

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**LA TOMA DE DECISIONES Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL
LIDERAZGO GERENCIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MOLINO, PROVINCIA DE PACHITEA, REGIÓN HUÁNUCO -
PERIODO 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: LIC. ADM. NISSET DAYANA LAURENCIO LEON

ASESOR: DR. ABIMAEEL ADAM FRANCISCO PAREDES

HUÁNUCO – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A ti Dios que nos diste la oportunidad de vivir y a mi padre Santos Laurencio Berrospi y hermanas, Lina Aurora Laurencio Leon, Flor Liliana, Laurencio Leon; por su apoyo moral y económico incondicional, en el desarrollo del presente trabajo de investigación, los quiero.

A mi madre Reyna Leon Placido; eres una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte tanto que me has ofrecido desde que incluso no hubiera nacido. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tus ayudas, tu compañía y tu amor desde el cielo.

Te doy mis sinceras gracias, amada madre.

Nisset Dayana Laurencio Leon

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dotado del brillo de la inteligencia en realizar este trabajo de investigación. A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco por la formación académica. A los docentes y colegas por su apoyo moral en todo momento de mi vida académica. A mi asesor Dr. A. Adam Francisco Paredes por su apoyo incondicional, a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Molino por su colaboración en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora

RESUMEN

La investigación titulada “la toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”, se desarrolló con el fin de contribuir a la investigación científica en las ciencias de la administración con el enfoque de la gerencia pública. Tuvo como objetivo, “conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”. Para ello se utilizó los siguientes métodos: analítico, inductivo-deductivo y estadístico; se utilizó el diseño no experimental, de nivel administrativo social, descriptivo – correlacional explicativo, la muestra tomada es de 97 trabajadores y 33 altos directivos de la municipalidad distrital de Molino, haciendo un total de 130 personales seleccionados con el tipo de muestra no probabi lístico intencional a quienes se les ha practicado un cuestionario de 18 ítems, y 5 ítems así mismo se hizo uso de la estadística descriptiva para estimar los estadígrafos y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la estadística inferencial, correlacional, de lo cual se obtuvo como resultado 0,886, ubicado entre 0,7 y 0,89, en la escala Rho de Spearman, se concluyó que la relación entre las variables es muy alta porque se confirmó que “la toma de decisiones se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”.

Palabras claves: toma de decisiones, liderazgo gerencial y gerentes.

ABSTRACT

The research entitled "the decision making and its contribution with the managerial leadership in the District Municipality of Molino, Province of Pachitea, Huánuco Region - period 2017", was developed with the purpose of contributing to the scientific investigation in the sciences of the administration with the focus of public management. Its objective was "to know to what extent the decision making is related to the managerial leadership in the District Municipality of Molino, Province of Pachitea, Huánuco Region - period 2017". For this, the following methods were used: analytical, inductive-deductive and statistical; We used the non-experimental design, social administrative, descriptive - correlational level, the sample taken is 97 workers and 33 senior managers of the district municipality of Molino, making a total of 130 personnel selected with the type of non-probabilistic sample intentional to those who have been practiced a questionnaire of 18 items, and 5 items also made use of descriptive statistics to estimate the statisticians and for the contracting of the hypothesis was applied inferential, correlational statistics, which was obtained as result 0.886, located between 0.7 and 0.89, on Spearman's Rho scale, it was concluded that the relationship between the variables is very high because it was confirmed that "decision-making is related in a highly positive manner to managerial leadership in the District Municipality of Molino, Province of Pachitea, Huánuco Region - period 2017".

Keywords: decision making, management leadership and managers.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGREDECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	viii
I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	10
1.2. Justificación	12
1.3. Importancia o propósito	13
1.4. Limitaciones	13
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	14
Problema general	14
Problemas específicos	14
1.6. Formulación del objetivo general y específicos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
1.7. Formulación de hipótesis general y específicas	15
Hipótesis General	15
Hipótesis Específicas	15
1.8. Variables	16
1.9. Operacionalización de variables	16
1.10. Definición de términos operacionales	16
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases conceptuales	28
III. METODOLOGÍA	
3.1. Ámbito	31
3.2. Población	31
3.3. Muestra	32
3.4. Nivel y tipo de estudio	32

3.5.	Diseño de investigación	34
3.6.	Técnicas e instrumentos	35
3.7.	Validación y confiabilidad	36
3.8.	Procedimiento	37
3.9.	Plan de tabulación y análisis de datos	38
IV.	RESULTADOS	
4.1.	Análisis descriptivo	39
4.2.	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	92
4.3.	Discusión de resultados	98
4.4.	Aporte a la investigación	99
	CONCLUSIONES	101
	SUGERENCIAS	102
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
	ANEXOS	111

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “la toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”, tiene como finalidad dar a conocer si la toma de decisiones es adecuada en los trabajadores, ya que es de mucha importancia para su liderazgo gerencial, lo que influye en la productividad de los trabajos que desarrollan, siendo los trabajadores una pieza fundamental que garantizan su éxito en el distrito. Para su mejor comprensión. El estudio se encuentra conformado por cuatro capítulos que a continuación se describe:

El capítulo I: hace referencia a la descripción del problema de investigación contiene los siguientes elementos; fundamentación del problema de investigación, el cual incluye la justificación, importancia o propósito, limitaciones, la formulación del problema de investigación general y específicos, formulación de los objetivos generales y específicos, formulación de hipótesis general y específicas, variables, operacionalización de variables y definición de términos operacionales.

El capítulo II: hace referencia al marco teórico, lo cual contiene los elementos relacionados con los antecedentes vinculados con el estudio de investigación, se plantean las bases teóricas que son el fundamento del estudio y las bases conceptuales.

El capítulo III: hace referencia a la metodología, donde se describe lo concerniente al ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación.

El capítulo IV: contiene los resultados y distribución, donde se presenta y analiza gráficamente los resultados de estudio de investigación luego se presenta el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de

resultados, aporte de la investigación y seguidamente se presenta las conclusiones, recomendaciones o sugerencias del presente estudio, referencias bibliográficas, y finalmente se incluyen anexos, nota bibliográfica, acta de defensa de tesis de maestro y autorización para la publicación de tesis de posgrado.

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Se han experimentado cambios demográficos, económicos, culturales, políticos e internacionales que han modificado las formas de organización y relación entre la ciudadanía y el Estado. Estos cambios, han provocado una mayor complejidad al surgir diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales que generan nuevas necesidades y dificultades, que requieren ser afrontadas por mayor complejidad de forma efectiva. Según Shepherd, Geoffrey (1999) "Administración pública es un sistema de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local".

La gerencia pública es un régimen de fines indeterminados que percibe un vínculo de distribuciones legales que ejecutan los cargos dependientes del mandato de periodo y otras entidades gubernamentales con naturaleza judicial ya sean de contorno territorial.

Díaz, N.; García, L. y Galicia, O. (mayo, 2012) señalan que:

[El] liderazgo es un proceso social, una estimulación la cual causa que un número de personas se dirijan a una nueva meta en común. Por su parte la cultura organizacional se puede definir como la forma en que la organización ha aprendido a manejar su ambiente, una mezcla de supuestos, conductas, relatos, mitos, valores y otras ideas. (p.2)

El liderazgo en la función pública son las nuevas relaciones de organización, poder y participación en las esferas públicas y privadas generan una evolución en el orden democrático. Sin embargo, esta democracia se mantiene en el principio de ser una forma de gobierno en que el control político es ejercido por todo el pueblo, directamente o a través de la elección de representantes.

En Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente los cambios económicos, políticos e internacionales, se han vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía. Para tal caso se requiere de buenos líderes que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

La Municipalidad Distrital de Molino, debería enfocarse en los resultados de gestión es decir a la consecuencia final de una serie de acciones o eventos, expresados cualitativa o cuantitativamente dentro de la gestión Municipal. Algunos resultados posibles pueden ser la ventaja, la desventaja, la ganancia, la pérdida, el avance o la victoria; al no alcanzar un resultado en una operación puede indicar que las acciones sean ineficientes, inefectivas o insatisfechas, la cual no contribuye un liderazgo eficiente dentro de la Municipalidad. La efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca también es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente; según Transparencia Económica del Perú la institución no lo está realizando de la mejor manera en la ejecución de gastos y en consecuencia la productividad que es la capacidad de producción por unidad de trabajo de los trabajadores en sus labores administrativas es baja en algunas de las gerencias de la Municipalidad; optimizar recursos se refiere a la forma de mejorar alguna acción o trabajo realizada, esto nos da a entender que la optimización de recursos es buscar la forma de mejorar el recurso

de una gestión adecuada para que esta tenga mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia; no optimiza recursos administrativos, económicos, informáticos con los que cuenta, consecuentemente la distribución que es la acción de distribuir requiere de mucho trabajo y hay una serie de dificultades para realizar esta actividad. En consecuencia, todo lo mencionado dificulta para obtener un liderazgo gerencial dentro y fuera de la municipalidad.

1.2 Justificación

La realización de la investigación se justificó por las siguientes razones:

Justificación metodológica. Esta investigación se justificó porque nos permitió mejorar los métodos, procedimientos, técnicas (encuesta, entrevista, observación) y estrategias de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Justificación social. La investigación fue beneficiosa para los gerentes de la Municipalidad, trabajadores y usuarios para el fortalecimiento de una buena toma de decisiones y el liderazgo gerencial dentro y fuera de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Justificación teórica. La investigación se realizó con el propósito de generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.

Justificación práctica. La investigación, en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017, nos permitió conocer la relación que existe entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial, teniendo en consideración el marco teórico.

1.3 Importancia o propósito

La investigación nos ayudó a que la alta gerencia reflexione y concientice sobre la importancia de la toma de decisiones en la Municipalidad y transmitir seguridad, confiabilidad, actitud de cortesía a los trabajadores y usuarios del Distrito; para que de esta manera se logre un liderazgo gerencial, logrando ser más competitivo en el servicio público. La investigación fue de vital importancia porque nos permitió conocer las expectativas y percepciones de los usuarios ya que con esto se pudo definir sus necesidades, deseos y exigencias, pero sobre todo que la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017, logre alcanzar los niveles de calidad deseados, porque el atributo fundamental que contribuye a determinar la posición de esta Municipalidad a largo plazo en el servicio que los usuarios reciben.

