes & Callao (2022) "Liderazgo gerencial de los trabajadores Municipio Cantón Jaén, Ecuador". **Objetivo:** identificar desempeño de liderazgo gerencial trabajadores Municipio Cantón Jaén, Ecuador. **Metodología:** modelo gerencial, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transaccional. La técnica cuestionario, aplicado a 91 empleados del municipal. **Resultados:** 63% expresaron el alcalde y sus funciones de acuerdo reglamento interno. Estas actitudes negativas implican desconfianza y subordinación en las organizaciones institucionales. Además, falta liderazgo transformacional para sensibilizar funciones laborales.

Trossero (2022), Propósito: Influencia liderazgo productividad Empresa millennial, Colombia. **Marco teórico.** empresa de telecomunicaciones de las actitudes de los trabajadores en entorno laboral, cambios profundos ha utilizado encuestas para recopilar información necesaria de las tiendas de la empresa. **Resultados:** revela significativo clima laboral entre trabajadores bajo la dirección de liderazgo transformacional positivo de empleados millenials.



Ronquillo (2018), "Estrategias liderazgo gerencial Municipio Santiago de Quero, Ecuador". **Objetivo:** mejorar comunicación de liderazgo gerencial municipio de Quero. **Metodología:** enfoque mixto, cuantitativos y cualitativos, exploratorio, descriptivo y explicativo. La técnica empleada fue encuesta y entrevista. **Resultado:** propusieron utilizar estrategias de participación ciudadana, de comunicación transparente.

Zárate (2022) Propósito: establecer influencia del liderazgo organizacional de Malambo Quimpac, Colombia S.A. 2022. **Metodología:** enfoque correlacional, no causal, no experimental, observación transversal. **Descripción:** los componentes de la investigación se han desarrollado buscando impacto de motivación mediante un tipo liderazgo exitoso la organización.

Palomino (2022) Propósito: Estilos de liderazgo zona industrial San Luis de Potosí, Bolivia. **Metodología:** cuantitativa. Muestreo 25 áreas administrativas, Se ha empleado cuestionario de cinco factores de clima organizacional, influyen reducción rotación áreas de trabajo. **Resultados:** los estilos de liderazgo prueban ANOVA se identificó la correlación de estilos como factores en la intención de rotación del personal.

A nivel Nacional

Gárate (2020), Objetivo: analizar liderazgo gerencial desempeño laboral trabajadores empresaOslo SAC, Chimbote. **Metodología:** transversal. Población 56 trabajadores de 5 áreas. Para recolección de datos aplicaron guías de observación. **Resultado:** 74,6% muestra correlación 0,758. **Conclusión:** mostró efecto positivo desempeño laboral Inversiones Oslo SAC.



Pérez (2021) Estrategia: enfoque básico, cuantitativo no experimental, descriptivo. Población constituido todos empleados Municipalidad San Jerónimo – Cusco. **Resultado:** carencia de comunicación y compañerismo y falta de tendencia de atribuciones indebidas con sus colegas, complicando ineficiencia y falta de confianza. **Recomendación:** vincular directamente a la población en busca de fomentar desarrollo intitucional y del distrito.

Bravo (2020) Propósito: desarrollar liderazgo y clima laboral docentes instituciones educativas Punchao, Huánuco, 2019. **Investigación:** muestra 41 docentes, incluidos directores. Técnica de correlación **Conclusión:** existe relación moderada entre estilos de liderazgo y clima laboral instituciones educativas Punchao, Huánuco, 2019. Relación moderada entre estilos de liderazgo y clima laboral.

Rodriguez & Rios (2023) Propósito: determinar muestra de lider gerencial y jornada laboral Municipalidad Manantay, Pucallpa 2023. **Metodología:** aplicada, descriptivo. Para el acopio de datos hemos se ha empleado cuestionario con ítems cerradas, muestra 67 trabajadores. Para la validez de cuestionarios hemos considerado coeficiente alfa de Cronbach. **Conclusión.** existe relación lider y jornada laboral Municipalidad Manantay Pucallpa 2023.

Espinoza (2023), “tecnología de información gestión empresarial CEO Chief Executive Officer, Lima”. **Descripción:** introducción de nuevos paradigmas en la empresa mundial de visiones que refleje valores pueden proyectar implementación estrategia empresarial.



A nivel local

Parí (2021), "Líder enfrenta pandemia de cinco décadas Hospital III ESSALUD Puno, 2021". **Objetivo:** inferir atenciones pacientes en situaciones extremas de pandemia. **Estrategia:** servicio de calidad de las condiciones de liderazgo gerencial Hospital III ESSALUD Puno 2021 del personal que trabaja en la prestación de servicios de Salud. **Metodología:** cuantitativo, alcance correlacional. Se ha empleado encuestas a 117 colaboradores. **Resultados:** no hay evidencias.

Mamani y Flores (2020) "Implementación de liderazgo gerencial Municipalidad Huancané. **Conclusión:** la gestión ha mejorado significativamente con transparencia promoviendo mayor participación ciudadana en las decisiones.

Quispe y Chura (2021) Resultado: el liderazgo influye en la ejecución de proyectos y exponen necesidad de mejorar compromiso de satisfacción de los ciudadanos.

Vilca y Condori (2021) Descripción: se ha investigado el impacto de liderazgo gerencial Municipalidad Distrital de Lampa. **Resultado:** la cultura organizacional coadyuva significativamente en la orientación desempeño laboral a fin de sustentar eficientemente, según las normas internas, confiabilidad en la prestación de servicios al público.

Flores y Apaza (2022) Descripción: efectividad del liderazgo gerencial en el área de administración pública. **Resultado:** el estudio ha facilitado mayor coordinación entre las diferentes áreas de administración municipal para lograr atención eficiente al público usuario en servicios municipales.



3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Liderazgo Gerencial

Robbins y Coulter (2017) conceptualizan liderazgo gerencial la capacidad que posee un individuo para dirigir, motivar y coordinas una organización en el cumplimiento de metas planificadas para potencializar la responsabilidad de cumplir competencias y adquirir nuevas habilidades en ambiente colaborativo.

Northouse (2018) define aquel individuo que representa a la institución para alcanzar objetivos específicos con una capacidad teórica bajo diferentes enfoques buscando inspirar y motivar logro de recompensas para abordar innovaciones entorno organizacional.

