



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO LABORAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2019”**

PRESENTADA POR:

NETSABET CHAMBILLA URIARTE

NECHAIL JAEN CHAMBILLA ALANOCA

ASESOR:

Mgr. WILFREDO PINEDA YUCRA

**PARA OPTAR EL GRADO DE
BACHILLER EN CONTABILIDAD**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	16
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1 PROBLEMAS GENERALES.....	18
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	18

1.4 JUSTIFICACION Y LIMITACIONES	19
1.4.1 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.4.2 LIMITACIONES	19
1.5 VARIABLES.....	19
1.6 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6.1 GENERAL	20
1.6.2 ESPECÍFICA	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1 A NIVEL LOCAL.....	21
2.1.2 A NIVEL NACIONAL	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1 EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA CONDUSCTISTA.	23
2.2.2 LIDERAZGO	24
2.3. MARCI CONCEPTUAL	28
CAPÍTULO III.....	30

METODOLOGÍA	30
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN.....	30
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.3.1 POBLACIÓN	31
3.3.2 MUESTRA.....	31
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.4.1 TÉCNICA.....	31
3.4.2 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.....	32
3.4.3 VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	32
3.4.4 VALIDEZ INTERNA O CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	32
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	32
CAPÍTULO IV	33
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	33
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLE	33
4.2 CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS.....	41
4.3 DISCUSIÓN	41

CAPÍTULO V.....	42
5.1 CONCLUSIONES	42
5.2 RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuenta con bienes muebles para realizar sus labores cotidianas	33
Tabla 2 Cuenta con una computadora adecuada para realizar sus actividades laborales	33
Tabla 3 El área donde labora cuenta con el espacio para laborar de manera adecuada	34
Tabla 4 El área donde labora cuenta con una iluminación adecuada.....	34
Tabla 5 Cuenta con los materiales de escritorio para realizar su trabajo.	36
Tabla 6 Considera Usted que debe tener un equipo que genere calor artificial	36
Tabla 7 Existe colaboración y apoyo entre trabajadores para realizar sus actividades	37
Tabla 8 Participa de las actividades que realiza la municipalidad	37
Tabla 9 Se promociona a los trabajadores por la labor que realizan.....	38
Tabla 10 Recibió alguna vez una llamada de atención	38
Tabla 11 Existe conflictos laborales entre trabajadores	39
Tabla 12 Existe duplicidad de actividades laborales.....	39
Tabla 13 Está contento por la labor que realiza	39
Tabla 14 Existe políticas y directivas laborales.	40

Tabla 15 La comunicación con los jefes o directivos son por medio del área de recursos humanos 40

RESUMEN

La gestión financiera juega un rol importante para la gestión institucional siendo considerado como parte fundamental para el buen servicio a la comunidad

El trabajo de investigación tiene como título “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2019**” la misma que tiene como objetivo fundamental, analizar y contextualizar los diferentes indicadores que se dan durante el proceso de la gestión administrativa, las misma que nos permitirán conocer la real situación financiera de la municipalidad.

Como resultado del análisis, se mostrará los estados y características de las variables y alas posibles acciones que se pudieran considerar para mejorar la situación de la institución gubernamental en cuanto a los recursos humanos.

Palabras claves: satisfacción laboral, liderazgo y trabajo en equipo.

ABSTRACT

Financial management plays an important role for institutional management, being considered as a fundamental part for good service to the community

The title of the research work is "ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND LABOR LEADERSHIP OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF ZEPITA - 2019" which has as its fundamental objective, analyze and contextualize the different indicators that occur during the administrative management process, the same as they will allow us to know the real financial situation of the municipality.

As a result of the analysis, the states and characteristics of the variables and possible actions that could be considered to improve the situation of the government institution in terms of human resources will be shown.

Keywords: job satisfaction, leadership and teamwork.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una sociedad enmarcada al desarrollo y conocimiento de la gestión administrativa y el liderazgo laboral, las mismas que están muy involucrados los recursos humanos como fuente laboral y el rol que estos consideran para toma de decisiones.

Los recursos humanos juegan un rol importante, muchos de ellos están diversificados por las labores que realizan en las distintas áreas de la municipalidad por ello es importante conocer las variables en estudio, la gestión administrativa y la calidad de servicio que estos dan a los ciudadanos del distrito de Zepita.