Resulta obvio, que para los usuarios se formen una opinión positiva, la Municipalidad debe satisfacer completamente todas sus necesidades y expectativas, es lo que se ha dado en llamar servicio de calidad.

1.4 Limitaciones

Las limitaciones de la investigación se detallan a continuación.

- Se tuvo poca experiencia en el desarrollo de la investigación; situación que fue superada gracias al aporte del asesor y docente de curso.
- Se tuvo escaso manejo metodológico; situación que fue superada gracias a la ayuda del docente del curso metodología de la investigación y con el apoyo del asesor del presente trabajo de investigación.
- Se tuvo carga laboral; situación que fue superada, organizando los horarios convenientes de los trabajos a realizar durante el año de labor.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.5.1 Problema general.

¿En qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017?

1.5.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los elementos esenciales de la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial?
- ¿De qué manera los resultados de gestión se relacionan con el liderazgo gerencial?
- ¿En qué medida la efectividad se relaciona con el liderazgo gerencial?
- ¿Cómo es que la optimización de los recursos se relaciona con el liderazgo gerencial?

1.6 Formulación de objetivos generales y específicos

1.6.1 Objetivo general.

Conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

1.6.2 Objetivos específicos.

- Describir cuales son los elementos esenciales de la toma de decisiones que favorecen en el liderazgo gerencial.
- Determinar de qué manera los resultados de gestión se relaciona con el liderazgo gerencial.
- Conocer en qué medida la efectividad se relaciona con el liderazgo gerencial.

- Conocer cómo es que la optimización de los recursos se relaciona con el liderazgo gerencial.

1.7 Formulación de hipótesis general y específica

1.7.1 Hipótesis general.

Ha. La toma de decisiones se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Ho. La toma de decisiones no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

1.7.2 Hipótesis específicas.

Ha1. Los resultados de gestión se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho1. Los resultados de gestión no se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ha2. La efectividad se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho2. La efectividad no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ha3. La optimización de los recursos se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho3. La optimización de los recursos no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

1.8 Variables

Variable independiente. Toma de decisiones.

Variable dependiente. Liderazgo gerencial.

1.9 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente Toma de decisiones.	Resultados de gestión	Abastecimiento Actitud Calidad Capacidad
	Efectividad	Confiabilidad Conocimiento Disponibilidad
	Optimizar recursos	Eficacia Gestionar
Variable dependiente: Liderazgo gerencial.	Eficiencia	Innovar Implementación Metas
	Productividad	Minimizar Costos Optimizar Producción
	Distribución	Satisfacción Servicios Tangibilidad

Elaboración. Propia

1.10 Definición de términos operacionales.

Toma de decisiones. Según Freemont, E. (citado por GestioPolis, 3 de marzo del 2014) menciona que “*la toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas.*” (párr.3)

Liderazgo gerencial. Según, Chiavenato, I. (2002) menciona que es la gestión interpersonal ejercida en un contexto, dirigida a través del proceso de comunicación con el fin de lograr el objetivo común.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Investigaciones internacionales.

Según, Pereira A. (2014) abordó la investigación estilo gerencial y su influencia en el proceso de toma de decisiones en las organizaciones educativas. Se arribó a la siguiente conclusión más importante relacionado con el tema de investigación: Se identificaron los factores que influyen en los estilos gerenciales ejercidos de los directivos en las organizaciones objeto del estudio, se presentan debilidades en cada uno de ellos, sobre todo en la iniciativa en la transformación de paradigmas para concebir los cambios, al igual que en el control del carácter, modos y criterios ante situaciones difíciles permitiendo el diálogo, así como también en la delegación de tareas fomentando la participación en la planificación y acciones de gestión para mejorar el ambiente institucional.

Asimismo, Hernández, J. (2013) abordó la investigación el liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. Arribando a la siguiente conclusión: teniendo al líder de una organización como el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, el manejar un lenguaje claro, poseer unas habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno, para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera

permanente los proceso para llevar al éxito la organización, sin olvidar que no debe perder lo humano que nos caracteriza, en cuanto al buen trato y la cortesía dentro de un ambiente laboral y profesional de constante innovación.

Por otro lado, Quiroa C. (2014) abordo la investigación toma de decisiones y productividad laboral (estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango). Arribando a la siguiente conclusión:

Se determinó que la influencia en la toma de decisiones es importante para que pueda haber una buena productividad laboral.

Investigaciones nacionales.

Según, Palomino R. (2018) abordo la investigación liderazgo y calidad académica en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali 2014. Arribando a la siguiente conclusión:

Quedo demostrado que el no uso de los estilos de liderazgo en la gestión académica que realizaron las autoridades y los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, por lo tanto, la sociedad actual necesita de la formación de líderes que propicien una integración intelectual, emocional, consoliden su equipo de trabajo fortaleciendo el liderazgo enfocado a fortalecer lo académico.

Por otro lado, Fajardo C. (2015) abordo la investigación los estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional del operador administrativo en las redes asistenciales de EsSalud. Lima. 2015. Arribando a la siguiente conclusión:

La presente investigación demuestra que el estilo de Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en los operadores administrativos de las Redes Asistenciales de EsSalud.

Lima. 2015; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,703, lo que represento un nivel de correlación alta.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Toma de decisiones.

La toma de decisiones es una acción que tiene todo ser humano de proponer, evaluar, elegir y actuar como ser racional en donde la racionalidad es una reacción del ser humano al encontrarse ante un problema y la solución depende de la capacidad de evaluar todas las alternativas posibles y elegir la mejor.

Según Lindgren, (citado por Gonzales, C. 2014) señala que:

La toma de decisiones vista desde el ámbito psicosociológico, tiende a referirse a las decisiones grupales, aunque esta no sea una generalidad; ya que “los organismos están biológicamente organizados para asociarse” así como también “... el grupo social propio es una fuente de significación que sirve como marco de referencia para considerar el medio circundante” [...] “decir que asociarse con seres semejantes es instintivo no es más que señalar que es algo universal y no explica la variedad de la conducta que los individuos de cualquier especie muestran al asociarse unos con otros. La conducta social del hombre es la que ofrece mayor diversidad debido, en parte, a su mayor capacidad para aprender”. (párr 9).

Al respecto Weber, M. (1992) señala que la toma de decisiones es la acción que tiene el ser humano de plantear, escoger y decidir al encontrarse ante un problema o situación para dar la mejor solución eso dependerá de la

capacidad de cada uno de ellos siempre optando por la excelencia para la decisión final.

Elementos esenciales de la toma de decisiones.

Al respecto, Drucker, P. (citado por la Universidad Militar Nueva Granada, 2016) señala cuatro características que influyen siendo las siguientes:

- Grado de futuridad de la decisión; es evidente que los horizontes de tiempo influyen en la decisión. En el caso del proyecto, dado su carácter de temporal, su influencia será relativa.

Por ejemplo, las decisiones de corto plazo, aparentemente no comprometen al proyecto. Sin embargo, se debe estar atento a cualquier compromiso derivado de la decisión. Por ejemplo, elevar las tarifas de servicios públicos cuando el carácter es permanente.

- El impacto de la decisión sobre otras funciones; en este caso, se trata de analizar la empresa como un todo, teniendo en cuenta los proyectos. Es claro que, desde el punto de vista de la organización integral, cualquier decisión, por ejemplo, de carácter tecnológico, afecta positiva o negativamente a la organización. En el aspecto productivo, seguramente tenga impacto en el presupuesto y en los ingresos. Los mercados también reciben la influencia sea directa o indirecta.
- El número de factores cualitativos que la integran; en este caso, se alude a elementos de carácter importante, por ejemplo, valores éticos, creencias sociales y políticas. Por ejemplo, el impacto de presentar el sello verde en los productos para hacer evidente una política de cero contaminaciones, tiene impacto sea positivo o negativo en las organizaciones que adopten la medida.

- Por la frecuencia de ocurrencia; las decisiones de modificar las reglas de juego son importantes. No obstante, cuando la frecuencia es alta, los cambios anuales despiertan alguna expectativa en los participantes del proyecto, en especial cuando el horizonte del proyecto cubre varios años. (p.5)

Asimismo, Moody (citado por la Universidad Militar Nueva Granada, 2016) señala que la calidad del ingrediente es determinante de la siguiente manera:

- Información disponible; tanto a favor como en contra del problema. Cuando no se dispone de información, se utilizan los datos disponibles.
- Conocimiento; tanto de las circunstancias que rodean el problema o de situaciones similares.
- Experiencia; los resultados anteriores buenos o malos aportan a la solución de los próximos problemas. Si no existe experiencia, se recurre a los experimentos; esto no significa que los problemas se resuelvan con experimentos.
- Análisis; los métodos para analizar problemas complementan, pero no reemplazan lo restantes cuatro ingredientes de la decisión.
- Juicio; el juicio es necesario para combinar la información, el conocimiento, la experiencia y el análisis. (p.6)

Los problemas de la toma de decisiones.

Según, Harvard, R. (citado por la Universidad Militar Nueva Granada, 2016) señala lo siguiente:

- Información errónea; se presenta cuando existe una pregunta equivocada y una respuesta correcta. Por ejemplo, cuando se contrata una persona de alta calificación para desempeñar un papel ejecutivo en

el proyecto. El ejecutivo puede ser un completo fracaso, por cuanto se requería un ejecutivo sin los pergaminos profesionales, pero con conocimientos en gerencia para sacar adelante el proyecto.