3.2.2. Importancia del liderazgo gerencial

El liderazgo gerencial en cualquier ámbito organizacional posee un papel trascendental para cohesionar trabajo colaborativo con puesta en marcha del talento profesional en ámbitos internos y externos.

Bass y Riggio (2006) enfatizan sus precisiones del tipo de liderazgo motivados para inspirar acciones benéficas hacia metas compartidas con principios de moral, cohesión y talento en una organización. El líder gerencial se adapta los cambios cruciales en la mejora y sostenibilidad.

3.2.2.1. Desarrollo personal

Covey (2013) define la capacidad individual que posee uno mismo con la muestra de autodisciplina, claridad en las metas y tomar decisiones para promover orientaciones a lograr resultados.

Maxwell (2018) expone del tema, habilidad que posee una persona influenciando positivamente el enfoque de bienestar con autenticidad, autorreflexión y autodirección.



Indicador: Autoconciencia

Mayer y Salovey (1997) es la percepción de comprender el comportamiento en una organización. Además, subrayan la autorreflexión en conexión con la práctica de emociones donde muestran acciones y hábitos en forma efectiva.

Indicador: Autogestión

Covey (2004) refiere la autogestión la capacidad que poseen las personas en la vida práctica responsabilidades estableciendo determinados hábitos para el éxito en los aspectos cruciales de la vida

Indicador: Automotivación

Deci y Ryan (2000) capacidad de impulso que busca objetivos. La automotivación ejerce conexión de valores fundamentales entre la teoría y la práctica en la propuesta genuina con sentido de autonomía, competencia impulsándolas el cumplimiento de metas de forma autónoma.

3.2.2.2. Dirección de la organización

Se conceptualiza muestra de habilidades con visiones estratégicas a través de diagnósticos a largo plazo.

Rowe (2001) implica organización de capacidades de los líderes para ejecutar en forma estratégica el rendimiento y ventajas competitivas de la organización, enfocándose en la innovación para relevar entorno empresarial.

Indicador Visión

Collins y Porras (1996) define acciones que tiene direccionalidad a largo plazo en el proceso de la coordinación de muestras equivalentes de acuerdo a las proposiciones que marcan cohesión y motivación del equipo.



Indicador Estratégica

Es una organización emocional de estrategias de forma integral bajo la prestación de habilidades con la cohesión democrática e intercultural de actividades en la organización generando valores y autoestima empresarial.

Indicador Implementación

Mintzberg et al. (1998) refiere planificación de convicciones para recuperar y utilizar las acciones concretas con el apoyo de recursos de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de las metas de la organización.

3.2.2.3. Logro de metas organizacionales

Estos temas están estrechamente relacionados con la orientación del desarrollo e implementación de los establecimientos con estrategias efectivas en el desempeño laboral con eficacia del líder.

Bossidy y Charan (2002) para convertir visión estratégica los resultados concretos son imprescindible tomas en cuenta como enfoque la ejecución eficiente de estrategias visionarias con el esfuerzo mancomunada de individuos.

Indicador Establecimiento de objetivos

Locke y Latham (2002) considera caracterización bajo una estricta direccionalidad de propósitos a alcanzar con las innovaciones competentes de las acciones enmarcadas dentro de las organizaciones bajo los procesos que fomenta el desempeño de transferencia expectativa hacia el logro de resultados concretos.

Indicador Planificación

Drucker (1999) es la anticipación sistemática de la organización de acciones a realizar para alcanzar metas específicos previamente planificadas



con la asignación de tareas y compromisos subyacentes en el logro efectivo de metas.

Indicador Gestión

Fayol (1949) determinación de la gerencia institucional diseñados para alcanzar metas desde la planificación, organización, dirección y evaluación de las actividades bajo la acertada dirección de líder institucional en el logro de metas.

Indicador: objetivos estratégicos

Kaplan y Norton (2021), es la visión de la ejecución de procesos estratégicos en base a la proyección de resultados tangibles, promueve coherencia y adaptabilidad a las estrategias planificadas.

Indicador: alimentación de proyectos

Pérez y Rodríguez (2023) plan de inversión que viene a ser indicador crucial para el afianzamiento de potencia en la organización utilizando de manera efectiva de hábitos tutoriales para la ejecución de proyectos señalados a priorizar la ejecución.

Indicador: plan de acción

Fernández y López (2021) el cumplimiento de acción obedece un plan acción implementada para un período determinado. Este indicador proporciona la ejecución de planes dentro de la organización mediante el equilibrio de acciones estratégicas en el cumplimiento de los indicadores que la organización exige el logro de está metas de manera efectiva según las normas de convivencia democrática sin desviaciones en su ejecución.



3.3. MARCO CONCEPTUAL

Liderazgo gerencial

Son acciones que corresponden cumplir en una instancia organizacional bajo las normas de responsabilidades en la consecución de metas organizacionales. El liderazgo gerencial combina sus metas como dirigente y conciliador estratégico visiones estratégicas para motivar y dirigir con éxito entidades organizacionales públicas y privadas.

Desempeño laboral

Desempeño laboral hace referencia el desempeño laboral responsable en una entidad pública o privada con muestras de responsabilidad conforme a los normas establecidas el alto desempeño laboral hasta lograr las metas propuestas por la organización.

Trabajadores

En una entidad organizativa, la denominación "trabajador" se describe a los empleados que laboran bajo contrata de locación de servicios que representan fuerza laboral en una organización en el logro de metas.

Municipalidad

Un establecimiento gubernamental del Estado encargada de la administración del gobierno local con presupuesto autónomo en la gestión de su jurisdicción en forma equitativa de atención desarrollo de proyectos.

Clima organizacional

Convicciones que requieren una convivencia alegre, confianza y responsabilidad con la institución donde labora para demostrar calidad del entorno laboral.



Desarrollo profesional

Es responsable de la organización de promover la calidad de formación profesional de los trabajadores para atender al público usuario con calidad engloba por otra parte el empeño que deben poner también los mismos trabajadores su espíritu de sobresalir en el mundo de la competitividad.

Satisfacción laboral

En una organización pública o privada con la esperanza que los trabajadores muestren satisfacción laboral al público consumidor bajo los principios y normas que rigen el establecimiento en un aspecto de bienestar en fe de promover satisfacción del crecimiento y desarrollo organizacional en la productividad.