El objetivo es determinar el grado de vinculación de las variables gestión administrativa y la calidad de servicio y así mismo conocer las características que estas vinculan para así lograr un mejor servicio a la comunidad.

El trabajo de investigación esta estructura de la siguiente manera:

El primer capítulo se considera los aspectos generales, los objetivos, la justificación, variables e hipótesis de la investigación.

El segundo capítulo, se detalla como fundamentos teóricos los estados financieros, objetivos, características y los usuarios de la información en cuanto a las variables en estudio

El tercer capítulo, se realiza un análisis a las características de las variables en estudio determinados por el tipo, diseño, operacionalización, población y técnicas de la investigación.

El cuarto capítulo, se presenta los resultados de las variables en estudio.

Finalmente, se detalla las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información que permitieron considera para contextualizar el trabajo de investigación.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Financiero, económico y empresarial.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de la incidencia de los costos financieros, tributarios y sociales en la sostenibilidad institucional y empresarial.

AUTOR

Netsabet Chambilla Uriarte

Nechail Jaen Chambilla Alanoca

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación este asociado a la gestión administrativa y el liderazgo gerencial dada en las instituciones del estado, particularmente en las municipalidades: la importancia de los perfiles de los directivos es fundamental porque afectan el proceso de toma de decisiones (Haleblian, 2006); por ello la flexibilidad laboral debe estar acorde a las necesidades del trabajador para cumplir con las tareas asignadas para así dar una respuesta inmediata ante el requerimiento de las políticas empresariales.

Las flexibilidad de los recursos en cuanto al ambiente laboral, de promoción y los valores de los colaboradores deben garantizar el buen servicio a la comunidad que son el resultado de las actividades empresariales, para ello se logra proponer y adecuar una estructura administrativa acorde al servicio que presta como institución y el grado de satisfacción que esta debe ser; se destaca la gestión de los directivos como factor clave para el éxito de toda organización para la toma de decisiones las mismas que están sujetas en capacidades cognitivas (Lee, 2006)

Por ello, las municipalidades, quienes están representados por el alcalde, quien ha asumido el rol de impulsar el desarrollo de la comunidad.

Las funciones que representa son muy importantes en cuanto al liderazgo que se muestra ante a la ciudadanía como parte de las funciones y atribuciones que estas tienen como representante del poder ejecutivo.

Existe una percepción de desconocimiento de la gestión pública por parte de la ciudadanía ante el liderazgo que deben tener los alcaldes. ello implica realizar una agestión inadecuada en el uso de los recursos del estado, por ello se realiza el presente trabajo de investigación.

La mayoría de los representantes confunden o desconocen el término de liderazgo y de las atribuciones que estas deben ser reflejadas ante los trabajadores y administrativos de la municipalidad.

Sin embargo, el desempeño de la autoridad local se ve opacada por la percepción que tienen los ciudadanos frente al cargo que tiene el alcalde y la falta de objetividad en cuanto al trabajo de equipo que se debe dar a nivel estructural.

Muchas de las organizaciones no cuenta con ambiente laboral acorde a las actividades a desarrollar muchas de las expresiones: no tenemos un ambiente (Loli, 1996)

El efecto que tienen el área de trabajo, el ambiente social y las actitudes y valores es muy importante en el desarrollo de las organizaciones; provocando acciones negativas en el ambiente (Lalonde, 2007)

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMAS GENERALES

¿Cuál es la asociación de la gestión administrativa y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, 2019?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la asociación del área de trabajo y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, 2019?

¿Cuál es la asociación del ambiente social y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, 2019?

¿Cuál es la asociación de las actitudes y valores y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, 2019?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación del área de trabajo y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita.

1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer la asociación del área de trabajo y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita.

Describir la asociación del ambiente social y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita.

Establecer la asociación de axiología y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita.

1.4 JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES

1.4.1 JUSTIFICACIÓN

La justificación en lo profesional es ampliar los conocimientos teóricos las mismas que serán base en mi formación académica.

