

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Tesis

**Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas,
municipalidad distrital de Corrales, Tumbes, Perú, 2021.**

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Para optar el título de Licenciado en Administración.

Autor: Carhuapuma Bayona, Jhoan Jesús

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas,
municipalidad distrital de Corrales, Tumbes, Perú, 2021.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Mg. Ríos García, María del Pilar (secretario)

Mg. Galvani Guerrero, García (vocal)

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Tesis

**Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas,
Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, Perú, 2021.**

**Los suscritos declaramos que la Tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Carhuapuma Bayona, Jhoan Jesús (Autor)

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (Asesor)

ORCID 0000 – 0002 – 4611 - 1094

Tumbes, 2022

Copia del acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN AL BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN: CARHUAPUMA BAYONA JHOAN JESÚS.

Habiendo verificado y comprobado que el sustentante cuenta con su grado académico de Bachiller en Administración; se inició la defensa del Proyecto de Tesis a las dieciocho horas del jueves veintiuno de abril del dos mil veintidós se reunieron de manera virtual a través de aplicativo Zoom, los miembros del jurado calificador Dr. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ (**Presidente**); Mg. MARÍA DEL PILAR RÍOS GARCÍA (**Secretaria**); Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA (**Vocal**) y Mg. RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO (**Asesor**), con el propósito de calificar la sustentación del informe final de Tesis titulado: **"Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, Perú, 2021"**, para optar el título de Licenciado en Administración.

Después de formuladas las preguntas por cada uno de los miembros del jurado y absueltas las mismas por el sustentante se asignó el calificativo de:

APROBADA – MUY BUENA

Siendo las diecinueve horas con veinte minutos, del mismo día se dio por concluido el acto de sustentación, dando a conocer el resultado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para mayor veracidad de lo manifestado, firmamos la presente en señal de conformidad.

Dr. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ
DNI: 00240035
Presidente

Mg. MARÍA DEL PILAR RÍOS GARCÍA
DNI: 18000317
secretario

Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA
DNI: 45101586
Vocal

Mg. RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO
DNI: 42734687
ORCID: 0000 – 0002 – 4611 – 1094
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la oportunidad de haber realizado una parte importante de mi proyecto de vida. A mis padres, esposa e hijo, por haberme apoyado en todo momento, por forjarme tanto personal como profesionalmente, y por ser el principal pilar de mi existencia.

Jhoan Jesús

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, a mi asesor de proyecto de tesis Mg. Rubén Infante Carrillo, a los docentes por sus sabias enseñanzas, y su apoyo incondicional, y en especial a todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron con mi formación profesional.

Jhoan Jesús

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE CUADROS	viii
INDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura)	18
2.1 Bases teórico-científicas	18
2.2 Antecedentes	26
2.3. Definición de términos básicos	34
III. MATERIALES Y METODOS	37
3.1 Hipótesis	37
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	39
3.2. Población, muestra y muestreo	40
3.4 Métodos, técnicas e instrumentos	41
3.5. Procesamiento y análisis	43
3.6 Variables y operacionalización	44
IV. RESULTADOS	47
4.1 Resultados	47
4.2 Discusión	52
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VIII. ANEXOS	62

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Cuadro 1:Población laboral MDC.	40
Cuadro 2: Fiabilidad de variable liderazgo efectivo	43
Cuadro 3:Fiabilidad de variable prácticas estratégicas	43
Cuadro 4: Dimensiones e ítems de la variable Liderazgo	45
Cuadro 5: Dimensiones e ítems de la variable prácticas.....	46
Cuadro 6: Influencia del liderazgo efectivo en las prácticas estratégicas.....	47
Cuadro 7:Correlación entre liderazgo efectivo y prácticas estratégicas	48
Cuadro 8:Influencia de fijar una dirección en las prácticas estratégicas	48
Cuadro 9:Correlación entre fijar una dirección y prácticas estratégicas	49
Cuadro 10:Influencia de diseñar una organización en las prácticas estratégicas	50
Cuadro 11:Correlación entre diseñar una organización y prácticas estratégicas .	51
Cuadro 12:Influencia de cultivar una cultura en las prácticas estratégicas	51
Cuadro 13:Correlación entre Cultivar una cultura y prácticas estratégicas	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	62
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	63
Anexo 3:Cuestionario	64
Anexo 4:Autorización para ejecución de tesis	67
Anexo 5: Aceptación de autorización	68
Anexo 6:Análisis de fiabilidad.....	69

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021. Trabajo de nivel correlacional, cuantitativo, transversal, no experimental, con una población y muestra intencional de 53 trabajadores, se aplicó un cuestionario de doce preguntas para cada variable en escala de Likert: 3 De Acuerdo, 2 Indeciso y 1 En Desacuerdo. Los resultados fueron de nivel medio para la variable liderazgo y de nivel alto para la variable prácticas estratégicas, las dimensiones tuvieron respuestas de nivel medio para fijar una dirección, de nivel alto para el diseño de una organización y de nivel medio para cultivar una cultura. El trabajo concluyó que existió incidencia de la variable liderazgo en las prácticas estratégicas con Rho de Spearman de 0,461, La dimensión para fijar una dirección en la institución presentó un Rho de Spearman de 0,411, para la dimensión de diseñar una organización el Rho de Spearman fue de 0,483 y para la dimensión de cultivar una cultura el coeficiente Rho de Spearman fue 0,408 de acuerdo a las respuestas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes.

Palabras clave: Liderazgo efectivo, prácticas estratégicas, dirección, organización y cultura.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if effective leadership influences strategic practices in the District Municipality of Corrales, Tumbes Region in Peru in 2021. Correlational, quantitative, cross-sectional, non-experimental work, with a population and intentional sample Of 53 workers, a questionnaire of twelve questions was applied for each variable on a Likert scale: 3 Agree, 2 Undecided and 1 Disagree. The results were medium level for the leadership variable and high level for the strategic practices variable, the dimensions had level responses to set a direction, high level for the design of an organization and medium level to cultivate a culture. The work concluded that there was an incidence of the leadership variable in strategic practices with Spearman's Rho of 0.461, the dimension to set a direction in the institution presented a Spearman's Rho of 0.411, for the dimension of designing an organization the Spearman's Rho was of 0.483 and for the dimension of cultivating a culture the Spearman's Rho coefficient was 0.408 according to the responses of the administrative workers of the District Municipality of Corrales, Tumbes.

Keywords: Effective leadership, strategic practices, direction, organization and culture.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo consiste en influir en la interpretación que los demás hagan de la situación. Al respecto Arbaiza (2010) dice. “El liderazgo estratégico se basa en la idea de cambio y la preparación de la organización para el futuro, pero también pone énfasis en el entorno empresarial de la próxima década”. En tanto “Los líderes gestionan su tiempo para las actividades profesionales y las personales. Constantemente se automotivan y logran madurez cordial para con sus empleados, actuando de manera equilibrada y justa” (Selman, 2003). “El grado de consideración y motivación que emane del líder incide sobre la sensación de justicia y equidad entre los miembros del equipo, cuestión esencial para lograr éxito en la ejecución de la estrategia” (Pedraja, Rodríguez, & Rodríguez, 2006).

En la Municipalidad Distrital de Corrales (MDC), su paradigma municipal de hoy estriba en una gestión municipal de corto plazo, las autoridades carecen de una visión futurista que se adapte y/o anticipe a las nuevas tendencias de los servicios municipales contemplados en la ley de municipalidad, y que exige la vecindad corraleña porque solo gobiernan a título personal y con favoritismo, relegando el enfoque estratégico por actividades rutinarias, es decir no se implementa actividades estratégicas y/o acciones estratégicas con sostenibilidad. Ante esta realidad se formula la interrogante: ¿De qué manera el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes 2021? Planteándose la hipótesis: El liderazgo efectivo influye de manera positiva en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes. Teniendo como soporte teórico el conocimiento acumulado del liderazgo del enfoque estratégico y de estudios investigativos afines, utilizándose para su ejecución los métodos inductivo, deductivo, descriptivo, analítico y estadístico, con aplicación de la técnica documental de la encuesta, la estadística descriptiva e inferencial que suministraran información relevante, orientadas a lograr el objetivo, determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la MDC, región de Tumbes, Perú, 2021.

En toda organización tenemos personas que administran los recursos materiales, financieros, técnicos, de información y sin tener muchos problemas puesto que estos recursos son manejables a disposición del gerente, en cambio manejar personas es muy complejo porque cada colaborador es un conjunto de sentimientos, acciones y emociones y que no podemos tratarlas como los demás recursos, para lograr conquistarlas, debemos contar con gerentes con capacidad de liderazgo.

En Latinoamérica, parece que no existe ningún tema tan relevante como el liderazgo. Decimos que lo necesitamos. Esperamos que llegue el próximo líder. Parece que culpamos a los líderes de hoy por la situación actual de los hechos. “¿Quién es responsable por el liderazgo?”. Si reflexionamos, reconocemos que los líderes no lideran sin el compromiso de aquellos que los siguen, y que los seguidores no comprometidos pueden destruir a cualquier líder, por más talentoso y sincero que sea. El liderazgo puede ser la solución a muchos problemas, pero es una solución solo si nos comprometemos con un futuro diferente, nos hacemos cargo como líderes y aprendemos a dar poder a aquellos que nos siguen. (Selman, 2003)

Bonifaz (2012) afirma:

Que los líderes son un ejemplo para los colaboradores, practican y ejercen su profesión de manera comprometida, pueden dirigir por competencias y evaluar el rendimiento del personal de manera eficiente y ejercer sus funciones en línea, así como de manera personal. Los líderes gestionan su tiempo para las actividades profesionales y las personales. Constantemente se automotivan y logran madurez cordial para con sus empleados, actuando de manera equilibrada y justa.

En los últimos años se ha demostrado con bastante evidencia cómo el liderazgo ejerce influencia sobre sus subordinados. Esta es una condición humana básica, puesto que desde donde el ser humano se inicia, ya vivía en sociedad, con la existencia de líderes que han guiado a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga todo en orden. Así que, al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad donde se desenvuelve ha

ido evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado. (Barroso y Salazar, 2010)

Los gobiernos locales pertenecen al sector público, se rigen por procesos establecidos según directivas, y se encuadran en la ley de municipalidades, pero esto no es suficiente para garantizar un buen servicio al ciudadano; Ante un crecimiento poblacional constante para darle respuesta el estado en el contexto de su política de gobierno ha expedido directivas y dispositivos legales para modernizar la gestión pública, con un pensamiento estratégico y sistémico cuyo propósito fundamental es brindar un buen servicio al ciudadano.