Gestión

Una empresa el rendimiento profesional, equilibrio de competitividad y resonancia de crecimiento en la productividad son aspectos esenciales en la gestión del rendimiento administrativo empresarial y establecimiento estable.

Principio del formulario



CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Nivel de liderazgo gerencial trabajadores Municipalidad de Cabanilla, Puno – 2024, es significativo.

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

H.E.1. Desarrollo personal trabajadores muestra nivel liderazgo gerencial óptimo Cabanilla, Puno – 2024.

H.E.2. El direccionamiento organizacional de trabajadores de Municipalidad de Cabanilla, Puno – 2024, muestra nivel gerencial positiva.

H.E.3. El nivel de logro de metas dirigencia liderazgo trabajadores Cabanilla, Puno – 2024, significativa.



VARIABLES

Variable de investigación

Liderazgo Gerencial

Indicadores

- ✓ Desarrollo personal
- ✓ Organización
- ✓ Metas

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconciencia - Autogestión - Automotivación 	
Liderazgo Gerencial (Ramirez,2023)	Dirección de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Visión - Estrategia - Implementación 	Encuesta Cuestionario
	Logro de Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de objetivos - Planificación - Gestión 	

Nota. Elaboración de la investigadora.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. ENFOQUE

Cualitativo. abarca análisis estadístico, comprobación de hipótesis.

5.2. MÉTODOS

✓ no experimental.

✓ deductivo.

5.3. TIPO

Aplicativa mediante la encuesta.

5.4. NIVEL

Descriptiva

5.5. DISEÑO

No experimental

5.5.1. Ámbito

- Municipalidad Distrital Cabanilla, 2024, Provincia de Lampa, Región Puno.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Todos los trabajadores Municipalidad Distrital Cabanilla, Lampa

5.6.2. Muestra

Para ello hemos utilizado la fórmula siguiente:



$N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q$

$(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q$

$$n = \frac{\quad}{N}$$

Dónde:

n: Tamaño de Muestra

p: Probabilidad (50% = 0.5)

E: Error (5% = 0.05)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

q: Fracaso (50% = 0.5)

N: Tamaño Población (55)

Utilizamos la fórmula correspondiente para calcular la muestra:

$$55(1.96)^2(0.5)(0.5)$$

$$(55-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)$$

$$n = \frac{\quad}{55} = 43$$

So 43 trabajadores Municipalidad Cabanilla, 2024.

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

Se ha utilizado la encuesta.

5.7.2. Instrumento

Hemos aplicado el cuestionario, escala de Likert.



5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

5.8.1. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Según análisis Alfa de Cronbach y procedimiento Software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad.

Cronbach	N de elementos
,770	43

Nota. Elaboración investigador

Tabla 3

Alfa Cronbach.

VALOR	INTERPRETACIÓN
0,81 A 1,00	MUY ALTA
0,61 A 1,80	ALTA
0,41 A 1,60	MODERADA
0,21 A 1,40	BAJA
0,01 A 0,20	MUY BAJA

Nota. Rango magnitud.



INTERPRETACIÓN

Hecha el procedimiento correspondiente, la aplicación del instrumento fue 770 significa altamente confiable.

5.8.2. Validez

Para la aplicación hemos solicitado opinión de experto.

✓ Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

5.9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe nivel liderazgo gerencial trabajadores Cabanilla, Puno – 2024.

Ha: Existe nivel liderazgo gerencial trabajadores Cabanilla, Puno – 2024.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi²

Cálculo de P-valor

Tabla 4

Estadísticos prueba Liderazgo Gerencial

Liderazgo Gerencial (Agrupada)	
Chi-cuadrado	6,419
	4
Sig. asin.	,170

a. 0 casillas (0,0%) menores 5. frecuencia mínima esperada es 8,6.

Nota. Elaboración propia.



Decisión

Prueba χ^2 muestra 0,170 (17%) rechaza hipótesis nula, por tanto, no existe nivel de liderazgo gerencial trabajadores municipalidad de Cabanilla, Puno – 2024.

Hipótesis específico 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No hay desarrollo personal explicativo nivel liderazgo gerencial trabajadores municipalidad de Cabanilla, Puno.

Ha: Hay desarrollo personal explicativo nivel liderazgo gerencial trabajadores municipalidad de Cabanilla, Puno.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

χ^2

Cálculo de P-valor

Tabla 5

Estadísticos Desarrollo personal

Desarrollo Personal (Agrupada)	
Chi-cuadrado	1, 535a
gl	4
Sig. asin.	,820

a. 0 casillas (0,0%) frecuencia esperado menores que 5. frecuencia mínima casilla esperada es 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis específico 1.



Decisión

Prueba χ^2 muestra 0,820 (82%) superior alfa 0,05 (5%), rechaza la hipótesis nula, no hay desarrollo personal nivel liderazgo gerencial trabajadores municipalidad de Cabanilla, Puno – 2024.

Hipótesis específico 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe nivel liderazgo gerencial municipalidad Cabanilla, Puno – 2024.

Ha: Existe nivel liderazgo gerencial municipalidad Cabanilla, Puno – 2024.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

χ^2

Cálculo de P-valor

Tabla 6

Dirección la Organización.

Dirección De La Organización (Agrupada)	
Chi-cuadrado	3, 860a
gl	4
Sig. asin.	,425

a. 0 casillas (0,0%) frecuencia esperada 5. frecuencia mínima 8,6.

Nota. Contraste de hipótesis específico 2.

Decisión

Prueba χ^2 resultado 0,425 (42,5%) superior alfa 0,05 (5%), rechaza hipótesis nula, no existe nivel liderazgo trabajadores municipalidad Cabanilla, Puno.



Hipótesis específico 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No hay logro de metas trabajadores municipalidad Cabanilla, Puno – 2024.

Ha: Hay logro de metas trabajadores municipalidad Cabanilla, Puno – 2024.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi²

Cálculo de P-valor

Tabla 7

Logro Metas

Logro de Metas (Agrupada)	
Chi-cuadrado	3,163 ^a
gl	4
Sig. asin.	,531

a. 0 casillas (0,0%) frecuencias menores 5. frecuencia mínima esperada 8,6.

Nota. Contraste hipótesis específico 3.

Decisión

Prueba Ch² resultado 0,531 (53,1%) alfa 0,05 (5%), rechaza hipótesis nula, no existe logro de metas trabajadores municipalidad Cabanilla, Puno.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Objetivo general

Liderazgo gerencial en trabajadores municipalidad distrital Cabanilla, Puno – 2024.