La investigación se justifica a nivel teórico, profesional y académico, dentro del contexto académico, y así consolidar la información en estudio y ser una propuesta para las subsecuentes investigaciones, en base a los resultados obtenidos

Por su Valor teórico:

Por su relevancia Practica:

Por su Importancia Metodológica:

El trabajo de investigación será un aporte a la municipalidad, con los resultados obtenidos las mismas que servirán para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

1.4.2 LIMITACIONES

En vista de la magnitud del estudio, no se podrá controlar factores exógenos por las características de la investigación

1.5 VARIABLES

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Liderazgo laboral

1.6 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 GENERAL

Existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, periodo 2019

1.6.2 ESPECÍFICA

Existe una asociación significativa del área de trabajo y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita

Existe una asociación del ambiente social y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita

Existe una asociación de la axiología y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL LOCAL

Estudios realizados: El liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, trabajo realizado en el periodo 2018, tuvo como objetivo la de analizar el liderazgo del Alcalde y la gestión administrativa, siendo esta la de organizar y ejecutar la correcta prestación de los servicios que se dan al público usuario y a su vez el de implementar un desarrollo integral de la ciudad; la finalidad del trabajo es definir los lineamientos de mejorar a través de los diferentes tipos de liderazgo para que se logren una mejoría en la gestión administrativa, arribándose a las conclusiones de que el titular de la entidad adopta un estilo de liderazgo autoritario logrado una gestión eficiente **(Ccanccapa, 2018)**

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

La tesis titulada “Gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la municipalidad distrital de Morales, periodo 2016”, siendo el

principal objetivo la de cuantificar la influencia de las variables en estudio: gestión administrativa y el liderazgo asertivo, la investigación es fue de tipo no experimental de tipo descriptivo correlacional, dado bajo el enfoque de cuantitativo, se trabajó bajo una propuesta poblacional de 87 trabajadores de la municipalidad de Morales; se arribó a la conclusión de que el liderazgo influye en la municipalidad distrital de morales (**Torres, 2018**).

La tesis "El liderazgo y la gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chana - Huari en el Año 2017", cuyo objetivo es el de identificar la incidencia que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, la muestra de población fueron a nivel de la municipalidad un total de 39 trabajadores entre los administrativos, gerencias y el personal de servicios, se utilizó el instrumento de la medición de actitudes de escala de Likert, en las cuales se consideró las siguientes dimensiones: Liderazgo transformacional, Liderazgo participativo y las habilidades gerenciales y esta confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados a un nivel de significancia es de 0.001 con un valor de P de 0.000 y una correlación de Pearson de 57.5% de la relación entre el liderazgo y la gestión administrativas, determinando que el liderazgo incide significativamente en la gestión administrativa (**Mallqui, 2017**).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA CONDUCTISTA.

Refiere Maslow a la importancia que tienen los seres humanos en cubrir sus necesidades humanas y los clasifica de la siguiente manera:

- 1) Necesidades de seguridad.
- 2) Necesidades sociales
- 3) Necesidades fisiológicas.
- 4) Necesidades de estima.
- 5) Necesidades de autorrealización.

2.2.1.1 DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiavenato menciona “Es ambiente donde se desenvuelve el colaborador para cumplir con las actividades encomendadas” ,(p. 14).

Martin (1990) precisa: “Es el conjunto de actitudes que tiene el personal que labora dentro de la organización” (p.97).

2.2.1.2 FUNDAMENTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Como el hecho generador de resultados de los procesos dados en los recursos humanos y subsecuentemente las capacidades de desarrollo que tienen las personas en actuar con el contexto que les rodea.

2.2.2 LIDERAZGO

Es la influencia que se da frente a los procesos de comunicación humana.

El Liderazgo se puede plantear como la idea en cada forma diferente de un estudio para poder liderar previo a un análisis de personas, así como su desarrollo como servidores públicos, verificando si pueden llegar a cumplir con las características para dirigir un grupo de personas llegando a ser un líder, y poder alcanzar el éxito requerido a través de las metas cumplidas en sus funciones como un equipo de trabajo.

La mayoría de los conceptos identifican que el liderazgo es una habilidad producto de un proceso de formación que servirá de influencia en una persona sobre otras, Para poder lograr con una mejor voluntad y el menor de los éxitos las metas de las organizacionales, y a su vez esta influencia interpersonal es dirigida y ejercida en un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o de diversos objetivos específicos.