Se puede observar actualmente que el ordenamiento jurídico municipal, es un buen soporte organizacional para el buen gobierno municipal, sin embargo, no garantizan a las instituciones ediles un buen servicio ciudadano. El paradigma municipal de hoy en día de las autoridades municipales es corto placista, carecen de una visión futurista que se adapte y/o anticipe a las nuevas tendencias de los servicios municipales contemplados en la ley de municipalidad, porque necesitan de liderazgo y que solo gobiernan a título personal y por favoritismo, relegando el enfoque estratégico por actividades rutinarias. decir no se implementa actividades estratégicas y/o acciones estratégicas que se sostengan en el tiempo, percibiéndose que sistematizaciones por un trabajo destacado no le dan el debido reconocimiento e importancia que den lugar a un mejor desempeño laboral de los colaboradores, la comunicación que fluye en los distintos niveles organizacionales es distorsionada dificultando el cumplimiento de las funciones consecuentemente el logro de los objetivos de la organización, asimismo no se gestionan las competencias de los colaboradores de la municipalidad, se cuenta con trabajadores de mucha valía son relegados por no estar en su tienda política, lo descrito refleja un comportamiento que dificulta un trabajo de sinergia organizacional y que no se evidencia la falta de liderazgo en la gestión municipal que dirija a lo interno de la institución para un buen servicio al ciudadano corraleño y a lo externo exista un verdadero gerenciamiento de la ciudad a fin brindar un bienestar a la ciudadanía.

Entendiéndose que el alcalde de la Municipalidad de Corrales es el primer funcionario de la estructura organizacional, asume el liderazgo institucional, que tiene que actuar con un pensamiento estratégico, dentro de ello trabajar en un clima laboral favorable, reconocer el trabajo efectivo estimulando el trabajar efectivo de los colaboradores. Por lo tanto, es imprescindible que la autoridad municipal logre un trabajo corporativo fundamentado en una cultura de servicio donde involucre a todos los agentes sociales que interactúan con la Municipalidad Distrital de Corrales.

Estas razones expuestas han motivado llevar a cabo la investigación con el planteamiento de las interrogantes que se aprecian a continuación:

¿De qué manera el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021?

1. ¿De qué manera fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la MDC?
2. ¿De qué manera diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, MDC?
3. ¿De qué manera cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, MDC?

Esta investigación pretende explicar el comportamiento del liderazgo efectivo y las practicas estratégicas tomando como fundamento teorías administrativas; este amplio conocimiento permitirá determinar la influencia entre las variables en estudio. Sus resultados incrementaran el cúmulo conocimiento ya adquirido en este campo de estudio.

De la literatura revisada, el autor Dess y Lumpkin(2003) refieren a las dimensiones que permiten a un gerente alcanzar un liderazgo efectivo, bien por ser este un proceso debe fijar una dirección que encamine todo el esfuerzo humano, y trabajar

con un objetivo visionario empresarial; para conseguirlo debe diseñar una estructura que defina jerarquía, funciones y procesos de trabajo; asimismo crear una cultura institucional para involucrar a todos sus colaboradores y estos adquieran un compromiso organizacional, un sentido de pertenencia e identificación, con el propósito lograr los objetivos pre-establecidos.

El estudio también tomara como fundamento teórico a Hellriegel y Slocum (2009), quien afirma que los líderes efectivos permanentemente realizan un inventario de sí mismos, desarrollan estrategias para que la gente a su cargo trabajen con mística y sentimiento y como desarrollar a sus empleados tanto de manera personal y profesional

El estudio pretende determinar la influencia del liderazgo efectivo en las practicas estratégicas, explicándose que el trabajo institucional debe ser a largo plazo, involucrando en cada momento la calidad del servicio al ciudadano, dando solución a uno de los problemas que presenta la municipalidad. Asimismo, los resultados que se encuentren beneficiarán a los pobladores que demandan los servicios municipales.

Esta investigación es de relevancia científica, para determinar la influencia del liderazgo efectivo en las practicas estratégicas se aplicará un proceso metodológico, que se iniciará con la recopilación de información mediante un cuestionario, al cual se analizó su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, el procesamiento de los datos se realizará aplicando un software estadístico SPSS y sus resultados permitirán explicar el comportamiento de las variables y contrastar la hipótesis. Esta metodología empleada sería un aporte intelectual del autor en futuras investigaciones.

Este estudio pretende que la MDC, mediante un liderazgo efectivo y buenas prácticas estratégicas, brinde y asegure a los ciudadanos de la jurisdicción distrital una excelente calidad del servicio; motivado por el buen entendimiento entre de trabajadores administrativos y directivos.

El estudio pretende profundizar las relaciones laborales en base a un buen entendimiento entre directivos y servidores administrativos, con una visión futurista a la municipalidad; para ello aplicaran estrategias en el transcurso del tiempo para asegurar su supervivencia en consecuencia generaran mayores niveles rentabilidad, mejoraran los salarios e incrementaran la contribución en impuesto al estado.

El estudio de modo general pretende determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.y específicamente: 1. Explicar si fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la MDC, 2. Describir si diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, MDC. 3. Determinar si cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, MDC.

II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la literatura).

2.1 Bases teórico-científicas

Liderazgo efectivo

Actualmente las organizaciones se desenvuelven en un entorno que cambia vertiginosamente en todo momento, para enfrentarse a estas situaciones, es indispensable que un líder asuma este papel preponderante.

El líder transformador es un entusiasta del cambio, muy necesario cuando la situación es dispuesta que modifica los anhelos, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados. El sentido de la transformación puede ser ascendente (activador de necesidades de un orden superior) o descendente (activador de necesidades de orden inferior (Diez De Castro, García Del Junco, Martín Junco, & Perriñez Cristobal, 2001)

Vasquez (2013) manifiesta:

Que el líder transformacional efectivo suministra de cambio y movimiento a la organización y tiene una clara visión de las metas a lograr para guiar a la institución en nuevas direcciones. Con este liderazgo se acentúa las nuevas posibilidades y origina una visión de futuro porque es guiado por un fuerte sentido de propósito. El cambio en las organizaciones que están a cargo de los líderes, ocurre por la elevación en la altura de miras de la organización por encima de la rutina de los sistemas mecánicos orientados al poder.

Ivancevich, Lorenzi, Skinner, & Crosby (1996) "El líder transformacional fomenta la participación del trabajador en las decisiones y retos ayudando al líder a crear día la organización del futuro". "Este liderazgo radica en modificar las creencias y valores de los seguidores y, en último término, sus conductas, sosteniendo la

hipotesis que las cualidades individuales constituyen un componente clave para la transformación de una organización”.

Este liderazgo efectivo, “se considera fundamental en todo tipo de organización ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano y en la supervivencia empresarial”

Hellriegel, Jackson, & Slocum Jr. (2009), expresan:

El liderazgo involucra anticipar las propensiones futuras, inspirar a los seguidores a fin de que distingan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a otras personas para que sean líderes o mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una colectividad de personas que aprenden, se enfrentan a retos y perciben recompensas.

Por su parte Fischman, (2005) sostiene:

Que este liderazgo es respaldado por aquellos sujetos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. Es decir que líderes y seguidores trabajan juntos. Asimismo, se puede decir que es un tipo de liderazgo en la que los líderes y seguidores trabajan juntos para prosperar a un nivel superior de moral y motivación.

Pintado (2014), afirma:

Los líderes efectivos marcan el ritmo de la vida de la organización por medio de caminos que pudieran parecer difíciles y escabrosos, permitiéndose construir visionariamente nuevos rumbos, nuevos retos que otros han de seguir y superar. Se mueven, y mueven la organización al ritmo y van del cambio, ya no por caminos rígidamente trazados, sino construyendo activa, funcional, creativa, visionariamente caminos para llegar al éxito.

Este mismo autor: indica:

Los líderes efectivos son personas muy competentes y con gran experiencia que aplican con pericia y corrección las tácticas y las estrategias de la gerencia conductiva quienes habrán de mover las piezas y tomar decisiones acertadas, en tanto y cuanto, se anticipen y descifren el pensamiento, las necesidades, aspiraciones y reacciones del entorno dimensional y/o usuarios.

Hellriegel y Slocum (2009), explican “los líderes efectivos, cuentan con la destreza de reconocer sus puntos fuertes y débiles y tienden a contratar empleados que compensen sus debilidades. Buscan sin cesar retroalimentación sobre su desempeño”.

Pintado (2014) describe cuatro características importantes:

Influencia idealizada: “Es cuando los líderes manifiestan convicción, enfatizan la confianza, toman una posición en los aspectos difíciles, resaltan la importancia y propósitos del compromiso y están conscientes de los resultados éticos de sus decisiones” (Pintado, 2014).

Motivación por inspiración: “Aquí los líderes articulan una visión atractiva de futuro, desafían a sus seguidores a obtener estándares altos, hablan con entusiasmo y optimismo, motivan y dan significado a lo que es necesario” (Pintado, 2014).

Estimulación intelectual: “Los líderes discuten los viejos supuestos, valores y creencias, estimulan nuevas formas de hacer las cosas y motivan la expresión de ideas y razones” (Pintado, 2014).

Consideración individualizada: “Los líderes tratan a los demás como individuos; toman en cuenta las necesidades individuales, las capacidades y aspiraciones, escuchan con atención y aconsejan y enseñan” (Pintado, 2014).

Un líder efectivo debe ser una persona íntegra sin duplicidad interior, puesto que la integridad genera confianza. Al respecto Covey (2014) indica “que la integridad encierra la veracidad, esta consiste en decir la verdad en otros términos, en adecuar nuestras palabras a la realidad, en otros términos, mantener las promesas y satisfacer las expectativas”. Uno de los principios de poner de manifiesto la integridad consiste en ser leales con quienes no están presentes.