Tabla 8

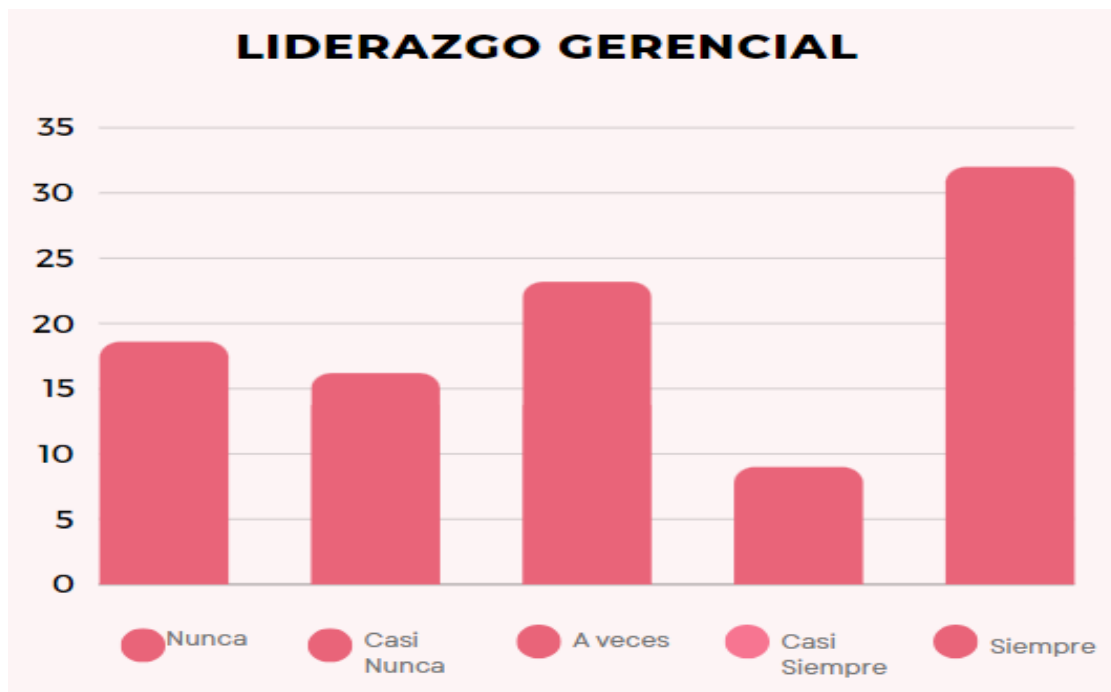
Liderazgo Gerencial.

				Porcentaje	Porcentaje	
			<i>f</i>	%	válido	acumulado
Escala	Nunca	8	18,6	18,6	18,6	
	Casi Nunca	7	16,3	16,3	34,9	
	A Veces	10	23,3	23,3	58,1	
	Casi Siempre	4	9,3	9,3	67,4	
	Siempre	14	32,6	32,6	100,0	
	Total	43	100,0	100,0		

Nota. Matriz de datos.

Figura 1

Liderazgo Gerencial



Nota. Tabla 8.

INTERPRETACIÓN

Tabla 8 y figura 1 presenta análisis de Liderazgo Gerencial Municipalidad Distrital Cabanilla, donde 32,6%, están en nivel siempre, indican el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que el liderazgo gerencial no es aceptable, 9,3% están nivel casi siempre, el nivel de liderazgo gerencial es muy bajo.

Objetivo específico 1

Demostrar desarrollo personal trabajadores municipalidad distrital Cabanilla, Puno – 2024.

Tabla 9

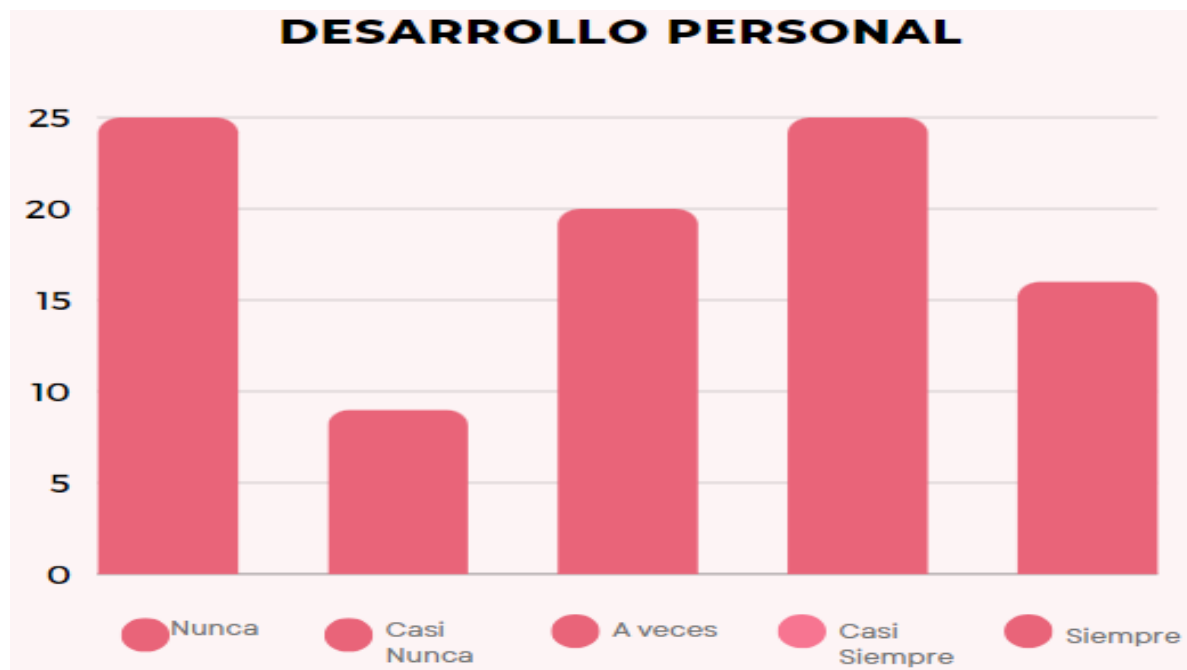
Desarrollo Personal

		<i>f</i>	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala	Nunca	8	18,6	18,6	18,6
	Casi Nunca	9	20,9	20,9	39,5
	A Veces	6	14,0	14,0	53,5
	Casi Siempre	9	20,9	20,9	74,4
	Siempre	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 2

Desarrollo Personal



Nota. Tabla 9.