- Selección de la muestra; al seleccionar la muestra, se evidencia la dificultad de elegir la muestra adecuada y representativa de la población. Se presenta con frecuencia en mercadeo, cuando la respuesta al cliente no coincide con lo que él quería.
- Sesgo; Este representa el grado en el cual un prejuicio afecta las respuestas. Se presenta cuando existen intereses personales por favorecer alguna posición, por ejemplo, la fijación del salario de los ejecutivos por parte de los más antiguos; en algunos casos se evidencia alguna actitud sesgada hacia los jóvenes.
- Ubicuidad del promedio; el promedio hace desaparecer los extremos y estos pueden ser muy importantes.
- Selectividad; se habla de selectividad cuando se rechazan los resultados desfavorables o se selecciona un método que, con seguridad, proporcionará resultados favorables.
- Interpretación; existe el peligro de utilizar una información y llegar a una distorsión de su significado. Por ejemplo, creer que la media, la mediana y la moda significan lo mismo, cuando en realidad son diferentes.
- Conclusión apresurada; se presenta cuando una persona es partidaria de una solución y los resultados iniciales le dan la razón.
- Superioridad insignificante; se presenta, por ejemplo, en los computadores, cuando se realiza una inversión cuantiosa, pero con la rapidez de cambio de la tecnología, la superioridad del momento deja de ser en muy corto plazo.

- Connotación; se refiere al contenido emocional o la implicación que se adiciona a un significado literal explícito.
- Posición social; en un ambiente de trabajo existe una barrera entre el supervisor y el subordinado, la cual limita la comunicación en ambas direcciones. (p.7)

2.2.2. Liderazgo gerencial.

Al respecto, Cornejo, M. (1995) uno de los más destacados estudiosos latinoamericanos de la excelencia en la organización, define el liderazgo gerencial de la siguiente manera “(...) ser líder es fundamentalmente hacer a través de los demás, lo cual se traduce en que cualquiera que tenga subordinados adquiere la condición de líder”. (p.14)

Asimismo, Drucker, P (citado por Liderazgo 01 22SEP13, 2018) por su parte plantea que “la única definición de líder, es alguien que tiene seguidores”. (párr. 4).

De la misma manera, Weber, M. (1992) señala que, es el orientador, guía, animador ante sus semejantes para hacer las tareas y/o trabajos en armonía para lograr el objetivo común, siempre busca la participación de cada individuo para hacerlos partícipes de la actividad.

Resultados de gestión. Al respecto Montaner (2003) nos menciona que, el resultado de gestión discurre toda dirección en el trabajo de las personas; proverbialmente se detalla el orden de enunciados de observación, proyección, orientación e inspección.

Efectividad. Según Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia, M. (23 de octubre del 2017). “Del verbo latino *efficere*: ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado”. (consultado el 10 de setiembre del 2018)

Optimizar recursos. Al respecto Ramos, L. (30 de junio del 2015) señala que:

La optimización de los recursos tiene que ver principalmente con la eficiencia, es decir que se utilicen los recursos de la mejor manera posible, en el que se espera obtener mayores beneficios con un mínimo de costos. Tanto la eficiencia y la eficacia son muy importantes ya que están relacionadas además de que hacen énfasis en los resultados, objetivos, así como la creación de los valores. Por lo tanto, para optimizar recursos no deberá ser únicamente eficiente sino también eficaz. (consultado el 16 de setiembre del 2018)

Eficiencia. Al respecto Fernández; Ríos y Sánchez, (1997) considero que la eficiencia como palabra que regula el desplazamiento de la condición de la acción conjunta para conseguir el desempeño deseado con menguancia de capitales.

Productividad. Sostiene Porter. M. (1991) menciona que es el valor del rendimiento de una unidad de trabajo, fundamentalmente en el horizonte de una nación el ingreso de cada persona.

Distribución. Según, Kotler, P. (citado por Jimenez, M. 2015). Es aquel conjunto de actividades, que se realizan desde que el producto ha sido elaborado por el fabricante hasta que ha sido comprado por el consumidor final, y que tiene por objeto precisamente hacer llegar el producto bien o servicio hasta el consumidor. La distribución comercial es responsable de que aumente el valor tiempo y el valor lugar a un bien. (párr. 1)

Abastecimiento. Al respecto, Pérez J, y Gardey A. (2009) menciona que, es la acción de abastecer o proveer los productos en stock de acuerdo al flujo de demanda.

Actitud. Según, Rodríguez, A. (1991) menciona que, es la conducta de los individuos en el desarrollo de las actividades; es el comportamiento frente a una situación hacia determinados objetivos y metas.

Calidad. Según Deming E. (2009) menciona que, es el grado de satisfacción que percibe una persona al adquirir un servicio y/o producto, la calidad es todo lo que el consumidor necesita y anhela constantemente.

Capacidad. Según, Robeyns, L. (2005) señala que:

Las capacidades son usadas para evaluar varios aspectos del bienestar individual, los grupos y la sociedad, tales como la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo, la calidad de vida. Asimismo, puede ser usado como una herramienta para diseñar y evaluar políticas públicas de organizaciones gubernamentales o no-gubernamentales. En este sentido, la teoría de las capacidades no es una teoría que explique la pobreza, la desigualdad o el bienestar, lo que sí ofrece es una herramienta o un marco normativo, y a su vez crítico, en el cual conceptualizar y evaluar estos problemas sociales. (p. 94).

Confiabilidad. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2006) menciona que, es un instrumento de medición refiriéndose al grado de su aplicación reiterada al mismo objeto de estudio produce resultados equivalentes y relacionados.

Conocimiento. Según Bunge, M. (citado por Material de Apoyo, 2011) menciona que:

Las cosas existen independientemente de que se las conozca o no. Existen de modo objetivo, al margen del conocimiento, fuera de la conciencia. La realidad es objetiva porque existe sin depender de la voluntad y la conciencia del ser humano. Las cosas han existido incluso antes de la

aparición del ser humano y pueden seguir existiendo con la extinción de la especie humana. El conocimiento se construye y reconstruye constantemente, se va desarrollando con el paso del tiempo. Con el acontecer del tiempo se van realizando más y más investigaciones que aportan datos nuevos para la comprensión de la realidad. (párr. 1, 2)

Disponibilidad. Según La Norma Española 13306, 2002 (UNE-EN) lo define como “la capacidad de un elemento de encontrarse en un estado para desarrollar una función requerida bajo unas condiciones determinadas en un instante dado, asumiendo que se proveen los recursos externos requeridos”. (art. 2)

Eficacia. Según Kelsen, H. (citado por Correas, O., 1992) señala que:

La eficacia consiste en el hecho, empíricamente comprobable, de que los ciudadanos ajustan su conducta a lo establecido por las normas, y al hecho de que, en caso contrario, los órganos de estado aplican las sanciones previstas para tal hipótesis. Entonces eficacia de las normas es igual a obediencia o aplicación de las mismas. (p. 38)

Gestionar. De acuerdo a Heredia, R. (citado por Cruzata, A y Rodríguez, I, 2016) manifiesta que, “es un concepto más avanzado que el de administración y lo define como la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad” (p. 3).

Innovar. Según, Villafranco, G. (citado por Forbes México, 2016) menciona:

La innovación lleva la curva, que es un camino completo del producto. Vas a ofrecer algo que haga mejor lo que ya haces, pero de una forma más innovadora. La innovación sigue cuando salta a la siguiente curva y no cuando sigues la curva que entonces se convierte en un círculo. (párr. 8)

Implementación. Según, Hrebiniack & Joyce (1984) menciona que es la ejecución de una actividad programada, aplicando métodos, medidas, procesos para llevar algo a cabo.

Metas. Según, Tracy, B. (2013) menciona que, la meta es la acción o deseos que una persona u organización se plantea para alcanzar el éxito de acuerdo a los objetivos establecidos.

Minimizar Costos. Según Kotler, P. (2015) menciona que:

Vivimos en un mundo de lento crecimiento, y ante esto, las empresas no deben permanecer inmóviles, sino que por el contrario deben establecer acciones estratégicas y operativas dentro de dos alternativas: reducir costes o crecer, siendo la opción del crecimiento la más inteligente para ganar en cuota de mercado. (parr.3)

Optimizar. Según, Ordoñez, J. (2014) manifiesta que:

La mayoría de los problemas en el mundo y algunos tienen infinitas soluciones. El propósito de la optimización es encontrar o identificar la mejor solución posible entre todas las soluciones potenciales, para un problema dado, en términos de algún o algunos criterios de efectividad o desempeño. (párr. 1.)

Producción. Según, Smith, A. (citado por Yirepa Finanzas Básicas, 2018)

La mano invisible refiriéndose a las leyes del mercado, basadas en el juego de la oferta y la demanda. Si muchas personas demandan un mismo producto, aumentarán sus ventas y su precio. Las empresas aprovecharán esta situación incrementando su producción. Éstas son las fuerzas que rigen el mundo económico y que a largo plazo equilibran la producción y el consumo. (párr. 3)

Satisfacción. Según, la Universidad de Champagnat (Citado por Gestipolis, 2002) menciona que:

Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización. (párr.6)

Servicios. Según, Stanton, Etzel & Walker, (2004) menciona que, son conjuntos de acciones tangibles o intangibles que se encargan de satisfacer las carencias, deseos y necesidades de los

Tangibilidad. Según, Kotler. (2002) menciona que:

A fin de reducir su incertidumbre, los compradores buscan incidir en la calidad del servicio. Hacen inferencias acerca de la calidad, con base en el lugar, el personal, el equipo, el material de comunicación, los símbolos y el servicio que ven. Por tanto, la tarea del proveedor de servicios es administrar los indicios, hacer tangible lo intangible. (p.200)

Contribución. Según, Pérez, J. y Merino, M. (2011) menciona que, es sinónimo de ayuda, favorecer y apoyar para un fin, logro de objetivos metas en el desarrollo de una institución y/o personas obteniendo resultados favorables.