El líder efectivo debe enmarcar el proceso de cambio en la necesidad de crecimiento personal de los seguidores, que sólo así podrán verlo interesante. El proceso también puede ser facilitado si muestra respeto individual y provee apoyo y guía al personal involucrado. De esta manera, será un gran facilitador del proceso si promueve una cultura que privilegie la toma de decisiones grupales. (Covey, 2014)

Dimensiones del liderazgo efectivo

Dess y Lumpkin (2003) describe tres dimensiones:

Fijar una dirección: “Los líderes necesitan comprender perfectamente a los agentes sociales de la empresa, para alcanzar este propósito se requiere habilidad para investigar el entorno y desarrollar así un conocimiento de todos los agentes sociales: clientes, proveedores, accionistas, etc; y las principales tendencias y acontecimientos del entorno, integrando este conocimiento en una visión futura de lo que pretende llegar a ser la organización. Se requiere tanto la capacidad para resolver problemas complejos, como volverse proactivo y desarrollar opciones estratégicas viables” (Dess y Lumpkin, 2003).

Diseñar una organización: “El líder tiene que estar activamente involucrado en la construcción de estructuras, equipos, sistemas y procesos organizacionales que faciliten la implementación de su visión estratégica, ya que un diseño organizativo pobre puede originar un cúmulo de problemas” (Dess y Lumpkin, 2003).

Cultivar una cultura corporativa: “Esta puede ser un medio de control organizacional efectivo y positivo. Los líderes juegan un papel clave en desarrollar y sostener, así

como cambiar, si fuera necesario la cultura organizacional. La gente de la organización debe sentirse implicada en el proceso de liderazgo y desempeñar papeles más importantes en la formulación e implementación de las tácticas y estrategias de la organización” (Dess y Lumpkin, 2003).

Oportunidades para líderes

Un punto de vista común sobre los líderes es que son héroes. Fenomenalmente talentosos, dan un paso adelante en tiempos difíciles y salvan el día. Pero en estos tiempos complejos, resulta imprudente asumir que un alto ejecutivo puede resolver solo todos los problemas. El liderazgo efectivo debe permear en la organización, no residir en una o dos superestrellas de la cima. El trabajo del líder se convierte en ser propagador de las habilidades de liderazgo en la empresa, hacer a la gente responsable de su propio desempeño, crear un ambiente en el que cada persona pueda determinar qué se debe hacer y después hacerlo bien, señalar la dirección y despejar el camino para que la gente logre el éxito, darles el crédito que se merecen. Hacerlos héroes. Por lo tanto, ahora se requiere menos que los líderes tengan un manejo eficiente de los recursos y más que den rienda suelta de manera efectiva a la gente y a su capital intelectual. (Bateman & Scott, 2009)

Prácticas estratégicas

El liderazgo emprendedor y de dirección estratégica se encuentran dentro del campo de emprendizaje corporativo, que involucra dos objetivos primarios: la creación de nuevas oportunidades de la empresa y la renovación estratégica, objetivos que aportan niveles superiores de ingresos y contribuyen a las ventajas sostenibles, este emprendizaje debe actuar con practicas estratégicas eficaces.

En este sentido las empresas que quieren dedicarse al emprendizaje corporativo necesitan tener una orientación emprendedora que refiere a las prácticas estratégicas que los negocios utilizan para identificar y lanzar nuevas iniciativas.

Dimensiones de prácticas estratégicas

Innovación: refiere a los esfuerzos de una empresa por hallar nuevas oportunidades y nuevas soluciones. Implica creatividad y experimentación. Que desembocan en nuevos productos y/o servicios o en mejoras de procesos tecnológicos. La innovación es uno de los principales mecanismos de una estrategia emprendedora, sin embargo, la tarea de gestionar la innovación puede resultar todo un reto (Dess & Lumpkin, 2003).

La innovación viene de diferentes formas: a) administrativa referidas a la estructura de la organización, a los sistemas de gestión; b) de producto – mercado incluye diseño del producto, investigación de mercado, publicidad y promoción; c) investigación e ingeniería, con el propósito de desarrollar nuevos producto y procesos.

Proactividad: describe los esfuerzos que una empresa realiza para aprovechar las nuevas oportunidades. Las organizaciones proactivas vigilan las tendencias, identifican las necesidades futuras de los clientes y anticipan cambios en las demandas o problemas emergentes que pueden arrastrar nuevas oportunidades. Implica no solo reconocer cambios, sino también estar dispuesto a obrar. El gerente siempre mira hacia el futuro en busca de nuevas posibilidades, de crecimiento y desarrollo (Dess & Lumpkin, 2003).

Esta perspectiva de mirar hacia adelante es importante para las organizaciones de cualquier tipo, que buscan posicionamiento y liderazgo.

Agresividad competitiva: a los esfuerzos se refiere que hace una empresa por superar a sus rivales en el sector; es empleada para combatir las tendencias sectoriales que amenazan su supervivencia o posición de mercado. A veces las empresas necesitan ser fuertes a la hora de defender la posición competitiva que les ha hecho ser líderes en el sector. La forma de hacerlo puede ser reduciendo los precios y sacrificando la rentabilidad para gabar cuota de mercado o invirtiendo agresivamente para obtener capacidad productiva (Dess & Lumpkin, 2003).

A diferencia de la innovación y la proactividad que se centra en las oportunidades de mercado, la agresividad va dirigida a los competidores.

La toma de riesgos: por su naturaleza implica peligros y trampas potenciales. Únicamente el riesgo que se gestiona con cuidado tiene posibilidades de conducir a ventajas competitivas. Las acciones que se emprenden sin la premeditación, investigación y planificación suficientes pueden resultar costosas. Siempre los gerentes deben ser conscientes de los riesgos potenciales, por lo tanto, deben tomar medidas para minimizar los riesgos ya que los comprenden de manera diligente. Así es como evitan concentrarse en el riesgo y consiguen permanecer concentrados en la oportunidad (Dess & Lumpkin, 2003).

Aceptar nuevos retos empresariales, implica aceptar lo que es nuevo e incierto

Factores clave de éxito de un proceso estratégico

El proceso estratégico no es un esquema rígido, ni aplicable, igualmente, a cualquier organización. Son dos los factores fundamentales para que un proceso estratégico sea puesto en marcha y se desarrolle con altas probabilidades de éxito: contar con un liderazgo comprometido, que conozca muy bien a su organización, y contar con una cultura organizacional permeable, adaptable al cambio y, sobre todo, proactiva. Si no se poseen estos dos componentes, claramente positivos, no es recomendable iniciar este proceso.

El liderazgo estratégico “es la capacidad de conducir a las personas de una organización para alcanzar los objetivos de esta, una dirección basada en el respeto al líder por sus cualidades profesionales y personales, así como por sus conocimientos y enseñanzas. Un liderazgo transformacional es necesario para tener éxito en este proceso estratégico; no contar con el liderazgo de la alta dirección, y su decidido compromiso, sería un error y una receta para el fracaso”.

La cultura organizacional “es un grupo de elementos importantes y comunes entre los miembros de una organización, tales como: creencias, valores, actitudes, hábitos, tradiciones, supuestos heredados, y filosofías propias”.

360° feedback o evaluación 360° grados.

Alles (2014) afirma “es una herramienta para el desarrollo de los recursos humanos. Su puesta en práctica implica un fuerte compromiso tanto de la empresa como del personal que la integra, reconociendo el verdadero valor de las personas como el principal componente del capital humano”. “A través de la aplicación del a evaluación de 360° una organización le está proporcionando a su personal una formidable herramienta de su autodesarrollo. Un sistema de evaluación de 360° requiere de varios años de aplicación sistemática para brindar a la empresa y sus integrantes el máximo resultado posible. El proceso no concluye cuando se presentan los resultados de una evaluación de 360°, ni después de su lectura y análisis. La persona debe incorporar, comprender el alcance y aceptar los resultados de evaluación recibida”.

Sistema de trabajo de alto desempeño

Dessler y Varela (2011), precisa:

Que parte de sus responsabilidades estratégicas, los gerentes de recursos humanos de la actualidad suelen concentrarse en crear lo que llaman sistemas de trabajo de alto desempeño. Un sistema de trabajo de alto desempeño es un conjunto integrado de políticas y prácticas administrativas de recursos humanos que, de manera conjunta, fomentan trabajadores con un mejor desempeño. El objetivo principal consiste en establecer sistemas de recursos humanos (para reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración, por ejemplo), de manera que la empresa genere un mayor número de aspirantes a los puestos, elija a los candidatos eficazmente, brinde más y mejor capacitación, vincule la paga con el desempeño de manera más realista, y ofrezca un ambiente laboral positivo.

El proceso estratégico

D'Alessio (2008), identifica tres etapas:

Formulación estratégica: se debe iniciar con el establecimiento de la visión y misión de la organización; el enunciado de los intereses organizacionales, de sus valores, y del código de ética que normarán el accionar de la organización; la evaluación de los factores externos e internos que influyen en la organización; el análisis del sector industrial y de los competidores; la determinación de los objetivos estratégicos de largo plazo; y termina con la identificación y selección de las estrategias específicas que permitirán, al implementarse, mejorar la competitividad de la organización en el ámbito local y/o global para poder alcanzar la visión trazada. Implementación: en la cual los ejes centrales están conformados por los procesos de dirección y coordinación que se orientan a coordinar y organizar la estrategia externas e internas elegidas. Control estratégico: se pretende cerrar las brechas encontradas entre lo planeado y lo ejecutado. Es una etapa que se lleva a cabo desde el inicio del proceso y esta conformado por acciones de supervisión y por los ajustes al plan propuestos (D'Alessio, 2008).

2.2 Antecedentes

Internacionales

Gil, Alcover, Rico, & Sánchez – Manzanares (2011), concluyeron:

Que el liderazgo resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte. Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo. En este empeño, es preciso explorar nuevas modalidades de liderazgo, que permitan responder eficazmente a nuevas necesidades de trabajo, como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales. La respuesta a estas demandas ha motivado el

desarrollo de nuevos enfoques, como el 'nuevo liderazgo', el liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto.