INTERPRETACIÓN

Según Tabla 9 y gráfico 2, reporta resultados desarrollo personal Municipalidad Distrital Cabanilla, indica 25,6%, nivel de siempre, se interpreta los trabajadores manifiestan el nivel de liderazgo gerencial no es aceptable, 14,0% ubicamos el nivel a veces, donde el desarrollo personal es muy bajo.

Objetivo específico 2

Demostrar el nivel de organización trabajadores municipalidad distrital Cabanilla, Puno – 2024

Tabla 10

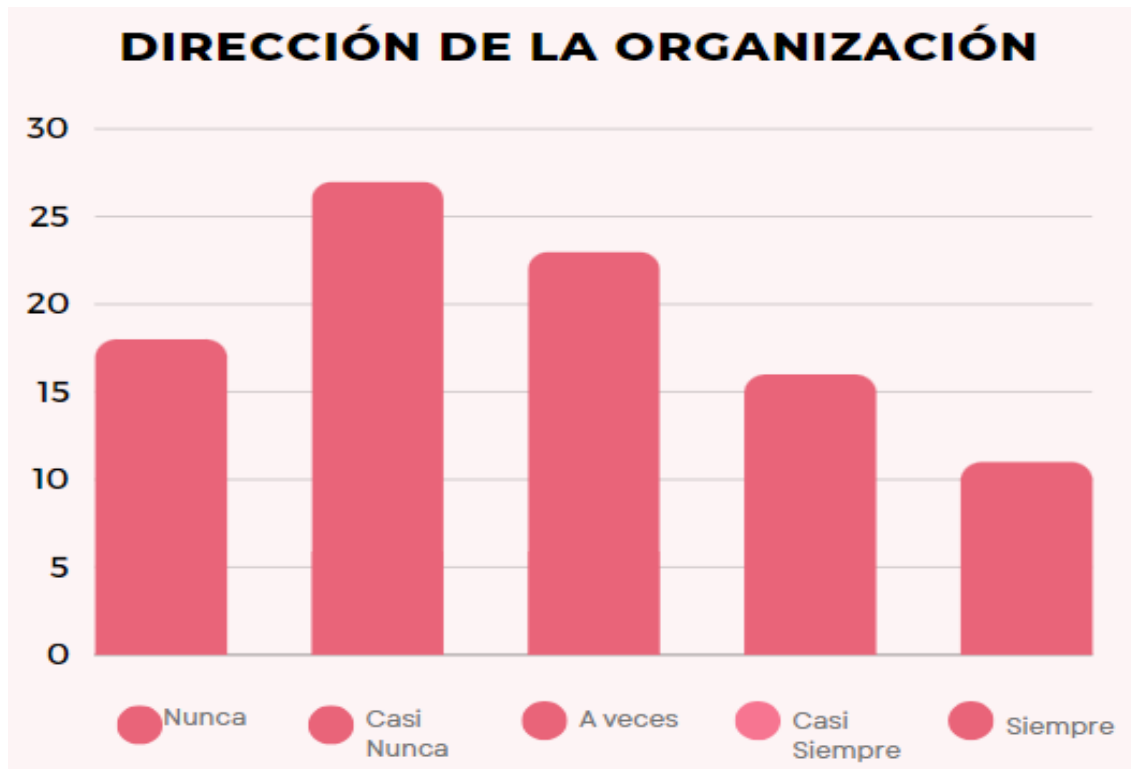
Dirección organización

			<i>f</i>	<i>%</i>	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala	Nunca	11	25,6	25,6	25,6	
	Casi Nunca	4	9,3	9,3	34,9	
	A Veces	9	20,9	20,9	55,8	
	Casi Siempre	11	25,6	25,6	81,4	
	Siempre	8	18,6	18,6	100,0	
	Total	43	100,0	100,0		

Nota. Matriz de datos.

Figura 3

Dirección de organización



Nota. Tabla 10.

INTERPRETACIÓN

Tabla 10 y figura 3 presenta resultados de dirección de organización Municipalidad Cabanilla, 25.6% mencionan que la organización se encuentra en nivel "nunca" y "casi siempre". Los empleados perciben la organización insatisfactoria. 9.3% se sitúa nivel "casi nunca", donde las relaciones laborales son deficientes. Los resultados señalan que el nivel de organización necesita implementación de tecnología para atender eficientemente al público usuario.

Objetivo específico 3

Demostrar logro metas organizacionales trabajadores Cabanilla, Puno – 2024

Tabla 11

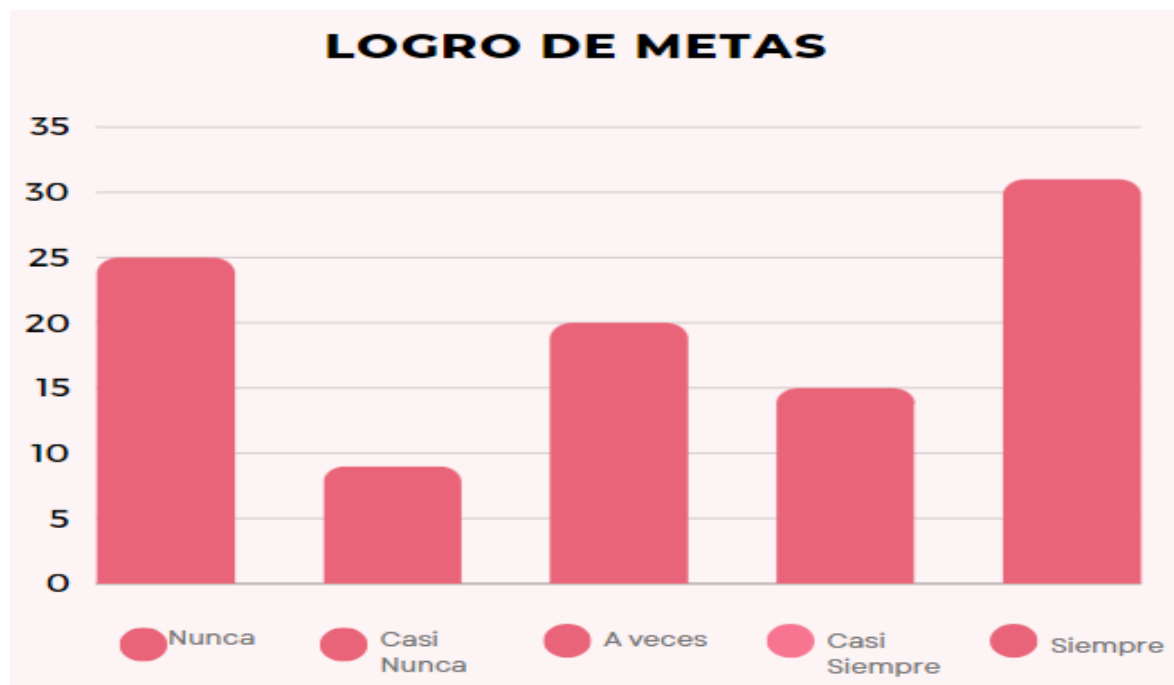
Logro de Metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	18,6	18,6	18,6
	Casi Nunca	12	27,9	27,9	46,5
	A Veces	10	23,3	23,3	69,8
	Casi Siempre	8	18,6	18,6	88,4
	Siempre	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 4