El liderazgo organizacional, es un paradigma que contextualiza conceptos al cambio, por lo que muchas instituciones deberán asumir roles que se adapten a las necesidades y requerimientos que debe cumplir toda organización, la misma que implica cambios y el compromiso de trabajar de manera colaborativa para hacer frente a los cambios que se presentan constantemente. **(Silíceo Aguilar, 2001).**

2.2.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

Esta se da de acuerdo a ciertas escalas

- 1) Transformacional
- 2) Trans-accional
- 3) Directivo
- 4) Participativo
- 5) Considerado
- 6) Orientado a metas
- 7) Laissez faire

2.2.2.2 DIFERENTES TIPOS DE LIDERAZGO

El liderazgo autocrático, consiste en autoridad impuesta para centralizar el poder y tomar decisiones de manera vertical, condicionando el trabajo bajo presión para los trabajadores, para lograr las metas requeridas de lo que Él espera que haga su personal y lo que les ordena no llegando a pensar por sí mismo. Los subordinados carecen de libertad alguna para proponer u opinar en el momento de desarrollar sus funciones y para elegir. El líder autocrático se vale de la presión para lograr someter a su equipo, impartiendo órdenes y esperando obediencia inmediata sin dudas ni murmuraciones

El Liderazgo liberal, el líder del equipo otorga libertad para la toma de decisiones entre los integrantes de su equipo de trabajo, participando en ellas sólo cuando es requerido por su equipo de trabajo. El comportamiento de este líder carece de firmeza siendo evasivo con normalidad en el momento de decidir. Los equipos de trabajo sometidos a liderazgo liberal no llegan a desempeñan correctamente sus funciones como son la calidad y el volumen del trabajo, y presentan evidentes señales del actor individualista, desunión y debilitación del equipo de trabajo, así como la insatisfacción, agresividad y baja muestra de respeto hacia el líder

del equipo.

El liderazgo democrático, el líder otorga facilidad para que el equipo de trabajo sea comunicativo en extremo, estimula y gracias a la participación de los integrantes del equipo hace que estos muestren más preocupación por el trabajo realizado. Actúa como un guía que orienta y facilita al equipo de trabajo, ayudándolo a definir los problemas y proponiendo sus respectivas soluciones, valiéndose de las reuniones que le permiten coordinar las actividades a desarrollar y sugerir ideas siendo estas adoptadas por su equipo. Los grupos sometidos a liderazgo democrático casi siempre entregan buena cantidad de trabajo y este llega a ser de calidad sorprendentemente mejor debido a la participación de sus integrantes, acompañada de un clima de satisfacción y compromiso laboral, integración grupal, responsabilidad compartida y compromiso de todo su equipo.

2.2.2.3 LIDERAZGO EN LOS RECURSOS HUMANOS

Muchos alcaldes, directores, Gerentes o jefes de personal una vez que llegan a ocupar algún cargo importante, piensan que el resto de los trabajadores debe de obedecer automáticamente sus órdenes por ser de inferiores a ellos.

Si se tiene la concepción de dirigir y el de ser dirigido

Todos los seres humanos, se pueden integrar a un grupo social los cuales tiene la necesidad de ser dirigidos o guiados por una determinada persona, para poder cumplir los objetivos y logros específicos que satisfagan los intereses del mismo

Si se tiene la concepción de líder para ubicar convenientemente

En la mayoría de casos, el alcalde o los gerentes, solo atinan a dirigir mas no a tomar liderazgo porque nunca obtiene la participación del grupo completo y si lo logran es a presión y a faltarles el respeto, por ello pierden el respeto como líderes y son considerados solamente jefes autoritarios.

2.2.2.4 ALCALDE

Este se refiere al cargo que ocupa una máxima autoridad en el municipio, es por ello que el alcalde en este caso es el funcionario público con mayor cargo en la administración de un municipio. Cuyos deberes y facultades dependerán de la organización jurídica, regional y el proceso de elección.

Dentro de sus facultades se tiene las siguientes.

Lidera el órgano ejecutivo, el cual lo representa legalmente desde un punto de vista administrativo

Es el encargado de programar las inversiones y establecer un plan integral de desarrollo sostenible para el distrito local.

2.2.2.5 COMUNICACIÓN

Viene a ser el medio por la que los seres humanos interactúan para comunicarse, la comunicación puede darse de distintas formas en la que transmite conocimiento.

La comunicación organizacional se da particularmente entre las áreas que la conforman las mismas que tienen la finalidad de buscar metas para el normal cumplimiento de planes ya plasmados en documentos.

Llamamos comunicación efectiva aquella que instaure la utilización

oportuna de la información y subsecuentemente en la toma de decisiones.

2.2.2.6 ESTRUCTURA

La Estructura de una Municipalidad u Organización debe tener un diseño objetivo, el cual sea primordial para el alcance de los logros para un tiempo y espacio indeterminado ya sea un año dos o tres.