2.3 Bases conceptuales

Compromiso social. Como señala Martínez, J. (2001). “Es en sí misma una formación discursiva, es decir un conjunto de prácticas discursivas que logran una cierta regularidad. Pues bien, este discurso llamado escuela junto con

buscar construir un entramado conceptual racional que ordene ideológicamente la realidad social”. (p. 96)

Cultura. Según Murdock (citado por González, 1990) sostiene que:

Se atiende en principio a las definiciones de cultura como conjunto de hábitos consuetudinarios del pensamiento y de la acción, junto al equipo material, y de sociedad, como grupo de gente organizada y relativamente autónoma que comparte una cultura. [...] trata las unidades de cultura y sociedad como si fueran isomórfas y las usa indistintamente. Lo que tiene en cuenta como unidad de estudio no es tanto una cultura distinta como la cultura de un grupo distinto”. (p. 51)

Cultura organizacional. Según Geertz (1990) refiere:

Considerar las dimensiones simbólicas de la acción social - arte, religión, ideología, ciencia, ley, moral, sentido común - no es apartarse de los problemas existenciales de la vida para ir a parar a algún ámbito empírico de formas desprovistas de emoción; por el contrario, es sumergirse en medio de tales problemas (p.40)

Democracia. Como menciona Bobbio, N. (1994). “Es el conjunto de reglas procesales de las que la principal, pero no la única, es la regla de la mayoría”. (p. 19)

Economía. Según Robbins, (1932). “La Economía es la ciencia que estudia el comportamiento humano como una relación entre fines y medios escasos, susceptibles de empleos alternativos”. (p. 16)

Gerencia. Da a conocer Fayol, H. (1971). Presentó su propia teoría de la administración, mencionando que es preciso “esforzarse en difundir las nociones administrativas en todas las capas de la población. La escuela tiene

evidentemente un papel considerable que desempeñar en esta enseñanza”. (p. 153)

Liderazgo. Según, Drucker, P (citado por Liderazgo 01 22SEP13, 2018) por su parte plantea que “la única definición de líder, es alguien que tiene seguidores”. (párr. 4).

Organización. Como señala Espinoza, S. (2005). “La acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto”. (p. 448)

Política. Según Maquiavelo, (2002)

Esta categoría de hombres, que conforma claramente la mayoría de la sociedad, se diferencia del tipo gobernante básicamente por su pasividad política. A los gobernados no les interesa el poder, sino un mínimo de seguridad y de libertad en sus asuntos privados: “Siempre que no se quite a la generalidad de los hombres su propiedad ni su honor, viven contentos y en paz”. (p.103)

Valores. Como señala Prieto, L. (1984)

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades. (p. 186)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La investigación científica como proceso y resultado se desarrolla en el marco del enfoque de la gerencia pública que integra creativamente criterios de los enfoques cuantitativo, cualitativos y mixto en función a la naturaleza de su objetivo de estudiar: formación integral del ser humano. Bisquerra, R. (2009)

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Molino, ubicada en la Provincia de Pachitea, en la Región Huánuco, el Distrito de Molino fue creado en virtud de la Ley N° 2889 de 29 de noviembre de 1918, en el gobierno de José Pardo y se encuentra situado en la parte Oeste de la provincia y capital provincial (Panao). La capital el pueblo de Molino (a 2,500 m. de altitud, en las cabeceras del río Yanamayo, tributario del Huallaga).

3.2 Población

Según Gomero, G. y otros. (1997) realiza la descripción del tema en referencia y lo plantea de la siguiente manera: “el universo poblacional es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”. (p.108)

La población de la Municipalidad Distrital de Molino, está conformada de 130 trabajadores, constituida por: 1 alcalde, 5 regidores, 1 asesor legal, 1 administrador, 1 contador, 1 gerente municipal, 9 gerentes, 16 sub gerentes, 35 responsables de áreas, 20 asistentes, 40 trabajadores obreros. Según el

escalafón de la Municipalidad Distrital de Molino, aprobado con Resolución de Alcaldía N ° 16-2017-MDM/A.

3.3 Muestra

Según Hernández, R. y otros (1999) afirman que:

Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características del investigador o de quien hace la muestra. (p. 241)

La muestra del presente estudio será no probabilística intencionado en la totalidad de población, porque la población es relativamente pequeña.

Teniendo en cuenta estas consideraciones muy importantes, se consideró a 97 trabajadores, (1 asesor legal, 1 contador, 35 responsables de áreas, 20 asistentes, 40 trabajadores obreros), excluyendo a los altos directivos y gerentes porque se tratará determinar el liderazgo gerencial. Y para determinar los elementos más usados para la toma de decisiones por los gerentes y directivos nuestra muestra es de 33 altos directivos (1 alcalde, 5 regidores, 1 administrador, 1 gerente municipal, 9 gerentes, 16 subgerencias).

3.4 Nivel y tipo de estudio

Nivel. El nivel del presente trabajo de investigación fue descriptiva, correlacional y explicativo porque se describió en forma detallada el grado de relación que

existe entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino Provincia de Pachitea, Región Huánuco.

Tipo de investigación. Tomando como referencia los tipos de investigación que presenta. Según, Sierra Bravo. (citado por Maximiliano, J., 2018) en el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideró la siguiente tipología:

- **Por su finalidad:** el presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, ya que se establecieron los factores de la toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino provincia de Pachitea, región Huánuco - periodo 2017.
- **Por su alcance temporal:** la presente investigación fue sincrónica o seccional, ya que se estudió el problema en el periodo 2017.
- **Por su amplitud:** la investigación en referencia fue micro administrativo, ya que su ámbito de estudio lo constituyó un grupo pequeño formado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino-Pachitea.
- **Por su naturaleza:** la presente investigación fue de tipo encuesta, ya que se hizo una mixtura durante el trabajo de campo, entre las fuentes primarias y las fuentes secundarias.
- **Por su marco:** la presente investigación fue de campo, ya que, en la etapa de recolección de datos, los trabajadores que constituyen nuestra muestra, fueron ubicados, visitados y encuestados, lo que constituye la recolección de la información in situ es decir, fuente primaria.
- **Por el objeto al que se refiere:** la presente investigación fue institucional, porque su ejecución se enmarcó solamente a una sola institución, que en este caso fue Municipalidad Distrital de Molino-Pachitea.

- **Por su fuente:** fue mixta, porque se utilizó datos primarios recopilados por el investigador y datos secundarios recopilados por terceras personas y con otros fines.
- **Por su carácter:** fue cuantitativa, porque la estructura y la naturaleza de la presente investigación, se encuentra enmarcado dentro de lo cuantitativo, porque en el tratamiento de los datos se utilizó métodos y técnicas de la estadística descriptiva e inferencial.
- **Por el tipo de estudio:** fue evaluativa, porque se evaluó en forma detallada la influencia y relación que existe entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial en la municipalidad distrital de Molino-Pachitea. (p. 11)

3.5 Diseño de investigación.

Hernández, R. (1999) clasifica los diseños de investigación en experimentales y no experimentales. (p. 241). Para los experimentales considera:

- Experimento puro
- Pre experimento
- Cuasi experimento
- Para los No experimentales determina:
- Transeccional
- Longitudinal

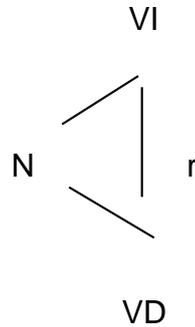
Si tomamos como referencia la clasificación arriba indicada, podemos manifestar que el presente trabajo de investigación se desarrollará enmarcado dentro del diseño no experimental en su modalidad transeccional descriptivo, causal.

Fue no experimental porque no se manipuló la variable independiente y tampoco se tuvo grupo de control; será transaccional porque se recolectarán los datos en solo momento o tiempo único; será descriptivo porque se describirá los factores de la toma de decisiones y causal porque se determinarán las causas y el efecto

que ello tiene en el aspecto de liderazgo gerencial de los trabajadores en la municipalidad distrital de Molino –Pachitea.

3.5.1 Esquema de investigación.

El esquema del diseño de investigación será el siguiente:



Donde:

N: muestra

VI: variable independiente

VD: variable dependiente

r: correlación

3.6 Técnicas e instrumentos

3.6.1 Técnicas. Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos.

Tabla 2

Técnicas de investigación

Técnicas	Instrumentos	Uso / Aplicación
Sistematización bibliográfica, hemerográficas y videoteca.	Fichas Bibliográficas Fichas de Resumen Fichas Textuales	El Investigador
Entrevistas	Guía de entrevista	El Investigador / trabajadores y usuarios
Encuesta	Cuestionario	El Investigador / trabajadores y usuarios

Elaboración: propia

3.6.2 Instrumentos. Los instrumentos que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación son los siguientes:

Fichas de investigación. Se utilizaron las fichas textuales de resumen y de registro o localización tanto bibliográfica como hemerográficas, para recoger los datos obtenidos en las fuentes secundarias, que se emplearon en la elaboración del marco teórico.

Cuestionario. Estos instrumentos fueron elaborados teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores de estudio y se aplicaron a la muestra de investigación.

Guía de entrevista. Fue utilizado a través de un conjunto de preguntas considerando las variables, dimensiones e indicadores de estudio y que se aplicaron a la muestra de investigación.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento de la presente investigación fueron validados a juicio de expertos obteniendo la aprobación favorable; también para obtener el grado de fiabilidad de los instrumentos de investigación se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach con una muestra piloto de 18 encuestados; arrojando valor de 0,892.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de casos

Alfa Cronbach	de N° de elementos
0,892	18

Elaboración: propia

Comparando con los criterios de interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach podemos interpretar que los instrumentos tienen una calificación de muy adecuada porque se encuentra en el rango de 0.80 a 0.8999999.

Tabla 4

Criterios de interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach

Valores del alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
< 0.50	Se califica como no confiable

Elaboración: propia

Para el instrumento de recolección de todos de los 33 altos directivos que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación fueron validados a juicio de expertos obteniendo la aprobación favorable.

3.8 Procedimiento

Para el procesamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva en sus siguientes técnicas:

- Tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas.
- Figuras estadísticas.
- También se utilizó la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

La hipótesis fue validada utilizando las técnicas de la contrastación, es decir, se contrastó los resultados con la hipótesis, para verificar si los obtenidos corroboran o no la hipótesis formulada, para que finalmente sea aceptada en función a la naturaleza, características y tendencias de los datos que se obtuvieran.