Logro Metas



Nota. Tabla 11.



INTERPRETACIÓN

Tabla 11 y figura 4, analizamos logro de metas organizacionales alcanzados por trabajadores de la municipalidad. 27.9% son ubicados nivel "casi nunca". 11.6% ubican nivel "siempre", indica pocos trabajadores cumple logro de metas organizacionales. Estos resultados, resaltan necesidad de mejorar políticas de liderazgo gerencial.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el trabajo desarrollado hemos detectado muchas falencias con referente a la administración municipal y el liderazgo gerencial eficiente de recursos provenientes del tesoro República.

El análisis de alfa arrojó de 0.770, indica concordancia en la variable dirección liderazgo gerencial institución municipal. Para ello, hemos utilizado nuestras herramientas debidamente validadas por un experto del tema de investigación.

Como cualquier investigación, hemos encontrado limitaciones y dificultades en el acopio de datos por falta de tiempo de trabajadores, falta de una adecuada organización interna de la entidad municipal que no han sido posible reportar las informaciones requeridas; pero, sin embargo, hemos logrado concretizar las informaciones requeridas para el análisis de nuestro trabajo.

Los estudios revisados reflejan diversas perspectivas y su impacto en actividades laborales y organizacionales. En términos generales, la evidencia sugiere que un liderazgo efectivo es crucial para resaltar diferencias en los efectos con dinámica organizacional de la institución estudiada.

Florindes y Callao (2022) subrayan el cumplimiento de normas Municipalidad Jaén indican una deficiencia en el ejercicio del liderazgo,



evidenciado por la falta de exigencia en el cumplimiento de reglamentos y la escasa aplicación de medidas correctivas. La propuesta presentada de liderazgo transformacional, que no solo enfoque el cumplimiento de metas, sino que también inspire y movilice a los trabajadores hacia un esfuerzo colectivo para alcanzar los objetivos organizacionales. Este hallazgo ha influido en la productividad, en especial entre los empleados de la generación millennial, quienes responden positivamente a un liderazgo que los sensibilice sobre sus objetivos y valore sus aportes.

Por otro lado, Ronquillo (2018) aborda el impacto de implementación de participación ciudadana y la transparencia mejora el liderazgo en la administración pública local. Esto refuerza acción gerencial no solo depende habilidades de los líderes en la demanda de crear canales comunicación efectivos con comunidad.

El estudio de Zarate (2022) destaca crear liderazgo carismático y servicial con comportamiento coherente con estilos liderazgo y resultados organizacionales. Palomino (2022) identificó una correlación significativa, aunque sí se confirma la validez de otros factores que afectan la retención del personal, como el clima organizacional.

A nivel local, investigaciones como las de Garate (2020) y Pérez (2021) destacan lideres gerenciales con experiencia en el desempeño laboral para afianzar un estilo de liderazgo gerencial con visiones de productividad.

Por otro lado, los estudios realizados en instituciones locales de salud, como el de Pari (2021), muestran que, en ciertos contextos podría estar relacionado con las condiciones excepcionales de trabajo, como la crisis



sanitaria, que podrían haber modificado temporalmente la dinámica de liderazgo y desempeño en el sector salud.

En resumen, los resultados obtenidos en diversos estudios coinciden con nuestra investigación tanto el desempeño varían según contexto organizacional aplicado para adoptar estilos de liderazgo que promuevan un trabajo positivo alineado a la organización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: 32.6% trabajadores percepción de liderazgo gerencial no muy aceptable. 9.3% están en el nivel "casi siempre", indican liderazgo gerencial es percibido baja no muestra satisfacción de los empleados. El análisis Chi-cuadrado muestra resultado 0.000 menor alfa 0.05, rechazar hipótesis nula.

SEGUNDA: En lo referente el nivel de desarrollo personal trabajadores municipalidad Cabanilla, los resultados revelaron 25.6% se encuentran nivel "siempre", indica el nivel de desarrollo no es aceptable. 14,0% están nivel "a veces", necesita mejorar desarrollo.

TERCERA: La dirección organizacional, obtuvimos 25.6% trabajadores están niveles "nunca" y "casi siempre", indica los empleados ven la dirección de la organización insatisfactoriamente. 9.3% están nivel "casi nunca", estos hallazgos indican rechaza hipótesis nula.