Buitrago, (2017)

Concluyó “que actualmente las organizaciones que hacen parte del sector privado han ambicionado en distintas formas para lograr de algún modo inspirar a sus trabajadores de manera positiva, con el propósito de convertirse en aquello con lo que desde su origen se propusieron, así entonces cuestiones que atendieran el liderazgo, la participación, identificación, inspiración, productividad, en las últimas décadas fueron exaltadas como de las líneas más indagadas en el devenir investigativo, por ello, muchas han sido las corporaciones que orientando sus expectativas hacia los expertos de las ciencias sociales y administrativas, pretenden conseguir en ellos respuestas a tribulaciones propias en su desarrollo organizacional”. El estudio se basó en una metodología descriptiva, analítica, reflexiva, documental, por cuanto analizó al liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas, describiendo sus propiedades esenciales, así como la influencia que el mismo puede tener en el desarrollo de competencias estratégicas de diverso orden, a través de la revisión bibliográfica, con el propósito de comprender ambos fenómenos, se realizó una exploración de la literatura disponible en distintas fuentes, tras el análisis de los planteamientos hechos por autores como Franco (2012), González (2011), Arias (2011), Campbell (2003), Huerta (2007), entre otros, adecuadas al enfoque de este trabajo, acentuando cómo cuando los líderes abocan su energía por encauzar a sus seguidores en la evolución, adecuada al contexto corporativo imperante, consiguen vigorizar patrones comportamentales efectivos entre los miembros de su equipo.

Pedraja, Rodríguez - Ponce, E y Rodríguez – Ponce J. (2006)

Concluyeron “que no existe en el ámbito de la dirección estratégica un modelo integrador acerca de la relación entre el proceso de liderazgo y la

toma de decisiones eficaces. Este artículo avanza en esta dirección, ya que muestra que el estilo de liderazgo influye decisivamente sobre los resultados de las empresas. Más aún, se prueba teóricamente que la principal influencia del estilo de liderazgo se genera a través del diseño y la implementación de la estrategia". El estilo de liderazgo puede afectar la flexibilidad y, por ende, la racionalidad del proceso de toma de decisiones. Además, el estilo de liderazgo genera congruencia de valores, lo que influye sobre el grado de politización y conflicto afectivo del proceso de toma de decisiones estratégicas. El grado de consideración y motivación que emane del líder incide sobre la sensación de justicia y equidad entre los miembros del equipo, cuestión esencial para lograr éxito en la ejecución de la estrategia. (Pedraja, Rodriguez, & Rodriguez, 2006)

Nacional

Vargas, (2022)

La presente investigación denominada programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango, cuyo objetivo general es proponer un programa de liderazgo transformacional para corregir la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio de Aramango, trabajando una metodología de una investigación con enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica con un diseño metodológico no experimental desarrollándose en una población y muestra de 20 trabajadores entre nombrados y contratados del área de desarrollo social, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, cuyos resultados presenta una estadística de fiabilidad de 0,900 de Alfa de Cronbach donde su consistencia es aceptable, llegando a concluir se han encontrado las evidencias suficientes para afirmar que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control, no se dan dentro del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, ya que el 95.0% de trabajadores responden en un nivel REGULAR, mientras que el 5.0% responde a un nivel ÓPTIMO.

Durand, (2022)

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura y el compromiso organizacionales en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, tipo cuantitativa y nivel descriptivo correlacional. La población fue de 105 trabajadores administrativos, de donde se extrajo una muestra de 83, siendo el tipo de muestreo no probabilístico. Como técnica se empleó la encuesta con el instrumento del cuestionario. Los resultados fueron que el 63.9% y el 74.7% indican que la cultura y el compromiso organizacional se sitúan en un nivel medio respectivamente. La conclusión fue que existe relación significativa entre la cultura y el compromiso organizacionales en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021 (pvalor = 0.000).

Agapito, (2022)

Esta investigación planteó, determinar la influencia de la Gestión Pública y el Liderazgo en la toma de decisiones en la Municipalidad de la Región Lima, 2021. Esta investigación, utilizó la metodología cuantitativa de tipo no experimental, corte transversal o transeccional, básico descriptivo, donde se recogió información una sola vez y sin modificar la realidad; aplicando un instrumento cuestionario con 44 preguntas aplicadas a una muestra de 90 servidores públicos. Se observó que, el 1.1% de personas percibieron la gestión pública como bajo, el 31.1% consideraron que fue medio y el 67.8% señalaron que fue alto. Así mismo, se apreció que, el 1.1% de personas percibieron el liderazgo como bajo, el 20.0% consideraron que fue medio y el 78.9% señalaron que fue alto. De igual forma se apreció que, el 1.1% de personas percibieron la toma de decisiones como bajo, el 26.7% consideraron que fue medio y el 72.2% señalaron que fue alto. De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se concluyó que, el nivel de gestión pública, liderazgo y toma de decisiones percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto. (Agapito, 2022)

Vilchez (2018) su tesis:

Su objetivo fue comprobar la relación entre la planificación estratégica y liderazgo organizacional en la empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica para el año 2018. El método empleado fue hipotético - deductivo, de tipo aplicada, diseño no experimental –transversal, con nivel descriptiva-correlacional, la población estuvo compuesta por 30 colaboradores, con un método censal. Se utilizó la encuesta como técnica, como instrumento un cuestionario de 16 cuestiones de la variable planificación estratégica y 14 cuestiones de la variable Liderazgo Organizacional, se empleó la Escala de Likert para la medición”. Su procesamiento se realizó con el SPSS 24 y se justificó la confiabilidad del cuestionario mediante el alfa de Cronbach, la correlación se midió con el método de Spearman. Concluyendo que las variables, tiene una correlación positiva considerable de 0.752 y, por lo tanto, la planificación estratégica se relaciona de manera positiva con el liderazgo organizacional Empresa M&C Juan Pablo S.A.C, Chosica para el año 2018.

Puntillo, (2017)

La finalidad de la presente investigación fue determinar el efecto de la Dirección Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz. La metodología de esta investigación es cuantitativa, de tipo aplicativo y por su nivel corresponde a estudio explicativo, con diseño no experimental transversal explicativa. “La población censal estuvo conformada por 170 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Carhuaz. Se ha aplicado dos instrumentos a través de la técnica de la encuesta a una muestra de 40 funcionarios”. El instrumento cuestionario de Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional, ha sido validado por tres expertos y se sometió a una prueba piloto con el nivel de confiabilidad de 0,97 respecto de Dirección Estratégica y 1,00 del Desarrollo Organizacional según alfa de Cronbach, para el análisis de datos se empleó tablas de frecuencias. De los resultados obtenidos de análisis anova sig=0,000 y el coeficiente de determinación ($R^2=52,4\%$), se acepta la influencia de la Dirección Estratégica en Desarrollo Organizacional, el modelo de regresión lineal simple permitiría explicar y realizar

predicciones. Concluyendo que en la Municipalidad Provincial de Carhuaz se percibe una débil organización municipal como consecuencia de una Dirección Estratégica nivel elemental; lo que justifica explicar el efecto del contexto del desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, se determina como una débil organización municipal. El alcalde y los funcionarios deben asumir el compromiso de promover su mejora.

Alvaro (2016). en su tesis:

“Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del Callao, Lima – Perú”; tuvo por objetivo primordial “la correlación entre el liderazgo estratégico y la labor en conjunto en los adolescentes”. El desarrollo de la tesis es de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva correlacional y transaccional, el instrumento que utilizó fue la encuesta. Su población estuvo consentida por 544 docentes de la Universidad, teniendo una muestra de 225 docentes. Concluyó que hay una correlación directa entre el liderazgo estratégico y la labor en conjunto en los pedagógicos de la institución. Se sugirió implementar capacitaciones constantes sobre temas ligados al liderazgo y estratégico y el trabajo en equipo.

Rojas (2016) en su tesis:

“El Liderazgo y la motivación laboral en la cooperativa COOMULTRUP LTDA.” tuvo como por objetivo principal “Estipular el grado de atribución del liderazgo de la cooperativa frente a la motivación de los colaboradores en el municipio de Pamplona,”. El instrumento probabilístico que utilizó fue el muestreo aleatorio simple. Se comprobó que el liderazgo transformacional no tiene relación directa con la motivación dentro de la organización, ya que las variables no necesariamente deben guardar una influencia directa entre ellas. Se concluye que el liderazgo en la cooperativa tendría mejores expectativas sobre el logro de metas y objetivos organizativos, basándose el compromiso y confianza de los empleados.

Chacón (2016) en su investigación:

Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral” tuvo por objetivo precisar la relación entre las variables: liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Concluyó que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión “consideración individualizada” y las dimensiones “sentirse bien en el trabajo” y “buen lugar para trabajar” de la escala de satisfacción laboral ($r=.440$; $r=.484$). En segundo lugar, la dimensión “motivación inspiradora” y las dimensiones de la escala de satisfacción laboral ($r=.416$; $r=.403$). En tercer lugar, entre la dimensión “influencia idealizada” y las dimensiones de la escala de satisfacción laboral ($r=.526$; $r=.490$). Desarrollar altos niveles de creatividad e innovación, finalmente, en cuarto lugar, se encontró una relación positiva y significativa entre la dimensión de “estimulación intelectual” y las dimensiones de la escala de satisfacción laboral ($r=.300$; $r=.313$), este resultado está relacionado a la capacitación y conocimientos que pueden brindar una organización y sus líderes.