Para el procesamiento de la prueba de hipótesis se utilizó la fórmula del Chi Cuadrado. Se presentó el procesamiento estadístico de cada variable en la dimensión que corresponda con los indicadores seleccionados, con su respectiva interrogante, tabla, cuadro, gráfico, análisis e interpretación del valor crítico calculado.

3.9 Tabulación

Tras la recogida de datos, el siguiente paso en el trabajo de investigación ha consistido en una representación de datos de manera directa, concisa y visualmente atractiva. Esto se hace en la hoja de cálculo excel de las respuestas de cada pregunta; se agrupa por indicadores luego por dimensiones y variables. La tabulación se realizó usando una hoja de cálculo excel y la función contar para cada una de las variables que consistió en elaborar tablas de frecuencias, fáciles de leer y que de manera general ofrezcan una acertada visión de las características más importantes de la distribución estadística estudiada de los datos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable independiente: toma de decisiones. De acuerdo a la disponibilidad y facilidades técnicas que fueron proporcionadas en dicha institución y por muestreo no probabilístico por conveniencia se determinó que la muestra fuera de noventa y siete (97) trabajadores que respondieron al cuestionario de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco.

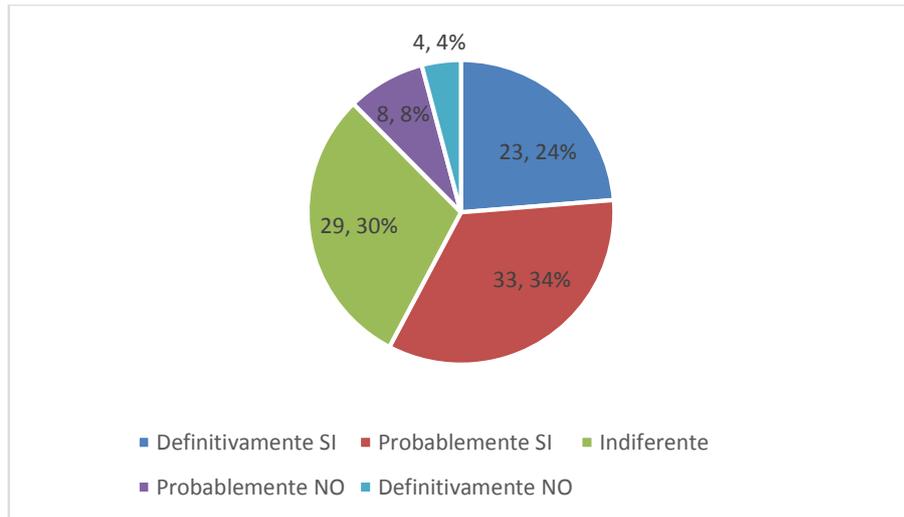
La presentación y análisis de los datos obtenidos se realizó en base a los resultados obtenidos de la muestra de los noventa y siete (97) trabajadores que respondieron al cuestionario, los resultados fueron distribuidos con sus respectivos tablas y figuras y el análisis correspondiente de la variable independiente.

Tabla 5

¿Con que frecuencia la Municipalidad Distrital de Molino, realiza el abastecimiento logístico?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	23	23	0,24	0,24	23,71
4	Probablemente si	33	56	0,34	0,58	34,02
3	Indiferente	29	85	0,30	0,88	29,90
2	Probablemente no	8	93	0,08	0,96	8,25
1	Definitivamente no	4	97	0,04	1,00	4,12
	Total	97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 5

Figura 1

¿Con que frecuencia la Municipalidad Distrital de Molino, realiza el abastecimiento logístico?

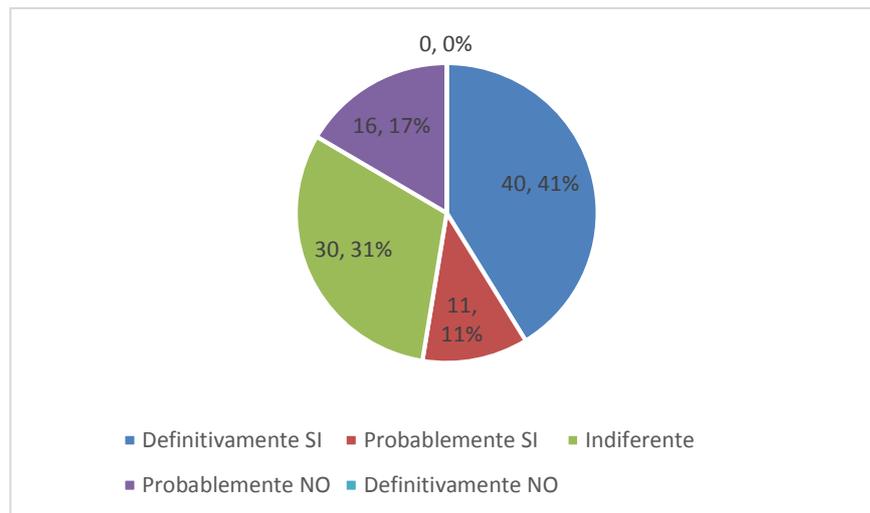
Interpretación: de la Tabla 5 y Figura 1 se observa que el 34,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que la institución probablemente si realiza el abastecimiento logístico; el 30,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que la institución es indiferente cuando realiza el abastecimiento logístico; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que la institución definitivamente si realiza el abastecimiento logístico; el 8,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que la institución probablemente no realiza el abastecimiento logístico; y el 4,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que la institución definitivamente no realiza el abastecimiento logístico.

Tabla 6

¿Los directivos tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo en la Municipalidad distrital de Molino?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	40	40	0,41	0,41	41,24
4	Probablemente si	11	51	0,11	0,53	11,34
3	Indiferente	30	81	0,31	0,84	30,93
2	Probablemente no	16	97	0,16	1,00	16,49
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente: Tabla 6

Figura 2

¿Los directivos tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo en la Municipalidad Distrital de Molino?

Interpretación: de la Tabla 6 y Figura 2 se observa que el 41,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los directivos definitivamente si tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo; el 31,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los directivos son indiferentes en su actitud positiva para realizar

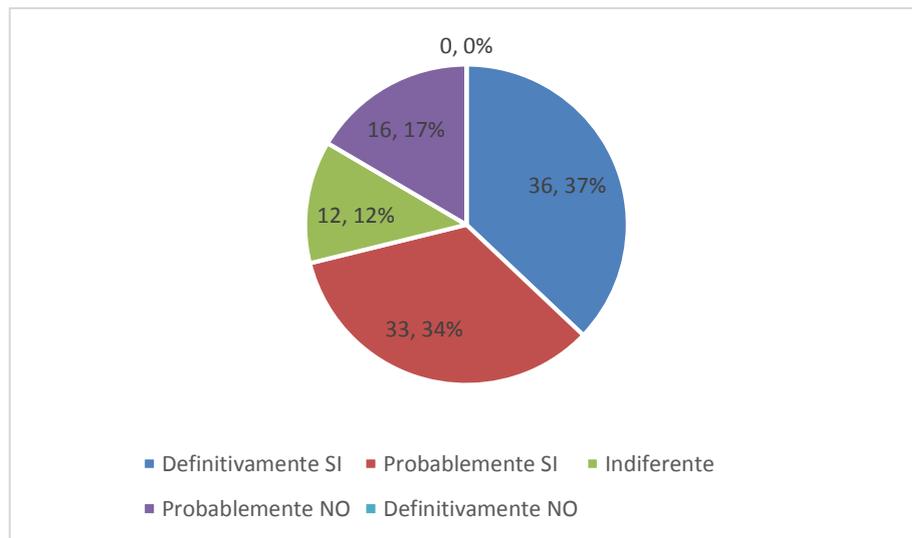
las gestiones a su cargo; el 17,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los directivos probablemente no tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo; el 11,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los directivos probablemente si tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los directivos definitivamente no tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo.

Tabla 7

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, realizan sus planes de trabajo con calidad?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	36	36	0,37	0,37	37,11
4	Probablemente si	33	69	0,34	0,71	34,02
3	Indiferente	12	81	0,12	0,84	12,37
2	Probablemente no	16	97	0,16	1,00	16,49
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente: Tabla 7

Figura 3

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, realizan sus planes de trabajo con calidad?

Interpretación: de la Tabla 7 y Figura 3 se observa que el 37,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes definitivamente si realizan sus planes de trabajo con calidad; el 34,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes probablemente si realizan sus planes de trabajo con calidad; el 17,00% de los

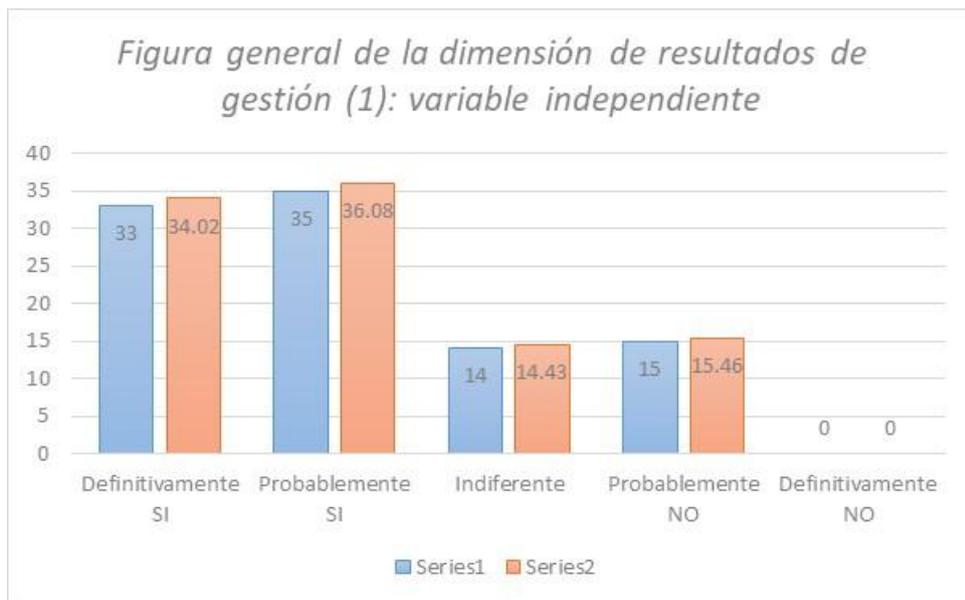
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes probablemente no realizan sus planes de trabajo con calidad; el 12,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea región Huánuco, mencionan que los gerentes son indiferentes al realizar sus planes de trabajo con calidad; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea región Huánuco, mencionan que los gerentes definitivamente no realizan sus planes de trabajo con calidad.