La estructura de las actividades, son las funciones que debe realizar las distintas áreas y se dan de acuerdo a ciertas particularidades según el objetivo del negocio El análisis de las decisiones, es una herramienta que análisis en la que nos permite predecir las incertidumbres dentro del contexto empresarial.

El análisis de las relaciones, es definir el nivel de jerarquía que debe existir entre las áreas y de esta manera cumplir las funciones según el organigrama planteado.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Liderazgo. - Capacidad ejercida ante terceros para generar influencia en procesos comunicativos.

Gestión administrativa. - Conjunto de procesos organizacionales basadas en estructuras empresariales.

Institución pública. - Facultad ejercida por instituciones gubernamentales para el servicio de la comunidad.

Ambiente de trabajo. - Área donde se desarrolla las actividades encargadas a las personas que tienen vínculo laboral

Empatía. - Capacidad de generar actos sensibles en favor del otro

Axiología. - Es el estudio de los valores con los que cuentan las personas para desarrollar actos y virtudes personales.

Estrategias. - Son planes con los que cuenta una organización para el desarrollo de los procesos administrativos y directivos.

Alcalde. - Es la persona encargada de representar a las instituciones públicas para el municipio viene a ser la máxima autoridad.

Autoridad. - Capacidad de ejercer dominio sobre las personas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta del contexto de la investigación cuantitativa y básica, la misma que consistirá en reflejar los datos de manera sistemática y organizada.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es no experimental, debido a que no se modificara las variables

3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1 Gestión administrativa	– Área de trabajo	– Bienes muebles – Acondicionamiento – Iluminación – Espacio de trabajo
	– Ambiente social	– Apoyo entre compañeros – Reconocimiento – Independencia
	– Axiología	– Respeto a las jerarquías

		<ul style="list-style-type: none"> – Respeto entre trabajadores – Uniformidad en el trabajo
VARIABLE 2 Liderazgo	– Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> – Planes – Directivas – Proyectos
	– Jerarquías	<ul style="list-style-type: none"> – Áreas jerárquicas – Responsabilidad Staff
	– Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> – Sociabilización – Amabilidad – Comunicación – Retroalimentación

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

La población en estudio será de 16 trabajadores, las mismas que cuentan un vínculo laboral de planillas

3.3.2 MUESTRA

El tamaño de la muestra será equivalente al total de los trabajadores en planilla, por ser una muestra pequeña

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 TÉCNICA

Las técnicas empleadas durante el proceso de la investigación fueron formuladas de acuerdo a los indicadores propuestas en la matriz de operacionalización de las variables

3.4.2 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Los cuestionarios propuestos están en fueron distribuidos primeramente en función de las dimensiones las mismas que derivaron en indicadores para realizar las preguntas correspondientes.

3.4.3 VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Al respecto Hernández et. al. (2014), indica que “la validez de referencias debe tener el dominio particular del contenido que se mide” (pág. 201).

3.4.4 VALIDEZ INTERNA O CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Refiere Hernández et. al. (2014), menciona que “la confiabilidad de un instrumento viene a ser el grado con el que se aplica de manera asidua a una misma persona u objeto que produce resultados semejantes” (pág. 201).

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Concluido el proceso de la recopilación de datos, se procederá con la subsecuente etapa la misma que se realizará utilizando el software estadístico SPSS V. 2.2
El análisis se basará en conceptos teóricos de la estadística inferencial y descriptiva.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLE

4.1.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE

Tabla 1 Cuenta con bienes muebles para realizar sus labores cotidianas

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	6	37.5	37.5	37.5
	SI	10	62.5	62.5	62.5
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 6 trabajadores que representa el 37.5 % no cuenta con los bienes muebles para realizar sus labores cotidianas y 10 trabajadores que representa el 62.5 % indica que si cuenta con los bienes muebles para realizar sus actividades

Tabla 2 Cuenta con una computadora adecuada para realizar sus actividades laborales

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	4	25	25	25
	SI	12	75	75	75
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 4 trabajadores que representa el 25 % no cuenta con una computadora para realizar sus labores cotidianas y 12 trabajadores que representa el 75 % indica que si cuenta con una computadora para realizar sus actividades

Tabla 3 El área donde labora cuenta con el espacio para laborar de manera adecuada

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	7	43.75	43.75	43.75
	SI	9	56.25	56.25	56.25
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 7 trabajadores que representa el 43.7 % indica que no cuenta con el espacio necesario para realizar su trabajo y 9 trabajadores que representa el 56.25 % indica que si cuenta con el área correspondiente para realizar su trabajo

Tabla 4 El área donde labora cuenta con una iluminación adecuada

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	6	37.5	37.5	37.5
	SI	10	62.5	62.5	62.5
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 6 trabajadores que representa el 37.5 % indica que no cuenta con una iluminación adecuada y 10 trabajadores que representa el 62.5 % indica que si cuenta con la iluminación adecuada en su centro de trabajo.