Local

Saldarriaga (2021)

Su tesis tuvo por objetivo determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. “Investigación de tipo descriptiva, correlacional, no experimental, aplicada, cuantitativa, la población estuvo conformada por los 89 trabajadores administrativos de la municipalidad, la muestra fue no probabilística, empleando la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por 12 preguntas para cada variable en escala de Likert”. “Los resultados obtenidos fueron de un nivel alto logrando influenciar la variable liderazgo transformacional con el 61,8% en el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,680 y una significación bilateral del 0,000. La dimensión consideración

individualizada con una influencia del 67,2% y un coeficiente Rho de Spearman de 0,394 y una significación bilateral de 0,000. La dimensión estimulación intelectual con una influencia del 69,6% un coeficiente Rho de Spearman de 0,553 y una significación bilateral del 0,000. La motivación inspiracional con un a influencia del 60,7%, un coeficiente Rho de Spearman del 0,606 y una significación bilateral del 0,000. Para la dimensión influencia idealizada tuvo una influencia del 70,8% con un Rho de Spearman del 0,623 con una significación bilateral del 0,000". Se concluyó que existió una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Guerrero y Cherres (2018) en su tesis titulada:

"Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Región Tumbes, 2017". "Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, fue un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal, aplicándose encuestas a los 57 trabajadores entre funcionarios y servidores administrativos". Se aplicó el coeficiente de Cronbach para demostrar su confiabilidad del instrumento de medición, siendo del orden de 0,83, considerada buena. Se evidenció que la dimensión manejo de significado presentó un nivel de baja influencia con el 56,1 % de las contestaciones en su relación con la motivación laboral que mostró un nivel de mediana aceptación con el 50,9 % sobre las respuestas de los colaboradores. "Observándose que el nivel de mediana influencia de la dimensión manejo de sentimientos con el 45,6 % de las respuestas y su relación directa y positiva con la variable motivación laboral con el 50,9 % de las contestaciones de los encuestados, su correlación se confirmó con el coeficiente Rho de Spearman del orden del 0,683. Concluyendo que la relación entre la variable liderazgo transformador es directa y positiva por cuanto el nivel de respuestas de los trabajadores es de mediana influencia con el 42.1 % de las contestaciones, que coinciden con el 50,9 % de las afirmaciones para la variable motivación laboral que se encontraron en el

nivel de mediana influencia, para una población de 57 trabajadores; ratificándose la correlación con el Rho de Spearman de 0,712”.

2.3. Definición de términos básicos

Capacidades de comunicación.

“Es la capacidad para comunicarse en la forma que otras personas entienden y para procurarse y utilizar la retroalimentación de sus empleados para tener la seguridad de que le comprenden” (Ivancevich , Lorenzi, Skinner , y Crosby, 1996).

Competencia.

” Implica tener amplios conocimientos en los temas del área bajo responsabilidad”. “Comprender la esencia de los aspectos complejos. Poder trabajar a nivel inter e intrafuncional”. “Demostrar interés por aprender” (Alles, 2014).

Compromiso.

“Sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía” (Ivancevich, Matteson y Konopaske, 2006).

Comunicación.

“Transferencia de información comprendida de una a otra persona (emisor/codificador y receptor /decodificador)” ((Pintado, 2014).

Cultura organizacional.

“Valores, principios y tradiciones compartidas, y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de una organización” (Robbins y Coulter, 2014).

Desempeño laboral.

Dessler (2009). “Es el proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, su objetivo es certificar que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la firma”.

Gestión de personas:

“instrumento de la calidad en la capacidad de gestión de las áreas del talento humano en el nuevo milenio y en el marco de una economía global, para involucrar a las personas corporativamente en el marco de las herramientas fundamentales del desarrollo organizacional” (Pintado, 2014).

Modelo de aliento al desempeño.

“Combinación de los aspectos positivos de varios modelos de motivación. La conducta adecuadamente reforzada impulsa la autoimagen, las expectativas individuales, el mejoramiento en el desempeño” (Pintado, 2014).

Liderazgo transformacional

“Es cuando se cambia la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes elevan los deseos de logros y autodesarrollo de los seguidores y paralelamente promueven el desarrollo de grupos y organizaciones” (Arbaiza, 2011).

Organizaciones inteligentes

Son las organizaciones que están dispuestas a aprender y sobrevivir de su propia gestión del conocimiento como ventaja competitiva. Impulsadas a promover la creatividad, mística e innovación, el autocontrol emocional, decisiones objetivas, rápidas y trascendentales (Pintado, 2014).

Orientación al cambio.

“La importancia de no solo adaptarse al cambio, sino de guiarlo, significa que muchas organizaciones se interesan en aplicar métodos y técnicas para fomentar la innovación y sostenerla” (Pintado, 2014).

Teoría camino-meta

“Teoría que se centra en la forma como influyen los líderes en la percepción que tienen los subordinados de sus objetivos de trabajo y del camino que siguen para Alcanzarlos” (Bateman & Scott, 2009)..

Toma de decisiones

“Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre varias alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial” (Arbaiza, 2011)

III. MATERIALES Y METODOS.

3.1 Hipótesis.

Hipótesis general

H₁: El liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.

H₀: El liderazgo efectivo influye de manera negativa y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.

Hipótesis específicas

1. H₁: Fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

H₀: Fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye de manera negativa y significativa en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales.

2. H₁: Diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

H₀: Diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye manera negativa y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales

3. H₁: Cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

H₀: Cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye manera negativa y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

La significancia de la hipótesis se determinará con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan:

Que el Rho de Sperman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos. Asimismo, “se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos. En su interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde: -1.00 = correlación negativa perfecta”. “A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante. (pp.

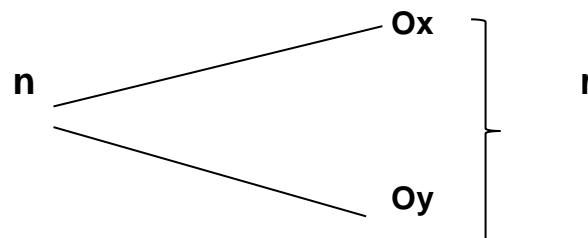
305 y 322). De acuerdo a estos indicadores la hipótesis será positiva y significativa si está comprendida entre el rango positivo.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue aplicada, tipo descriptiva – correlacional, de diseño no experimental, transversal; en las investigaciones de este tipo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman:

Que observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (...). “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular y la recopilación de la información se realiza en un determinado momento”. En este caso, se busca determinar la influencia del liderazgo efectivo en las practicas estratégicas en la MDC.

Se utilizará el diseño descriptivo - correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

n = Muestra de estudio.

Ox = Información de liderazgo efectivo

Oy = Información del practicas estratégicas.

r = Relación entre variables.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (Carrasco, 2019). La población estuvo constituida por 53 trabajadores administrativos: entre funcionarios y personal administrativo, los mismos que se encuentran debidamente registrados en la base de datos de la Institución (Ver cuadro 1).

Cuadro 1: Cuadro 1: Población laboral MDC.

Categoría	N° de trabajadores
Funcionarios	2
Profesionales	16
Técnicos	17
Auxiliares	18
Total	53

Fuente: Municipalidad Distrital de Corrales, Unidad de Recursos Humanos, 2021.

Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la objetividad y reflejo fiel de ella, de manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”. (Carrasco, 2019). La muestra fue intencional porque estuvo compuesta por el mismo número de elementos de la población es decir 53 trabajadores administrativos.

Muestreo

Por la naturaleza de la muestra, el instrumento de medición que contiene 24 preguntas relacionadas con las variables en estudio y sus indicadores, fue aplicado tipo de entrevista a los 53 trabajadores administrativos constituidos entre funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares de la institución edil.

3.4 Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Inductivo

“Permitió extraer información referente al objeto de estudio, mediante la aplicación de técnicas, en este caso la encuesta, dirigida a los trabajadores de la municipalidad, para visualizar e interpretar fenómenos particulares, con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales enfocadas tema de investigación”.

Deductivo

Se interpretaron y razonaron la información extraída a través del estudio de campo, también se dedujeron los sucesos observados y la variable practicas estratégicas, fue explicada por el liderazgo efectivo.

Analítico

Su intervención fue en toda la estructura del proyecto que incluye desde el título hasta las recomendaciones en el informe final, demostrándose nuevos conocimientos y aporte al conocimiento a las ciencias administrativas. Su aplicación es de mucho interés en el análisis de los resultados de las encuestas y que conjuntamente con el sustento teórico se alcanzaron los objetivos, se respondieron las interrogantes y se comprobaron las hipótesis planteadas, induciendo a la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

Estadístico.

Se empleó en la interpretación de la frecuencia y los estadísticos resultado de la aplicación del programa SPSS, sobre los datos obtenidos de las encuestas; permitiendo explicar los objetivos planteados y la contrastación de la hipótesis.

Técnicas

De acuerdo a Bernal (2010), se emplearon las técnicas siguientes:

Análisis documental

Se revisaron, analizarán y cuestionará la literatura de la doctrina administrativa pertinente a las variables en estudio contenida en textos, libros, revistas e informes de trabajos de investigación. Esta información se compiló en fichas bibliográficas y/o documentales.

Encuestas

Para su aplicación se diseñarán dos cuestionarios, para cada una de las variables, que comprenderá doce preguntas, el constructo estará relacionado con el contenido teórico de cada una las dimensiones de las variables en estudio; para su valoración de cada ítem se empleará la Escala de Likert, aplicándose tipo entrevista a una muestra de 53 trabajadores administrativos, en horarios de trabajo en sus respectivas oficinas (Ver Anexo 3, 4 y 5).

Instrumentos

Para el análisis documental

Se emplearon fichas bibliográficas, que permitieron compilar información de los textos, revistas e informes científicos e informes administrativos y boletines.

Para la encuesta

Se diseñaron cuestionarios, estructurándose las preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada variable en estudio, aplicándose a los a los 53 trabajadores administrativos de la municipalidad.

Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad es la consistencia interna del instrumento y se puede evaluar con el alfa de Cronbach". "La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados" (Welch y Comer, 1988).

"Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación" (Welch y Comer, 1988).

"En índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,959 para las 12 cuestiones de la variable liderazgo efectivo y de 0,989 para las practicas estratégicas, es decir se afirma que existe confiabilidad interna del instrumento de medición por cuanto el resultado es cercano a la unidad, de acuerdo con la teoría" (Cuadro 2, 3 y Anexo 6).

Cuadro 2: Fiabilidad de variable liderazgo efectivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	12

Fuente: Encuestas

Cuadro 3: Fiabilidad de variable prácticas estratégicas

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	12

Fuente: Encuestas

3.5. Procesamiento y análisis

Se diseñó una base de datos empleando el programa estadístico SPSS, versión española, el cual se sometieron a un control de registros para seguir con el adecuado análisis estadístico. Luego se realizó el análisis descriptivo e inferencial

exponiéndose en frecuencias absolutas, y el coeficiente de Rho de Spearman, empleándose este último para la prueba de hipótesis. “En base a estos resultados se procedió a realizar la discusión y contrastación de la hipótesis; y darle respuesta al problema”. El análisis, se efectuó de manera coherente fundamentándose en las bases teórico - científicas y los antecedentes con el propósito de alcanzar el objetivo general de determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú, año 2021.