Tabla 8

Tabla general de la dimensión de resultados de gestión (1): variable independiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	33	33	0,34	0,34	34,02
4	Probablemente si	35	68	0,36	0,70	36,08
3	Indiferente	14	82	0,14	0,85	14,43
2	Probablemente no	15	97	0,15	1,00	15,46
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 8

Figura 4

Figura general de la dimensión de resultados de gestión (1): variable independiente

Interpretación: de la Tabla 8 y Figura 4 se observa que el 34,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión gestión de resultados; el 36,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las preguntas de la dimensión gestión de resultados; el 16,00% de los trabajadores de

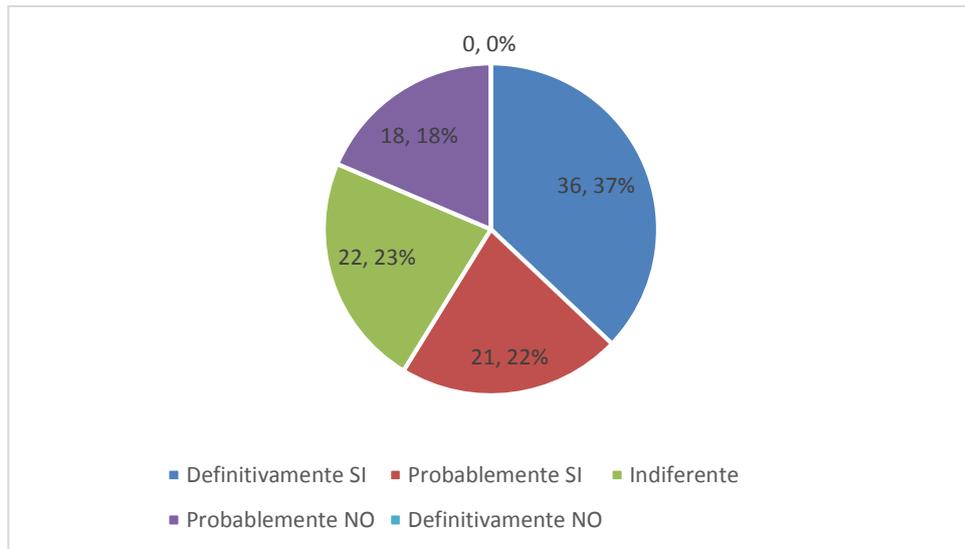
la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la dimensión gestión de resultados; el 14,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión gestión de resultados; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión gestión de resultados.

Tabla 9

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	36	36	0,37	0,37	37,11
4	Probablemente si	21	57	0,22	0,59	21,65
3	Indiferente	22	79	0,23	0,81	22,68
2	Probablemente no	18	97	0,19	1,00	18,56
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 9

Figura 5

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo?

Interpretación: de la Tabla 9 y Figura 5 se observa que el 37,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes definitivamente si tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo; el 23,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes son indiferentes cuando realizan sus planes de trabajo

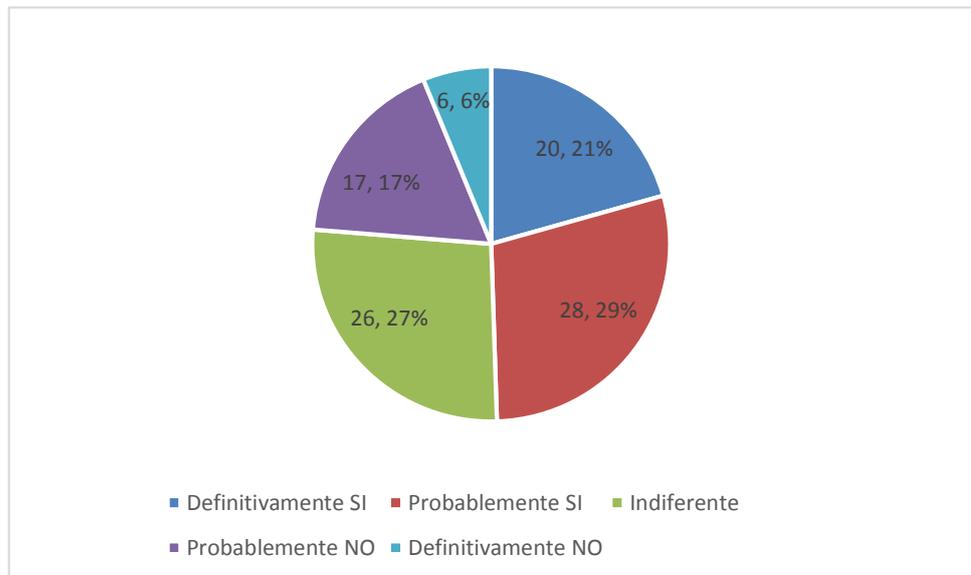
con calidad; el 22,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes probablemente si tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo; el 18,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes probablemente no tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que los gerentes definitivamente no tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo.

Tabla 10

¿Los sistemas informáticos que tiene la Municipalidad Distrital de Molino, es confiable?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	20	20	0,21	0,21	20,62
4	Probablemente si	28	48	0,29	0,49	28,87
3	Indiferente	26	74	0,27	0,76	26,80
2	Probablemente no	17	91	0,18	0,94	17,53
1	Definitivamente no	6	97	0,06	1,00	6,19
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 10

Figura 6

¿Los sistemas informáticos que tiene la Municipalidad Distrital de Molino, es confiable?

Interpretación: de la Tabla 10 y Figura 6 se observa que el 29,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, los sistemas informáticos es confiable; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que son indiferentes a los sistemas

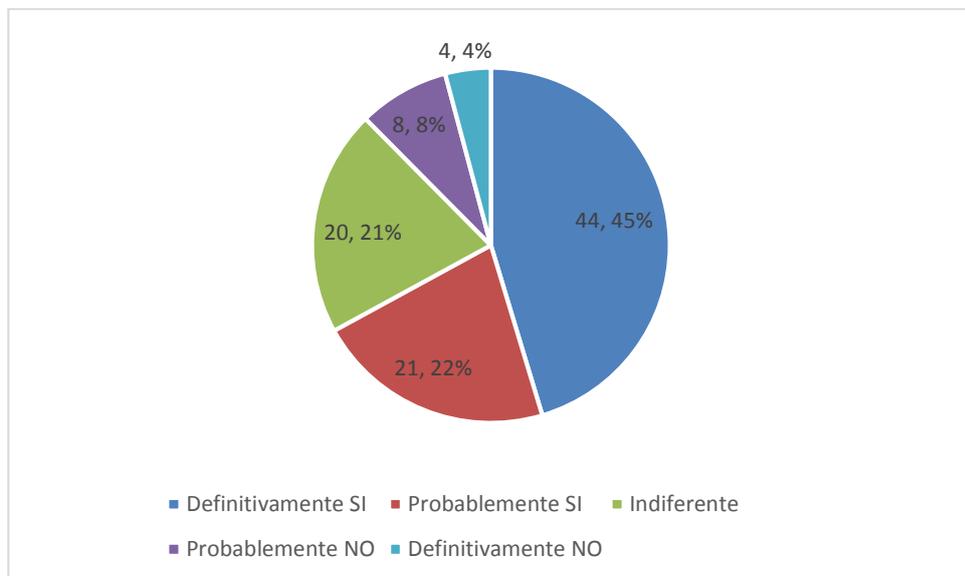
informáticos no es confiable; el 21,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los sistemas informáticos es confiable; el 17,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, que los sistemas informáticos no es confiable; y el 6,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, que los sistemas menciona que definitivamente no, los sistemas informáticos no es confiable.

Tabla 11

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	44	44	0,45	0,45	45,36
4	Probablemente si	21	65	0,22	0,67	21,65
3	Indiferente	20	85	0,21	0,88	20,62
2	Probablemente no	8	93	0,08	0,96	8,25
1	Definitivamente no	4	97	0,04	1,00	4,12
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 11

Figura 7

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios?

Interpretación: de la Tabla 11 y Figura 7 se observa que el 45,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los gerentes tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios; el 22,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco,

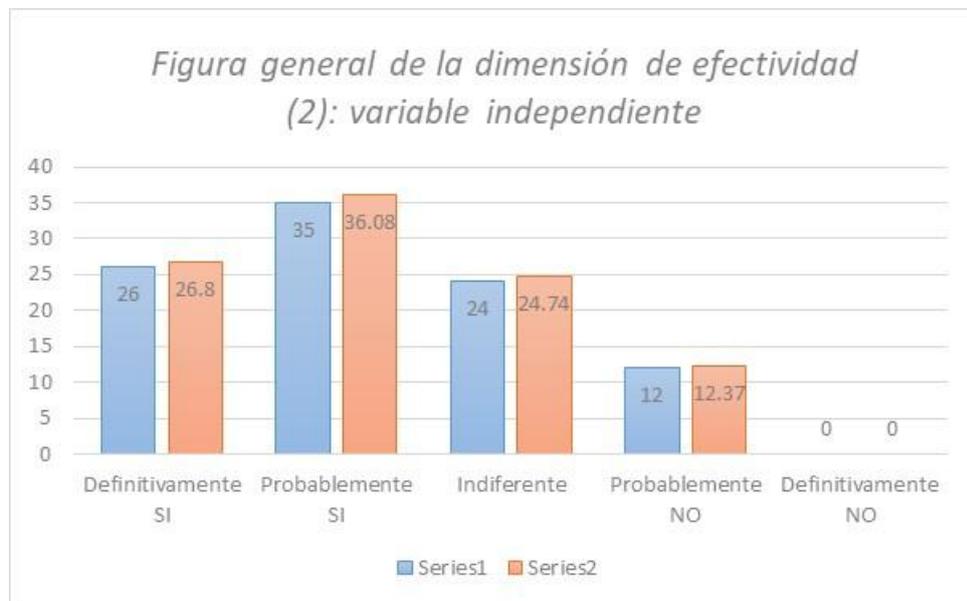
mencionan probablemente si, los gerentes tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios; el 21,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, , mencionan la indiferencia de los gerentes en tener conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios; el 8,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los gerentes no tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios; y el 4,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, que los sistemas mencionan definitivamente no, los gerentes no tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios.