Tabla 5 Cuenta con los materiales de escritorio para realizar su trabajo.

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	5	29.41	29.41	29.41
	SI	12	70.58	70.58	70.58
	Total	17	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 5 trabajadores que representa el 29.41% indica que no cuenta con los materiales de escritorio adecuado y 12 trabajadores que representa el 70.59 % indica que si cuenta con los materiales de escritorio adecuados para realizar sus actividades cotidianas.

Tabla 6 Considera Usted que debe tener un equipo que genere calor artificial

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	3	18.75	18.75	18.75
	SI	13	81.25	81.25	81.25
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 3 trabajadores que representa el 18.75 % indica que no se debería colocar un equipo que genere calor y 13 trabajadores que representa el 81.25 % indica que si se debería colocar un equipo de genere calor artificial para laborar en condiciones adecuadas esto debido a que se tiene un clima frígido

Tabla 7 Existe colaboración y apoyo entre trabajadores para realizar sus actividades

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	6	37.50	37.50	37.50
	SI	10	62.50	62.50	62.50
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 6 trabajadores que representa el 37.50 % indica que no existe apoyo entre trabajadores y 10 trabajadores que representa el 62.50 % indica que si existe colaboración entre trabajadores de la municipalidad.

Tabla 8 Participa de las actividades que realiza la municipalidad

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	3	18.75	18.75	18.75
	SI	13	81.25	81.25	81.25
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 3 trabajadores que representa el 18.75 % indica que no participa de las actividades sociales que organiza la municipalidad y 13 trabajadores que representa el 81.25 % indica que participa de las actividades o eventos principales que organiza la municipalidad.

Tabla 9 Se promociona a los trabajadores por la labor que realizan

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	5	31.25	31.25	31.25
	SI	11	68.75	68.75	68.75
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 5 trabajadores que representa el 31.25 % indica que se promociona a los trabajadores de la municipalidad y 11 trabajadores que representa el 68.75 % indica que si se reconoce a los trabajadores por la labor que realizan.

Tabla 10 Recibió alguna vez una llamada de atención

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	12	75.00	75.00	75.00
	SI	4	25.00	25.00	25.00
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 10 trabajadores que representa el 75 % indica que no recibió una llamada de atención y 4 trabajadores que representa el 25 % indica que si recibió alguna vez una llamada de atención

Tabla 11 Existe conflictos laborales entre trabajadores

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	13	81.25	81.25	81.25
	SI	3	18.75	18.75	18.75
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 13 trabajadores que representa el 81.25 % indica que no existe conflictos laborales y 3 trabajadores que representa el 18.75 % indica que si existe conflictos internos entre trabajadores

Tabla 12 Existe duplicidad de actividades laborales

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	9	56.25	56.25	56.25
	SI	7	43.75	43.75	43.75
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 9 trabajadores que representa el 56.25 % indica que no existe duplicidad de labores y 7 trabajadores que representa el 43.75 % indica que si existe duplicidad de actividades en la municipalidad.

Tabla 13 Está contento por la labor que realiza

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	3	18.75	18.75	18.75
	SI	13	81.25	81.25	81.25
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 3 trabajadores que representa el 18.75 % indica que no está feliz con el trabajo que realiza y 13 trabajadores que representa el 81.25 % indica que se siente feliz con el trabajo que realiza.

Tabla 14 Existe políticas y directivas laborales.

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	2	12.50	12.50	12.50
	SI	14	87.50	87.50	87.50
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 2 trabajadores que representa el 12.50 % indica que no existe políticas y directivas y 14 trabajadores que representa el 87.50 % indica que existe normas y políticas laborales en la municipalidad.