3.6 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo efectivo

Definición conceptual

“Implica, coraje, creencias en las convicciones de uno mismo y energía para trabajar duro incluso en circunstancias difíciles; donde la visión puede ser uno de los activos más importantes y ejercen un liderazgo transformacional” (Bass, 1985).

Dimensiones:

1. Fijar una dirección
2. Diseñar una organización
3. Cultivar una cultura corporativa

Definición operacional

La variable liderazgo efectivo, cobija a las dimensiones: fijar una dirección, diseñar una organización y cultivar una cultura corporativa, de sus fundamentos teóricos se construyó un cuestionario compuesto por 12 ítems, valorándolas con la escala de Likert: 3 De Acuerdo, 2 Indeciso y 1 En Desacuerdo, aplicándose este instrumento a una muestra de 53 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, en sus respectivas oficinas en horario de trabajo (Ver Cuadro 4).

Cuadro 4: Dimensiones e ítems de la variable Liderazgo efectivo

Variable	Dimensiones	Ítems
Liderazgo efectivo	Fijar una dirección	1, 2, 3, 4
	Diseñar una organización	5, 6,7, 8
	Cultivar una cultura corporativa	9, 10, 11, 12

Fuente: Cuestionario

Variable dependiente: Prácticas estratégicas.

Definición conceptual.

Dess y Lumpkin, (2003), "Representa un estado de ánimo y una perspectiva hacia el emprendizaje que se refleja en los procesos continuos de la empresa y en la cultura corporativa" (p. 467).

Dimensiones:

1. Innovación.
2. Proactividad
3. Agresividad competitiva
4. Toma de riesgos.

Definición operacional

Considerando las dimensiones, innovación, proactividad, agresividad competitiva y toma de riesgo que están involucradas en la variable practicas estratégicas, se estructuró un cuestionario, con 12 preguntas, valorando cada ítem con la escala de Likert: 3 De Acuerdo, 2 Indeciso y 1 En Desacuerdo, aplicándose este instrumento de medición a una muestra de 53 trabajadores administrativos de la MDC en sus respectivas oficinas en horario de trabajo (Ver Cuadro 5).

Cuadro 5: Dimensiones e ítems de la variable prácticas estratégicas

Variable	Dimensiones	Ítems
Liderazgo efectivo	Innovación	1, 2, 3
	Proactividad	4,5 6
	Agresividad	7,8, 9
	Competitiva	
	Toma de riesgos	10, 11, 12

Fuente: Cuestionario

La operacionalización de las variables se observa en los Anexos 1 y 2.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.

Cuadro 6: Influencia del liderazgo efectivo en las prácticas estratégicas

Nivel	Liderazgo efectivo			Prácticas estratégicas		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	28 a 36	26	49.1	28 a 36	28	52.8
Medio	20 a 27	16	30.1	20 a 27	15	28.3
Bajo	12 a 19	11	20.8	12 a 19	10	18.9
Totales		53	100.0	Totales		53 100.0

Fuente: Encuesta.

El liderazgo efectivo tuvo respuestas de nivel alto con el 49.1% de las participaciones, para el nivel medio del 30,1% y para el nivel bajo del 20,8%, con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la MDC, de la Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: El liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.

Resultados que se pueden corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,461 con una significación bilateral del 0,001 indicándonos que existió una relación positiva y significativa de asociatividad entre las variables de estudio, liderazgo efectivo y las prácticas estratégicas. Aceptando la hipótesis de trabajo.

Cuadro 7: Correlación entre liderazgo efectivo y prácticas estratégicas

Coeficiente de Spearman		Prácticas estratégicas	Liderazgo efectivo
Prácticas estratégicas	Coeficiente de correlación		,461**
	Sig. (bilateral)		.001
	N		53
Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	,461**	
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	53	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

La interpretación del coeficiente Rho de Spearman nos dice “que para valores cercanos a la unidad la existencia de una relación de asociatividad muy fuerte, a medida que se acerca al cero 0 el grado de asociatividad se debilita, dependiendo del signo positivo relación directa o negativo manifiesta una relación inversa, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Se utiliza la “Rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande. El coeficiente puede variar de -1 a +1”. (Rodó, 2020)

Para el objetivo específico 1: Explicar si fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales.

Cuadro 8: Influencia de fijar una dirección en las prácticas estratégicas

Nivel	Fijar una dirección			Prácticas estratégicas		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	24	45.3	28 a 36	28	52.8
Medio	7 a 9	21	39.6	20 a 27	15	28.3
Bajo	4 a 6	8	15.1	12 a 19	10	18.9
Totales		53	100.0	Totales		53 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión sobre la fijación de una dirección que investigó sobre la visión compartida, los objetivos y estrategias, el ambiente laboral y la comunicación alcanzaron respuestas de nivel alto con el 45,3% para el nivel medio con el 39,6% y para el nivel bajo con el 15,1% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la MDC, de la Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

La aceptación de los resultados obtenidos para la dimensión de fijar una dirección la podemos justificar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,411 indicándonos que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre la dimensión y la variable de estudio lo cual nos llevó a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Cuadro 9: Correlación entre fijar una dirección y prácticas estratégicas

Coeficiente de Spearman		Prácticas estratégicas	Fijar una dirección
Prácticas Estratégicas	Coeficiente de correlación		,411**
	Sig. (bilateral)		.002
	N		53
Fijar Una Dirección	Coeficiente de correlación	,411**	
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	53	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 2: Describir si diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.

Cuadro 10: Influencia de diseñar una organización en las prácticas estratégicas

Nivel	Diseñar una organización			Prácticas estratégicas		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	16	30.2	28 a 36	28	52.8
Medio	7 a 9	25	47.2	20 a 27	15	28.3
Bajo	4 a 6	12	22.6	12 a 19	10	18.9
Totales		53	100.0	Totales		53 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que estudió el diseñar una organización tuvo resultados de nivel medio con el 47,2% de las respuestas, con el 30,2% del nivel alto y del 22,6% para el nivel bajo, con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, de la Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: Diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

Los resultados para el objetivo específico 2 se pueden confirmar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,483 mostrándonos que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Cuadro 11: Correlación entre diseñar una organización y prácticas estratégicas

Coeficiente de Spearman		Prácticas estratégicas	Diseñar una organización
Prácticas estratégicas	Coeficiente de correlación		,483**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		53
Diseñar una organización	Coeficiente de correlación	,483**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	53	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 3: Determinar si cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corra

Cuadro 12: Influencia de cultivar una cultura en las prácticas estratégicas

Nivel	Cultivar una cultura			Prácticas estratégicas		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	20	37.7	28 a 36	28	52.8
Medio	7 a 9	23	43.4	20 a 27	15	28.3
Bajo	4 a 6	10	18.9	12 a 19	10	18.9
Totales		53	100.0	Totales	53	100.0

Fuente: Encuesta.

Para la dimensión cultivar una cultura que trabajó los indicadores a través de los valores, creencias, historias, mitos, desempeño de los líderes, prioridades estratégicas, conductas tuvieron respuestas de nivel medio del 43,4% para el nivel alto del 37,7% y para el nivel bajo del 148,9% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, de la Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye de manera positiva y significativa en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales.

Estos resultados los podemos comprobar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,408 el cual nos indicó que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de la investigación aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Cuadro 13: Correlación entre Cultivar una cultura y prácticas estratégicas

Coeficiente de Spearman		Prácticas estratégicas	Cultivar una cultura
Prácticas estratégicas	Coeficiente de correlación		,408**
	Sig. (bilateral)		.002
	N		53
Cultivar una cultura	Coeficiente de correlación	,408**	
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	53	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.

El liderazgo efectivo tuvo respuestas de nivel alto con el 49,1% de las participaciones, para el nivel medio del 30,1% y para el nivel bajo del 20,8%, con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas

Vilchez, (2018) su tesis concluyó “que las variables, tiene una correlación positiva considerable de 0.752 y, por lo tanto, la planificación estratégica se relaciona de manera positiva con el liderazgo organizacional.

Existen acercamientos entre los resultados de la investigación realizada en la Municipalidad de Corrales y los hallados por Vilchez (2018). La consolidación y fortalecimiento institucional, donde las organizaciones tenga una vida organizacional prospera e indefinidamente larga, es el desafío de líderes efectivos que miren un horizonte temporal a largo plazo, por lo que su tarea es retadora en el tiempo, debiéndose encaminar a hacer progresar a sus colaboradores y prepararlos de manera personal y profesional para nuevos desafíos y puedan acoplarse a un plan de sucesiones en la estructura de cargo de acuerdo a los niveles jerárquico y se obtenga buenos resultados institucionales.

Para el objetivo específico 1: Explicar si fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales.

La dimensión sobre la fijación de una dirección que investigó sobre la visión compartida, los objetivos y estrategias, el ambiente laboral y la comunicación alcanzaron respuestas de nivel alto con el 45,3% para el nivel medio con el 39,6% y para el nivel bajo con el 15,1% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas.

Gil, Alcover, Rico y Sánchez – Manzanares (2011) encontró “que resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte. Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo”.

Se puede evidenciar que existen coincidencia entre los hallazgos de la investigación realizada en la MDC y los encontrados por los investigadores Gil, Alcover, Rico y Sánchez – Manzanares (2011). Es decir las autoridades municipales deben fijar un objetivo estrategico en su organización para que los líderes que se ubican en las áreas administrativas como gerentes, organicen

equipos de trabajo y gerencien el desempeño de sus funciones considerando como norte al objetivo visionario y pueda cumplir su finalidad institucional, para lo que fue creada en este caso el bienestar de la población del distrito de Corrales.

Para el objetivo específico 2: Describir si diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.

La dimensión que estudió el diseñar una organización tuvo resultados de nivel medio con el 47,2% de las respuestas, con el 30,2% del nivel alto y del 22,6% para el nivel bajo, con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas.

Vargas, (2022) en su investigación sobre liderazgo concluye que se han encontrado las evidencias suficientes para afirmar que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control, no se dan dentro de la Municipalidad Distrital de Aramango, ya que el 95.0% de trabajadores responden en un nivel regular, mientras que el 5.0% responde a un nivel óptimo.

Existen discrepancias entre los resultados hallados en la investigación realizada en la Municipalidad de Corrales y las conclusiones de Vargas, (2022). Se explica que toda estrategia debe tener un soporte organizacional, siendo necesario establecer un diseño y estructura organizacional que permita desarrollar las actividades para el logro de los objetivos institucionales.