Tabla 12

Tabla general de la dimensión de efectividad (2): variable independiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	26	26	0,27	0,27	26,80
4	Probablemente si	35	61	0,36	0,63	36,08
3	Indiferente	24	85	0,25	0,88	24,74
2	Probablemente no	12	97	0,12	1,00	12,37
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 12

Figura 8

Figura general de la dimensión de efectividad (2): variable independiente

Interpretación: de la Tabla 12 y Figura 8 se observa que el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión efectividad; el 36,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las preguntas de la dimensión efectividad; el 25,00% de los trabajadores de la

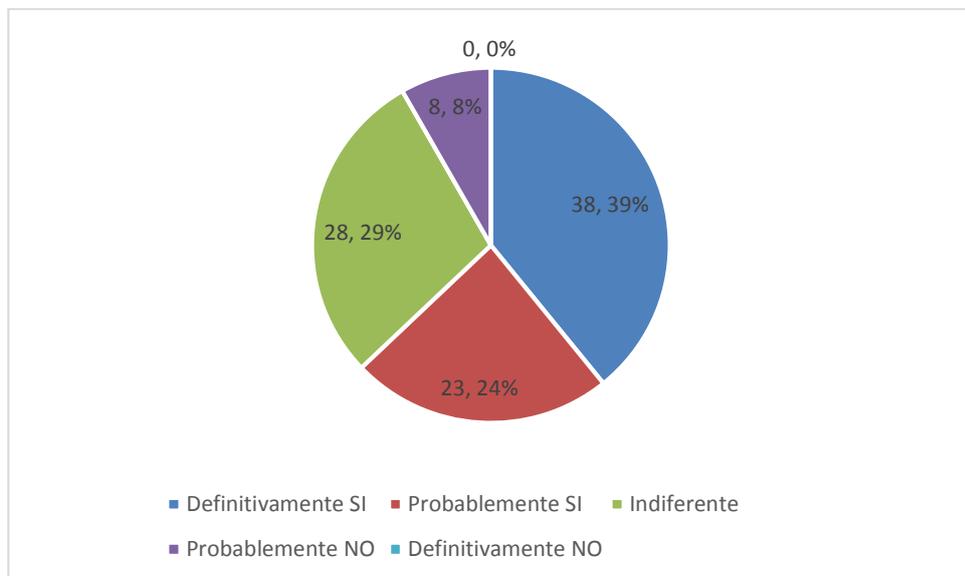
Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la dimensión efectividad; el 12,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión efectividad; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión efectividad.

Tabla 13

¿La Municipalidad Distrital de Molino tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipales?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	38	38	0,39	0,39	39,18
4	Probablemente si	23	61	0,24	0,63	23,71
3	Indiferente	28	89	0,29	0,92	28,87
2	Probablemente no	8	97	0,08	1,00	8,25
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 13

Figura 9

¿La Municipalidad Distrital de Molino tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras municipales?

Interpretación: de la Tabla 13 y Figura 9 se observa que el 39,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, la institución tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades; el 29,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región

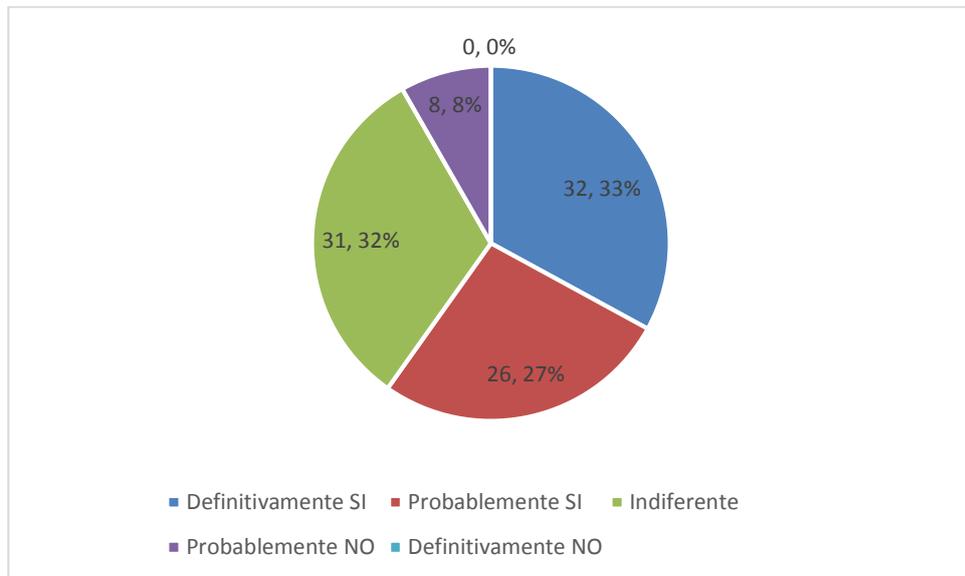
Huánuco, mencionan indiferencia, la institución no tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, la institución tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades; el 8,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, la institución no tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, la institución no tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades.

Tabla 14

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino son eficaces en las gestiones que realizan?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	32	32	0,33	0,33	32,99
4	Probablemente si	26	58	0,27	0,60	26,80
3	Indiferente	31	89	0,32	0,92	31,96
2	Probablemente no	8	97	0,08	1,00	8,25
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 14

Figura 10

¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino son eficaces en las gestiones que realizan?

Interpretación: de la Tabla 14 y Figura 10 se observa que el 33,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los gerentes son eficaces en las gestiones que realizan; el 32,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan indiferencia, los gerentes no

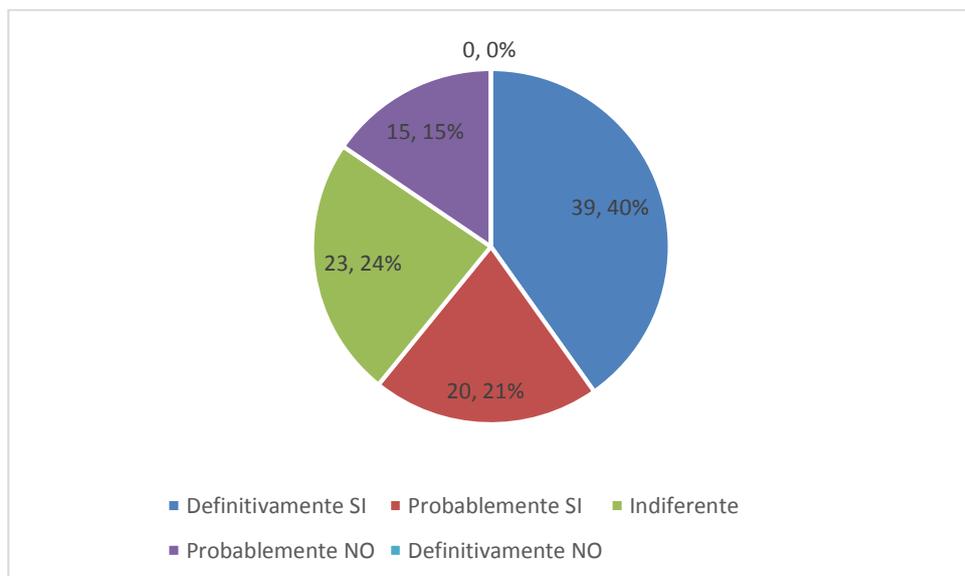
son eficaces en las gestiones que realizan; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente sí, los gerentes son eficaces en las gestiones que realizan; el 8,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los gerentes no son eficaces en las gestiones que realizan; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los gerentes no son eficaces en las gestiones que realizan.

Tabla 15

¿Los gerentes cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	39	39	0,40	0,40	40,21
4	Probablemente si	20	59	0,21	0,61	20,62
3	Indiferente	23	82	0,24	0,85	23,71
2	Probablemente no	15	97	0,15	1,00	15,46
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 15

Figura 11

¿Los gerentes cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido?

Interpretación: de la Tabla 15 y Figura 11 se observa que el 40,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los gerentes cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco,

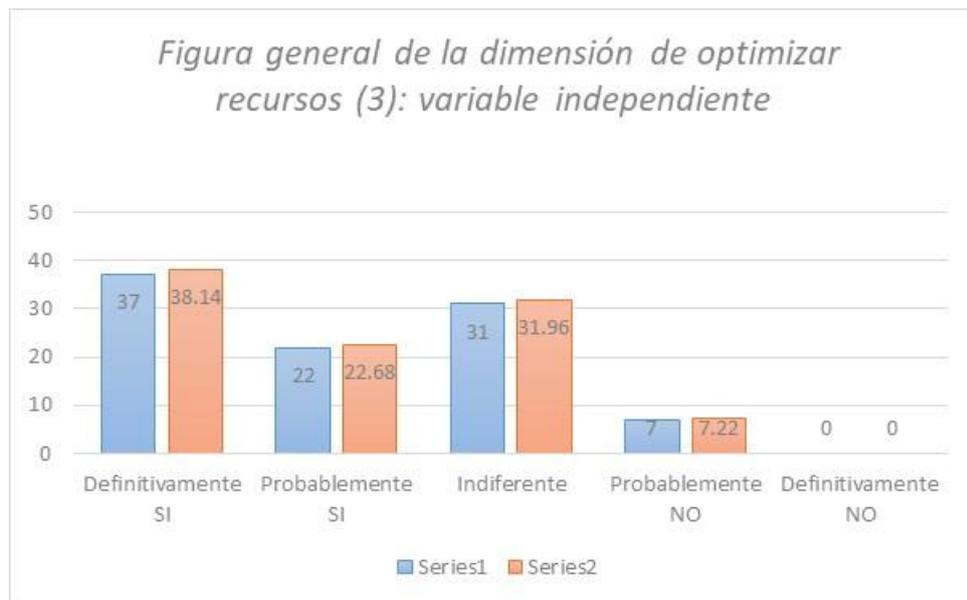
mencionan indiferencia, los gerentes no cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido; el 21,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, los gerentes cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido; el 15,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los gerentes no cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los gerentes no cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido.