Tabla 15 La comunicación con los jefes o directivos son por medio del área de recursos humanos

		n_i	%	% válido	% acumulado
Validado	NO	6	37.50	37.50	37.50
	SI	10	62.50	62.50	62.50
	Total	16	100	100,0	

Nota: Encuestas

Análisis

De los resultados de la tabla de distribución de frecuencias se tiene que 6 trabajadores que representa el 37.50 % indica que no existe una comunicación adecuada con los recursos humanos y 10 trabajadores que representa el 62.50 % indica que si existe una comunicación de los jefes utilizando el área de recursos humanos.

4.2 CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

El trabajo de investigación tiene el enfoque cuantitativo, y el diseño es no experimental. Por lo tanto, el proceso de validación de las hipótesis es muy importante por lo que es necesario e imprescindible realizar la prueba de normalidad. De los resultados que se halló se determinó mediante un instrumento aplicado provienen de una distribución normal o no.

4.3 DISCUSIÓN

De la comprobación de las hipótesis nos permite afirmar que dentro de las características del ambiente laboral son diferentes los problemas que tienen el personal (Loli, Ambiente Laboral y Condiciones de Salud de las Enfermeras, EsSalu y Clinicas particulares de Lima, 1996); este hecho nos indica que existen dificultades en cuanto al ambiente laboral lo que perjudica el normal desenvolvimiento del personal.

CAPÍTULO V

5.1 CONCLUSIONES

PRIMERA

Rechazamos la hipótesis alterna (H1) y aceptamos la hipótesis nula (Ho), por lo que podemos mencionar que no existe una asociación con de la gestión administrativa y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita, 2019

SEGUNDA

Podemos indicar que no existe una asociación del área de trabajo y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita

TERCERA

También podemos mencionar no existe una asociación del ambiente social y el liderazgo laboral en la municipalidad distrital de Zepita.

CUARTA

También se concluye que existe una asociación positiva de la axiología y el liderazgo en la municipalidad distrital de Zepita

5.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los directivos de la municipalidad distrital de Zepita, se recomienda considerar aspectos del área de trabajo de los trabajadores y empleados en cuanto a la implementación de los materiales y bienes a utilizarse en sus labores cotidianas

SEGUNDA

Se debe promover acciones de sociabilización entre los trabajadores y el reconocimiento que estos deben tener por la actividad realizada

TERCERA

Se recomienda establecer criterios de responsabilidad laboral y la distribución adecuada de las funciones que realizan los trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

- Aldave, L. (2016). *Influencia de las políticas de control gerencial en el área de cuentas por pagar de la empresa Mexicam Perú S.A.C.* Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Privada del Norte.
- Becerra, V. (2013). Estado de cambios en el patrimonio neto. *Emprende pyme.net*. Retrieved marzo 07, 2020, from <https://www.emprendepyme.net/estado-de-cambios-en-el-patrimonio-neto.html>
- Ccancapa, B. (2018). *El Liderazgo del Alcalde en la Gestion Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara*.
- Fernández, J. (2014). Funciones e importancia del departamento de cuentas por pagar. *Sage Advice*. Retrieved marzo 6, 2020, from <https://www.sage.com/es-es/blog/funciones-e-importancia-del-departamento-de-cuentas-a-pagar/>
- Haleblian, J. (2006). *A cognitive model of CEO dismissal: Understanding the influence of board perceptions, attributes and efficacy beliefs*.
- Hernández, E., & Mora, A. (2016). *Análisis del crédito con proveedores de la empresa 1700 Digital Misedi S.A.* Tesis de grado previo a la obtención del Título de Contador Público autorizado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Lalonde, C. (2007). *Crisis Management and Organizational Development*.
- Lee, H. (2006). *Top team diversity, internationalization and the mediating effect of international alliances*. *British Journal of Management*.
- Loli, A. (1996). *Ambiente Laboral y Condiciones de Salud de las Enfermeras en los Hospitales de las Fuerzas Armadas* (Vol. 61). Lima, Perú: San Marcos.
- Loli, A. (1996). *Ambiente Laboral y Condiciones de Salud de las Enfermeras, EsSalu y Clinicas particulares de Lima*. Lima.
- Pinto, A., & Lorena, C. (2017). *Las cuentas por pagar y su razonabilidad en los estados financieros de la empresa Ferceva S.A.* Artículo Científico, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil.

Torres, L. (2018). *Gestion administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales*.

Yañez, L. (2017). Diferencias entre situación económica y financiera. *Universidad de Alicante*.