Para el objetivo específico 3: Determinar si cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.

Para la dimensión cultivar una cultura que trabajó los indicadores a través de los valores, creencias, historias, mitos, desempeño de los líderes, prioridades estratégicas, conductas tuvieron respuestas de nivel medio del 43,4% para el nivel alto del 37,7% y para el nivel bajo del 148,9% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas.

Durand, (2022) concluye que existe relación significativa entre la cultura y el compromiso organizacionales en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021 (p valor = 0.000).

Se evidencian que existen coincidencias entre los hallazgos de la investigación realizada en la Municipalidad de Corrales y los encontrados por Durand (2022). Se precisa que toda estrategia genera cambio, para ello el personal debe poseer nuevo comportamiento y actitudes como el compromiso organizacional e involucramiento laboral, siendo fundamental una nueva cultura corporativa donde los valores de responsabilidad, honestidad y respeto sea primera prioridad en el desempeño de las funciones y en el ambiente laboral.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo efectivo tuvo respuestas de nivel medio que alcanzó al 30,1% con una influencia en las prácticas estratégicas de nivel alto con el 52,8% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, de la Región Tumbes, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,461 y significación bilateral del 0,001 indicándonos que existió una relación positiva y significativa de asociatividad entre las variables de estudio. Aceptando la hipótesis de trabajo. Observándose que el liderazgo efectivo no se orienta a aplicar estrategias oportunas ante los cambios vertiginosos del entorno empresarial.
2. La dimensión sobre la fijación de una dirección que investigó la visión compartida, los objetivos y estrategias, el ambiente laboral y la comunicación alcanzaron respuestas de nivel alto con el 45,3% para el nivel medio con el 39,6% y para el nivel bajo con el 15,1% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% con un Rho de Spearman de 0,411 indicándonos que existió una relación de asociatividad de acuerdo a las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes. Se evidenció que el líder es del momento por lo que sus actividades en el tiempo son cortoplacistas.
3. La dimensión que estudió como diseñar una organización tuvo resultados de nivel medio con el 47,2% de las respuestas, con el 30,2% del nivel alto y del 22,6% para el nivel bajo, con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,483 mostrándonos que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis de trabajo. Se comprobó que ante una nueva estrategia institucional los cambios estructurales no son relevantes.

4. Para la dimensión cultivar una cultura que trabajó los indicadores a través de los valores, creencias, historias, mitos, desempeño de los líderes, prioridades estratégicas, conductas tuvieron respuestas de nivel medio del 43,4% para el nivel alto del 37,7% y para el nivel bajo del 148,9% con una influencia en las prácticas estratégicas también de nivel alto con el 52,8% de las respuestas, para el nivel medio con el 28,3% y para el nivel bajo con el 18,9% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,408 el cual nos indicó que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de la investigación aceptando la hipótesis de trabajo de acuerdo a las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes. Se evidenció que la cultura se mantiene y que el bienestar de los pobladores no es de mucha prioridad, estos resultados son preocupantes.

VI. RECOMENDACIONES

1. La alta dirección debe formular e implementar planes estratégicos para consolidar y fortalecer la institución municipal, debiendo preparar nuevos cuadros directivos con orientación estratégica, para hacer realidad las estrategias establecidas.
2. Es necesario que en todas las gerencias municipales y áreas administrativas se cuente con planes estratégicos para involucrar a todos los trabajadores y desarrollen sus labores con una orientación estratégica.
3. Las autoridades municipales deben establecer nuevos diseños y estructuras organizacionales que implica crear y/o reforzar nuevas áreas administrativas para asegurar que las nuevas estrategias municipales se cumplan, dándole un sello particular a la gestión municipal.
4. Es necesario mantener y cultivar una cultura corporativa que precise que la municipalidad es una institución de servicio y que busca el bienestar de los pobladores de Corrales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alles, M. A. (2014). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alvaro, N. (2016). Liderazgo Estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del Callao. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Arbaiza, F. L. (2011). Desarrollo de competencias gerenciales. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Bateman, T. S., & Scott, A. S. (2009). Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: Mc Graw Hill.
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Bonifaz, V. C. (2012). Liderazgo empresarial. México: Red Tercer Milenio.
- Buitrago, R. (2017). Liderazgo de servicio como factor amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas. *COEPTUM*, 8(2), 152 - 172. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/2313/3842>
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chacón, L. G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7439>
- Covey, S. R. (2014). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Nueva York: Simón y Schuster.
- D'Alessio, I. F. (2008). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. México: Pearson Educación.
- Dess, G. G., & Lumpkin, G. T. (2003). Dirección estratégica: Creando ventajas competitivas. Madrid, EspañaMéxico: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.

- Diez De Castro, E., García Del Junco, J., Martín Junco, F., & Perriñez Cristobal, R. (2001). *Administración y dirección*. México: Mc Graw HIL.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo transformacional*. Lima: Universidad Nacional de Ciencias.
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sánchez - Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38 - 47. Obtenido de <http://www.cop.es/papel>
- Guerrero, S. W., & Cherres, E. J. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Región Tumbes, 2017*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum Jr., J. W. (2009). *Administración : un enfoque basado en competencias*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill - Educación.
- Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S., & Crosby, P. (1996). *Gestión: Calidad y competitividad*. México: IRWIN.
- Pedraja - Rojas, L., Rodríguez - Ponce, E., & Rodríguez - Ponce, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Scielo*, 31(8). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33911905>
- Pintado, P. E. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: denis Morzán.
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario de Lengua Española*. Madrid: <http://www.wordreference.com/definicion/aniversario>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la cooperativa COOMULTRUP LTDA.,.* Pamplona, Colombia: Universidad Nacional abierta y a distancia - Escuela administrativa, Económicas, Negocios y de Contables. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/12694>
- Saldarriaga, O. L. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Selman, J. (2003). *Liderazgo*. Buenos Aires, Argentina: Pearson Prentice Hall.

- Vasquez, A. A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativa: Una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 11(1), 10.
- Vilchez, A. B. (2018). *Planificación estratégica y liderazgo organizacional dE*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Welch, & Comer. (1988). *Quantitative methods for publi administration*. USA. Obtenido de USA: Books/Cole Publishing Co. doi:10:O534108881/ 13: 9780534108885

VIII. ANEXOS.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, Perú, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿De qué manera fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales?</p> <p>2. ¿De qué manera diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales?</p> <p>3. ¿De qué manera cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar si el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Explicar si fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales</p> <p>2. Describir si diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.</p> <p>3. Determinar si cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>El liderazgo efectivo influye de manera positiva en las prácticas estratégicas en la Municipalidad Distrital de Corrales, Región de Tumbes en el Perú año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Fijar una dirección en el liderazgo efectivo influye de manera positiva en las prácticas estratégicas, en la Municipalidad Distrital de Corrales</p> <p>2. Diseñar una organización en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.</p> <p>3. Cultivar una cultura corporativa en el liderazgo efectivo influye en las prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Liderazgo efectivo.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Prácticas estratégicas</p>	<p>Tipo, descriptiva – correlacional; no experimental</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización.

Título: Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, Perú, 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Instrumento y escala de medición
Liderazgo efectivo	“Implica, coraje, creencias en las convicciones de uno mismo y energía para trabajar duro incluso en circunstancias difíciles; donde la visión puede ser uno de los activos más importantes y ejercen un liderazgo transformacional” (Bass, 1985)	A variable liderazgo efectivo, cobija a la dimensiones: fijar una dirección, diseñar una organización y cultivar una cultura corporativa, de su fundamentos teóricos se construyó un cuestionario compuesto por 12 ítems, valorándolas cada ítem con la escala de Likert: 3 De Acuerdo, 2 Indeciso y 1 En Desacuerdo, aplicándose este instrumento a una muestra de 53 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, en sus respectivas oficinas en horario de trabajo (Ver Cuadro 2).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fijar una dirección 2. Diseñar una organización 3. Cultivar una cultura corporativa 	<p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert: De Acuerdo (DA)= 3; Indeciso (I)= 2; En Desacuerdo. (ED)= 1</p>
Prácticas estratégicas	Dess y Lumpkin, (2003), “Representa un estado de ánimo y una perspectiva hacia el emprendizaje que se refleja en los procesos continuos de la empresa y en la cultura corporativa” (p. 467).	Considerando las dimensiones, innovación, proactividad, agresividad competitiva y toma de riesgo que están involucradas en la variable practicas estratégicas, se estructuró un cuestionario ,con 12 preguntas, valorando cada ítem con la escala de Likert: 3 De Acuerdo, 2 Indeciso y 1 En Desacuerdo, aplicándose este instrumento de medición a una muestra de 53 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales, en sus respectivas oficinas en horario de trabajo (Ver Cuadro 2).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Innovación. 2. Proactividad 3. Agresividad competitiva 4. Toma de riesgos. 	<p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert: 3 De Acuerdo (DA) 2 indeciso (I); En 1 Desacuerdo. (ED)</p>

Anexo 3: Cuestionario

Dirigido al personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, Perú, 2021.

Señores colaboradores de la municipalidad,

Buen día.

Esta encuesta tiene por propósito recopilar información, del proyecto de investigación: “Influencia del liderazgo efectivo en prácticas estratégicas, Municipalidad Distrital de Corrales, Región Tumbes, Perú, 2021”. La información recopilada será de uso estrictamente académica.

Instrucciones:

A continuación, lea diligentemente cada ítem y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, considerando su conocimiento y apreciación analítica mejor. Conteste todas las proposiciones:

;

De acuerdo **(DA) = 3** Indeciso **(I) = 2.** En desacuerdo **(ED) = 1**

I. Datos del encuestado

A continuación, complete los datos personales:

Edad _____ años Sexo _____

Cargo que ocupa: _____ Tiempo de servicio _____ años

Variable: Liderazgo efectivo

N°	Pregunta	De Acuerdo 3	Indeciso 2	En Desacuerdo 1
Fijar una dirección				
01	Se trabaja con una visión compartida y misión empresarial con todos los agentes sociales			
02	Las actividades que se asignan son compatibles con los objetivos y estrategias institucionales definen			
03	Se propicia un ambiente laboral de participación y compromiso institucional.			
04	La comunicación que fluye en la institución se considera transparente, exacta e integra, invitando a responder/disentir.			
Diseñar una organización				
05	Se trabaja con una estructura organizacional que sirve de soporte para implementar las estrategias.			
06	Se rediseñan los procesos organizacionales para hacer más efectiva las actividades.			
07	Se tienen previsiones presupuestales y sistemas de control para el cumplimiento de actividades.			
08	Se propician mecanismos apropiado para la coordinación e integración de las actividades			
Cultivar una cultura corporativa				
09	Se cultiva, se refuerza y se trasmite una cultura a través de sus valores, creencias, historias y mitos a los demás miembros de la institución.			
10	Existe coherencia entre las palabras y hechos de los líderes.			
11	Se centra los esfuerzos en las prioridades estratégicas.			
12	Se minimiza las conductas inapropiadas y no éticas.			