CUARTA: Con referencia logro de metas organizacionales, los resultados indican, 27.91% están nivel "casi nunca", se describe no hay logro de metas organizacionales, 11.6% se ubican nivel "siempre". El análisis Chi-cuadrado rechaza hipótesis nula.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda enfocarse líderes transformacionales y situacionales que puedan motivar, inspirar y adaptarse a las diferentes necesidades del equipo. Esto ayudará a mejorar la eficacia y desempeño de los trabajadores.
- SEGUNDA:** Se recomienda gerencia Municipalidad de Cabanilla establecer reuniones periódicas con empleados para recoger las inquietudes, sugerencias y programar acciones de retroalimentación para mejorar el ambiente laboral y trabajo en equipo.
- TERCERA:** Promover liderazgo participativo de los empleados para lograr creación de comités de trabajos focales en la de proyectos incrementando compromiso y sentido de pertenencia.
- CUARTA:** Establecer monitoreo permanente del desempeño líderes gerenciales. Esto permitirá reajustar estrategias de liderazgo con la implementación de evaluaciones periódicas, tanto internas como externas, garantizará que los líderes estén alineados con los objetivos institucionales y contribuyan al desarrollo organizacional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, L. (2021). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica* (ISBN: 978- ed.). ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de <http://ww1.cienciaysociedad.org/>
- Ausubel, D. P. (1968). *Educational Psychology: A Cognitive View*. New York.: Holt, Rinehart and Winston.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK. [Tesis de Maestría, Universidad SanLuis de Potosí]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>
- Bossidy, L., & Charan, R. (2002). *Execution: The Discipline of Getting Things Done*. Chicago : Crown Business.
- Bravo, Y. (2020). *Estilos de liderazgo y clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Punchao - Huánuco 2019.[Tesis de Maestría, Universidad Naciojnal Hermilio Valdizan]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6541>
- Brumbach, G. B. (2012). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Canadá: Cengage Learning.



- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687-732.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson. Obtenido de <https://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780137070923/samplepages/9780137070923.pdf>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2019). *Personality: Theory and Research*. Berlín, Alemania: John Wiley & Son.
- Collins, J., & Porras, J. I. (1996). "Building your company's vision.". *Harvard Business Review*, 65-77. Obtenido de <https://www.cin.ufpe.br/~genesis/docpublicacoes/visao.pdf>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Covey, S. R. (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Paidós Iberica Ediciones S a. Obtenido de <https://www.colomos.ceti.mx/documentos/goe/los7HabitosGenteAltamenteEfectiva.pdf>
- Covey, S. R. (2013). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires. Obtenido de <http://200.70.33.130/images2/SGHPE/7%20HABITOS.pdf>
- Davis, M. H. (1983). "Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach.". *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-126.



- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *psychological Inquiry*, 227-268.
Obtenido de https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- DeVito, J. A. (2018). *Messages: Building interpersonal communication skills*. Canada: Oxford University Press.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: HarperBusiness.
- Dweck, C. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 1040-1048.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Espinoza, R. L. (2023). *Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021*. [Tesis de Pregrado Universidad Peruana de Ciencias E Informatica. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/897>
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Isaac : Pitman.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley. Obtenido de <https://people.umass.edu/aizen/f&a1975.html>
- French, J. R., & Raven, B. (1959). "The Bases of Social Power." In D. Cartwright (Ed.). *Studies in Social Power*, 150-167).



- Gárate, J. B. (2020). Estilos de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C, Chimbote 2020. *Tesis*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote de Magister. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99711>
- Gibson, J. J. (1966). *The Senses Considered as Perceptual Systems*. Houghton Mifflin.
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34.
- Gregory, R. L. (1970). *The Intelligent Eye*. Londres: Weidenfeld and Nicolson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. edición). M. G. Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & P, B. (2014). *Metodología de la Investigación* (5ta edición). Obtenido de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). "Personality and charismatic leadership.". *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81-108. doi:[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90028-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90028-E)



- Lawler, E. E., & McDermott, M. P. (2003). Employee and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and Extension. *Revista internacional de psicología industrial y organizacional*, 233-258.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Malca, J. A., & Callao, M. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista de Investigacion enciancias Administrativas y Sociales*, Vol. 5(Núm. 11), 22-36. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.59>
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic. Resilience processes indevelopment. *American Psychologist*, 56, 227-23.
- Maxwell, J. C. (2018). *Líder de 360 grados*. Grupo Nelson. Obtenido de <https://bqm.com.pe/libros/EI%20I%C3%ADder%20de%20360%20grados.pdf>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). "What Is Emotional Intelligence?" Emotional Development and Emotional Intelligence:.. *Educational Implications*, 3-31.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*. Rusia: Free Press.



Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

Obtenido de

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3568102>

Ñaupas, H., Mejiá, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Adriana Gutiérrez.

Pari, E. (2021). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital III EsSalud Puno 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91316>

Pérez, M. d. (2021). *Liderazgo gerencial en la gerencia de desarrollo humano y social de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco – 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4615>

Pino, O. (2022). *El liderazgo y su influencia en el comportamiento organizacional en la multinacional Quimpac de Colombia S.A. sede Malambo*. [Tesis de Maestría, Universidad Simon Bolivar]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12442/11605>

Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 61-78.

Obtenido de

https://iqfystage.blob.core.windows.net/files/CUE8taE5QUKZf8ujfYIS_Reading+1.4.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Obtenido de <https://www.pucesa.edu.ec/wp->



content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicio
n.pdf

Rodriguez, E., & Rios, W. C. (2023). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.*[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

Repositorio Institucional. Obtenido de
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6574>

Rowe, W. G. (2001). "Creating Wealth in Organizations: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 15(1), 81-94. doi:DOI: 10.5465/AME.2001.4251395

Saeed, I., W.parecerse, M., & Sikander, S. (2014). La relación de Tintención de volcar con el trabajosatisfacción, desempeño laboral, Líderintercambio de miembros,Inteligencia emocional y ocompromiso organizacional. *Revista internacional de aprendizaje y desarrollo*, 4(2). doi:10.5296/ i jld .v4i2.6100 URL: <http://dx.doi.org/10.5296/ i jld .v4i2.6100>

Seligman, M. E., Reivich, K., Jaycox, L. H., & Guillham, J. (1995). *The optimistic Child*. New York: Houghton Mifflin.