Variable: Prácticas estratégicas

N°	Ítems	DA	I	ED
		3	2	1
	Innovación			
1	Se realiza investigación de mercados para mejorar los servicios municipales a la comunidad.			
2	Se diseñan y desarrollan nuevos servicios en la institución			
3	Se diseñan nuevos sistemas de gestión, técnicas de control y estructuras organizativas para mejorar la gestión institucional.			
	Proactividad			
4	Se capacita al personal en tecnologías de la información para mejorar la atención al ciudadano.			
5	Se realiza una reingeniería de procesos técnicos para incrementar la efectividad institucional.			
6	Se consideran y vigilan nuevas tendencias de gestión municipal para su aplicación en la institución edil			
	Agresividad competitiva			
7	Se aplican políticas de prescripción y/o condonación de pago de arbitrios municipales y/o servicios municipales, para incrementar sus ingresos municipales.			
8	Se implanta prácticas o técnicas de gestión municipal de municipalidades con éxito			
9	Se presentan preanuncios sobre nuevos servicios municipales.			
	Toma de riesgos			
10	Se toman en cuenta las iniciativas privadas en la gestión institucional.			
11	Se ha ampliado los servicios municipales a los sectores rurales mediante las municipalidades delegadas o agencias municipales con autonomía.			
12	Se han creado empresas a lo interno de la municipalidad para ofrecer nuevos servicios.			

Muchas gracias.

Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tumbes, 7 de octubre de 2021

Carta N° 08 - 2021/JCB

Señor: Abg. Hugo Donald Perez Dios

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales



Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título profesional de Licenciado en Administración. Ha presentado un proyecto de tesis: "Gestión estratégica y liderazgo efectivo en la Municipalidad Distrital de Corrales Tumbes, 2021"; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); también requiero aplicar encuestas de las variables en estudio: Gestión estratégica y liderazgo.

En tal sentido Señor Alcalde, solicito la debida autorización, contar con la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.


Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Br. Jhoan Jesús Carhuapuma Bayona

Tesista

Anexo 5: Aceptación de autorización


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
CREADA EL 12 DE ENERO DE 1 871
RUC N° 20178689348
Jr. San Pedro N° 480 - Corrales
Telefax: 541171 - e-mail: municorrales@hotmail.com

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
Corrales, 18 de octubre del 2021

Carta N° 34 - 2021/MDC-URR,HH.
Br. Jhoan Jesús Carhuapuma Bayona
Referencia: Solicitud Exp N° 3795-2021
Asunto: Respuesta de Documento

Presente.-

En relación a su documento de fecha 07 de octubre del 2021, donde solicita **autorización para ejecución de tesis**; indicando que ha presentado un proyecto de tesis "Gestión estratégica y liderazgo efectivo en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes 2021" por lo cual necesita saber la PEA de nuestro personal (número de trabajadores, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares); también indica que requiere aplicar una encuesta de las variables de estudio: Gestión estratégica y liderazgo.

Al Respecto le detallo nuestra PEA de la MDC.


Régimen Laborales	PEA	FUNCIONARIOS	PROFESIONALES	TECNICOS	AUXILIARES
Ley 30012	1	1	0	0	0
Decreto Legislativo 276 - Nombrados	30	0	7	17	6
Decreto Legislativo 276 - Contratados	1	0	1	0	0
Decreto Legislativo 728 - Plazo Fijo	40	0	0	0	40
Decreto Legislativo 1056 - CAS	8	1	8	0	0

Asimismo, le comunico que para poder aplicar su encuesta indicada deberá señalar el día y la hora a realizarse con la finalidad de darle a conocer al personal de la institución y puedan brindarles las facilidades de su encuesta.

Sin más que añadir, me despido cordialmente de usted.

Un abrazo fuerte

Atentamente,


Atte: Dan Keny Nizama Yañilla
Jefe de Recursos Humanos
DNI: 46591062

Cc
Archivo

E-mail: municorrales_2015@hotmail.com

Jr. San Pedro N° 480 - Corrales - Tumbes

Anexo 6: Análisis de fiabilidad

(Alfa de Cronbach)

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Se trabaja con una visión compartida y misión empresarial con todos los agentes sociales	2.79	.567	53
Las actividades que se asignan son compatibles con los objetivos y estrategias institucionales definen	2.81	.557	53
Se propicia un ambiente laboral de participación y compromiso institucional.	2.81	.557	53
La comunicación que fluye en la institución se considera transparente, exacta e integra, invitando a responder/disentir.	2.55	.667	53
Se trabaja con una estructura organizacional que sirve de soporte para implementar las estrategias.	2.26	.788	53
Se rediseñan los procesos organizacionales para hacer más efectiva las actividades.	2.77	.577	53
Se tienen previsiones presupuestales y sistemas de control para el cumplimiento de actividades.	2.79	.567	53
Se propician mecanismos apropiado para la coordinación e integración de las actividades	2.62	.627	53
Se cultiva, se refuerza y se trasmite una cultura a través de sus valores, creencias, historias y mitos a los demás miembros de la institución.	2.83	.545	53
Existe coherencia entre las palabras y hechos de los líderes.	2.70	.607	53
Se centra los esfuerzos en las prioridades estratégicas.	2.66	.649	53
Se minimiza las conductas inapropiadas y no éticas.	2.81	.557	53
Se realiza investigación de mercados para mejorar los servicios municipales a la comunidad.	2.83	.545	53
Se diseñan y desarrollan nuevos servicios en la institución	2.85	.533	53

Se diseñan nuevos sistemas de gestión, técnicas de control y estructuras organizativas para mejorar la gestión institucional.	2.85	.533	53
Se capacita al personal en tecnologías de la información para mejorar la atención al ciudadano.	2.79	.600	53
Se realiza una reingeniería de procesos técnicos para incrementar la efectividad institucional.	2.81	.557	53
Se consideran y vigilan nuevas tendencias de gestión municipal para su aplicación en la institución edil	2.85	.533	53
Se aplican políticas de prescripción y/o condonación de pago de arbitrios municipales y/o servicios municipales, para incrementar sus ingresos municipales.	2.83	.545	53
Se implanta prácticas o técnicas de gestión municipal de municipalidades con éxito	2.55	.667	53
Se presentan pre anuncios sobre nuevos servicios municipales.	2.83	.545	53
Se toman en cuenta las iniciativas privadas en la gestión institucional.	2.81	.557	53
Se ha ampliado los servicios municipales a los sectores rurales mediante las municipalidades delegadas o agencias municipales con autonomía.	2.85	.533	53
Se han creado empresas a lo interno de la municipalidad para ofrecer nuevos servicios.	2.85	.533	53

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Se trabaja con una visión compartida y misión empresarial con todos los agentes sociales	63.32	138.837	.897		.986
Las actividades que se asignan son compatibles con los objetivos y estrategias institucionales definen	63.30	138.446	.945		.986
Se propicia un ambiente laboral de participación y compromiso institucional.	63.30	138.330	.955		.986
La comunicación que fluye en la institución se considera transparente, exacta e integra, invitando a responder/disentir.	63.57	139.789	.692		.988
Se trabaja con una estructura organizacional que sirve de soporte para implementar las estrategias.	63.85	142.592	.421		.990
Se rediseñan los procesos organizacionales para hacer más efectiva las actividades.	63.34	138.459	.910		.986
Se tienen previsiones presupuestales y sistemas de control para el cumplimiento de actividades.	63.32	138.453	.927		.986
Se propician mecanismos apropiado para la coordinación e integración de las actividades	63.49	139.447	.763		.987
Se cultiva, se refuerza y se trasmite una cultura a través de sus valores, creencias, historias y mitos a los demás miembros de la institución.	63.28	138.707	.945		.986
Existe coherencia entre las palabras y hechos de los líderes.	63.42	139.055	.818		.987
Se centra los esfuerzos en las prioridades estratégicas.	63.45	139.406	.738		.987
Se minimiza las conductas inapropiadas y no éticas.	63.30	138.561	.936		.986
Se realiza investigación de mercados para mejorar los servicios municipales a la comunidad.	63.28	138.361	.973		.986

Se diseñan y desarrollan nuevos servicios en la institución	63.26	138.544	.981	.986
Se diseñan nuevos sistemas de gestión, técnicas de control y estructuras organizativas para mejorar la gestión institucional.	63.26	138.544	.981	.986
Se capacita al personal en tecnologías de la información para mejorar la atención al ciudadano.	63.32	138.222	.890	.986
Se realiza una reingeniería de procesos técnicos para incrementar la efectividad institucional.	63.30	138.484	.942	.986
Se consideran y vigilan nuevas tendencias de gestión municipal para su aplicación en la institución edil	63.26	138.544	.981	.986
Se aplican políticas de prescripción y/o condonación de pago de arbitrios municipales y/o servicios municipales, para incrementar sus ingresos municipales.	63.28	138.361	.973	.986
Se implanta prácticas o técnicas de gestión municipal de municipalidades con éxito	63.57	140.135	.669	.988
Se presentan pre anuncios sobre nuevos servicios municipales.	63.28	138.553	.957	.986
Se toman en cuenta las iniciativas privadas en la gestión institucional.	63.30	138.369	.952	.986
Se ha ampliado los servicios municipales a los sectores rurales mediante las municipalidades delegadas o agencias municipales con autonomía.	63.26	138.544	.981	.986
Se han creado empresas a lo interno de la municipalidad para ofrecer nuevos servicios.	63.26	138.544	.981	.986