Trossero, P. C. (2022). El liiderazgo gerencial y su influencia en los empleados Millenials en una empresa de Telecomunicaciones. *Tesis de Maestria, Universidad Siglo 21*. Respositorio Intitucional. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/25343>

Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Las organizaciones ambidiestras: gestión del cambio evolutivo y revolucionario. *Revisión de la gestión de California*, 38, 8-30. doi:<https://doi.org/10.2307/41165852>



- Ulrich, D., Zenger, J., & Smallwood, N. (1999). Results-Based Leadership. *Harvard Business Review*, 77(2), 41-50. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/327310620>
- Velasco, A. M. (2023). *Estrategias de marketing 3.0 y su Influencia en el liderazgo gerencial del Gad Municipal de Santiago de Quero, provincia de Tungurahua, 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]*. Repositorio Intitucional. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10038>
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson. Obtenido de <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Leadership%20in%20Organizations%20-%20Yukl%20-%20G.A.%209ed.pdf>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo Gerencial En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Cabanilla, Puno – 2024

Tipo: Aplicativa Nivel: Descriptiva Diseño: No Experimental Enfoque: Cuantitativo Población: Cincuenta Y Cinco (55) Muestra:

(43)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Liderazgo Gerencial (Ramirez,2023)	Desarrollo personal	1. Autoconciencia 2. Autogestión 3. Automotivación
PG. ¿Cuáles el nivel de liderazgo gerencial en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024?	OG. Determinar el nivel de liderazgo gerencial en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024	H.G. Explicar significativamente el nivel de liderazgo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024.		Dirección de la organización	4. Visión 5. Estrategia 6. Implementación
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA		Logro de metas	7. Establecimiento de objetivos 8. Planificación 9. Gestión
PE1. ¿Cuáles el nivel de desarrollo personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024?	OE1. Demostrar el nivel de desarrollo personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024	H.E.1. El nivel de desarrollo personal es explicado significativamente en el liderazgo gerencial de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024.			
PE2. ¿Cuáles el nivel de la dirección de la organización en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024?	OE2. Demostrar el nivel de la dirección de la organización en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024	H.E.2. El nivel de la dirección de la organización es explicado significativamente en el liderazgo gerencial de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024.			
PE3. ¿Cuáles el nivel de logro de metas organizacionales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024?	OE3. Demostrar el nivel de logro de metas organizacionales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno - 2024	H.E.3. El nivel de logro de metas es explicado significativamente en el liderazgo gerencial de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla, Puno – 2024.			



MATRIZ DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

44 : ITEMS1 Visible: 24 de 24 variables

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15
1	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre
2	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces
3	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces
4	Casi Siem...	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca
5	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
6	Casi Siem...	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Nunca	A veces
7	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	A veces	Nunca
8	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Nunca
9	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	Nunca	A veces
10	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces
12	Casi Siem...	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca
13	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces
14	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
15	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces
16	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces	A veces
17	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
18	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre
19	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces
20	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre
21	Casi Siem...	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces
22	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
23	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEMS1	Númerico	8	0	¿Considera Usted que la jornada de trabajo es el más adecuado ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEMS2	Númerico	8	0	¿Considera usted que el lugar de trabajo es el adecuado para el c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEMS3	Númerico	8	0	¿Considera usted la posición de su postura y ergonomía es la ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEMS4	Númerico	8	0	¿Considera usted que se deben plantear estrategias laborales par...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEMS5	Númerico	8	0	¿Considera usted que su ritmo de trabajo cumple con los objetivo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEMS6	Númerico	8	0	¿Considera usted que los turnos de trabajo son los más adecuad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEMS7	Númerico	8	0	¿Considera usted que la infraestructura del local donde desarrolla...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEMS8	Númerico	8	0	¿Considera usted que existe abuso de autoridad hacia el persona...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEMS9	Númerico	8	0	¿Considera que usted que existe buena comunicación entre el pe...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEMS10	Númerico	8	0	¿Considera que usted que existe atención por parte de la jefatura...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEMS11	Númerico	8	0	¿Considera que la evaluación de su trabajo es muy importante po...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEMS12	Númerico	8	0	¿Considera que el estilo de liderazgo que se aplica por parte de l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEMS13	Númerico	8	0	¿Considera usted que la cantidad de dinero que recibe como rem...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEMS14	Númerico	8	0	¿Usted toma en cuenta el pago de horas extras por el trabajo que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEMS15	Númerico	8	0	¿Consideraría trabajar y recibir el pago de otras empresas fuera d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEMS16	Númerico	8	0	¿Considera que usted que el salario es de acuerdo a su nivel de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Condiciones...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
18	Relaciones...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
19	Recompens...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	18	Derecha	Escala	Entrada
20	SATISFAC...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
21	Condiciones...	Númerico	5	0	Condiciones_de_trabajo (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	25	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Relaciones...	Númerico	5	0	Relaciones_laborales (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Recompens...	Númerico	5	0	Recompensa_justa (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	19	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SATISFAC...	Númerico	5	0	SATISFACCION_LABORAL (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL

Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información relevante sobre el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Cabanilla durante el año 2024. Su participación es fundamental para obtener una visión clara sobre el desempeño en diferentes áreas de la municipalidad. El cuestionario es anónimo, por lo que no se solicitarán datos personales. Por favor, responda cada pregunta marcando con una (X) la alternativa que mejor refleje su opinión. Las opciones son: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) Siempre.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
LIDERAZGO GERENCIAL		1	2	3	4	5
DESARROLLO PERSONAL						
1	¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla reflexionan sobre sus propias fortalezas y debilidades al tomar decisiones?	1	2	3	4	5
2	¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla manejan eficazmente sus emociones en situaciones de alta presión?	1	2	3	4	5
3	¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla demuestran iniciativa y proactividad en su trabajo diario?	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN						
4	¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla comunican una	1	2	3	4	5



	<i>visión clara y motivadora para el futuro de la institución?</i>					
5	<i>¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla desarrollan estrategias que están alineadas con los objetivos institucionales?</i>	1	2	3	4	5
6	<i>¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla logran implementar con éxito las estrategias planificadas?</i>	1	2	3	4	5
LOGRO DE METAS						
7	<i>¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla establecen objetivos claros y alcanzables para sus equipos?</i>	1	2	3	4	5
8	<i>¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla planifican de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales?</i>	1	2	3	4	5
9	<i>¿Con qué frecuencia los líderes gerenciales en la Municipalidad Distrital de Cabanilla gestionan eficazmente los recursos y el tiempo para cumplir con las metas institucionales?</i>	1	2	3	4	5

"Gracias por su colaboración"



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Roberto Paye Colquehuancayo
- PROFESIÓN : Lic. en Adm.
- 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	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total} / 50 = \frac{38}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.76
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Jubaca 02 de Julio del 2024

Sello y firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 10 - 11 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MAGDALENA ARENAS ARENAS
Dirección: AV. CIRCUNVALACIÓN S/N
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73820193
Teléfono: 929 323 547 email: magdalenaarenasarenas88@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: LIDERAZGO GERENCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLA, PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo gerencial, dirección, organización, metas.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 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.

2 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 Título 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: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

10 - 11 - 2025

Fecha