Tabla 16

Tabla general de la dimensión de optimizar recursos (3): variable independiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	37	37	0,38	0,38	38,14
4	Probablemente si	22	59	0,23	0,61	22,68
3	Indiferente	31	90	0,32	0,93	31,96
2	Probablemente no	7	97	0,07	1,00	7,22
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
	Total	97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 16

Figura 12

Figura general de la dimensión de optimizar recursos (3): variable independiente

Interpretación: de la Tabla 16 y Figura 12 se observa que el 38,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión optimizar recursos; el 23,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las preguntas de la dimensión optimizar recursos; el 7,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco,

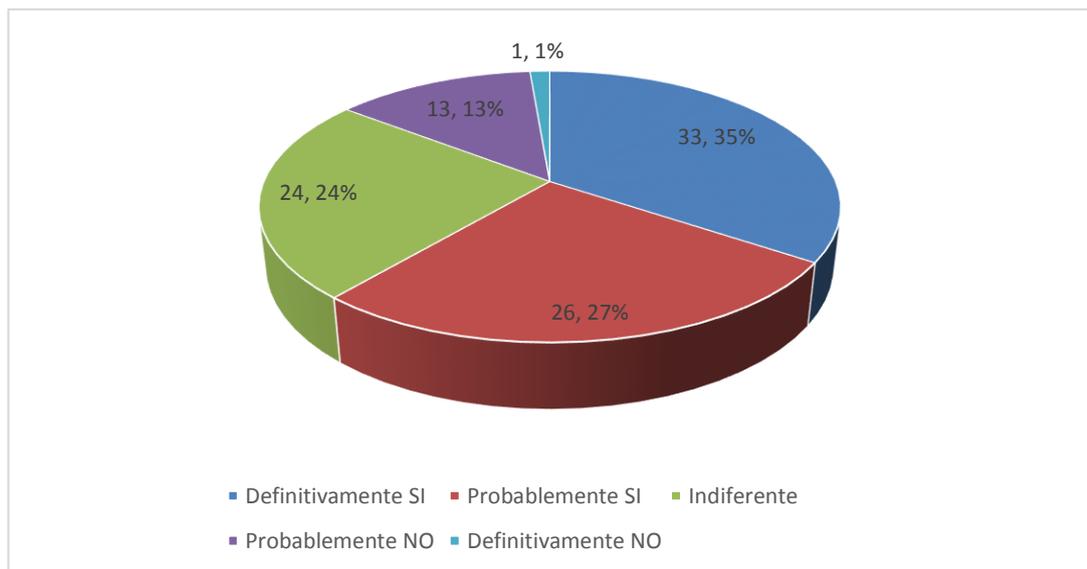
mencionan probablemente no, en las preguntas de la optimizar recursos; el 32,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión optimizar recursos; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión optimizar recursos.

Tabla 17

Tabla general de la variable independiente: toma de decisiones.

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	33	33	0,34	0,34	34,40
4	Probablemente si	26	59	0,27	0,61	26,80
3	Indiferente	24	83	0,24	0,85	24,27
2	Probablemente no	13	96	0,13	0,99	13,21
1	Definitivamente no	1	97	0,01	1,00	1,31
Total		97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 17

Figura 13

Figura general de la variable independiente: toma de decisiones.

Interpretación: de la Tabla 17 y Figura 13 se observa que el 35,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la variable independiente; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan indiferencia en las

preguntas de la variable independiente; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente sí, en las preguntas de la variable independiente; el 13,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la variable independiente; y el 1,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la variable independiente.

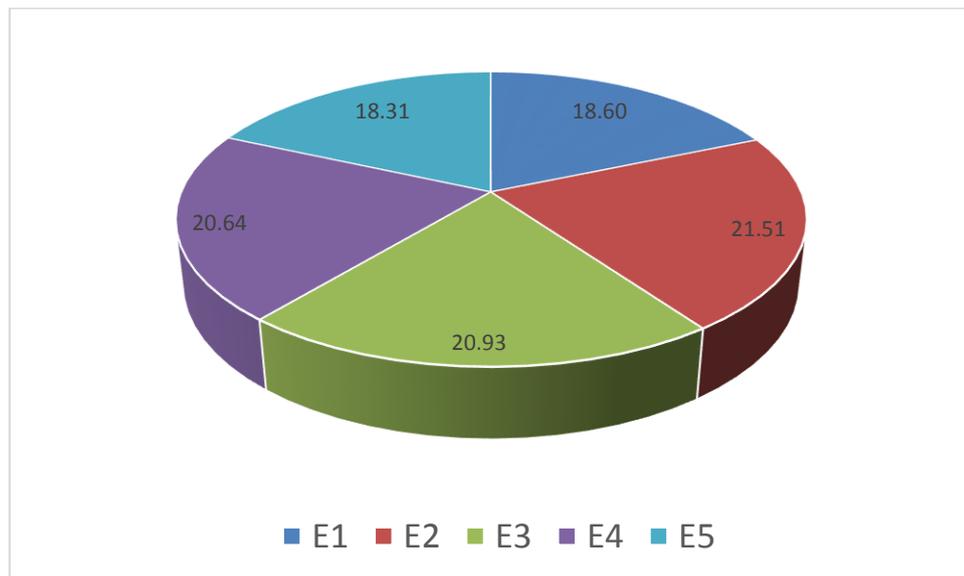
Análisis descriptivo de los elementos esenciales de la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial

Tabla 18

Tabla general de los elementos esenciales de la toma de decisiones

Altos directivos	E1 Información disponible	E2 Conocimiento	E3 Experiencia	E4 Análisis	E5 Juicio	Media
Muy Alto	7	23	15	17	11	14,60
Alto	15	3	15	9	10	10,40
Medio	11	7	3	7	9	7,40
Bajo	0	0	0	0	1	0,20
Muy Bajo	0	0	0	0	2	0,40
Suma	33	33	33	33	33	33,00
Media	3,88	4,48	4,36	4,30	3,82	20,85
%	18,60	21,51	20,93	20,64	18,31	100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 18

Figura 14

Figura general de los elementos esenciales de la toma de decisiones.

Los elementos seleccionados en la toma de decisiones fueron tomados de Moody (1990).

Interpretación: de la Tabla 18 y Figura 14 se observa que el elemento información disponible tiene un 18,60% según los altos directivos de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, para la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial; se observa que el elemento conocimiento tiene el 21,51% según los altos directivos de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, para la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial; se observa que el elemento experiencia tiene el 20,93% según los altos directivos de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, para la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial; se observa que el elemento análisis tiene el 20.64% según los altos directivos de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, para la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial; y se observa que el elemento juicio tiene el 18.31% según los altos directivos de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan muy bajo, para la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial.

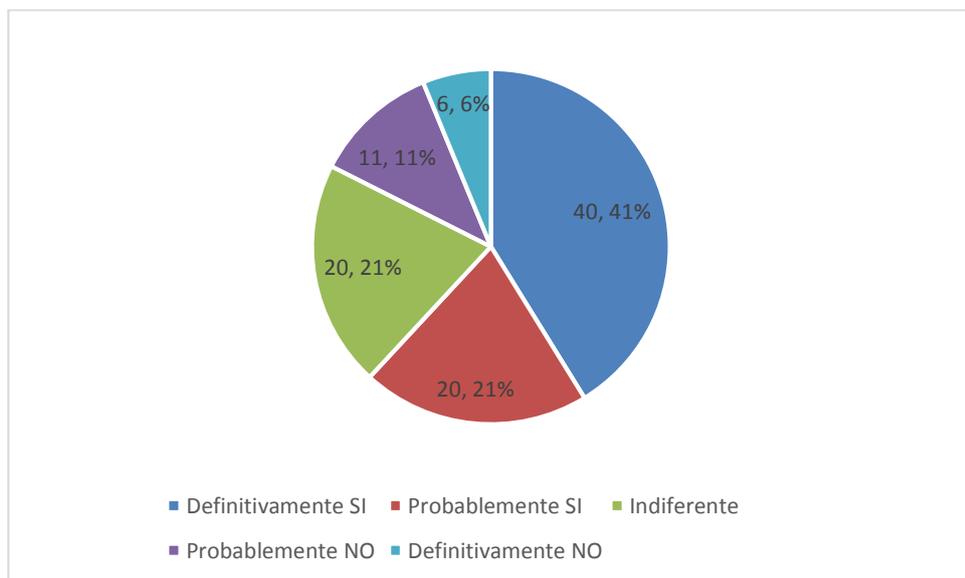
Análisis descriptivo de la variable dependiente: liderazgo gerencial. La presentación y análisis de los datos obtenidos se realizó en base a los resultados obtenidos de la muestra de los noventa y siete (97) trabajadores que respondieron al cuestionario, los resultados fueron distribuidos con sus respectivos tablas y figuras y el análisis correspondiente de la variable dependiente.

Tabla 19

¿Usted, estaría de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la Municipalidad Distrital de Molino?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	40	40	0,41	0,41	41,24
4	Probablemente si	20	60	0,21	0,62	20,62
3	Indiferente	20	80	0,21	0,82	20,62
2	Probablemente no	11	91	0,11	0,94	11,34
1	Definitivamente no	6	97	0,06	1,00	6,19
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 19

Figura 15

¿Usted, estaría de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la Municipalidad distrital de Molino?

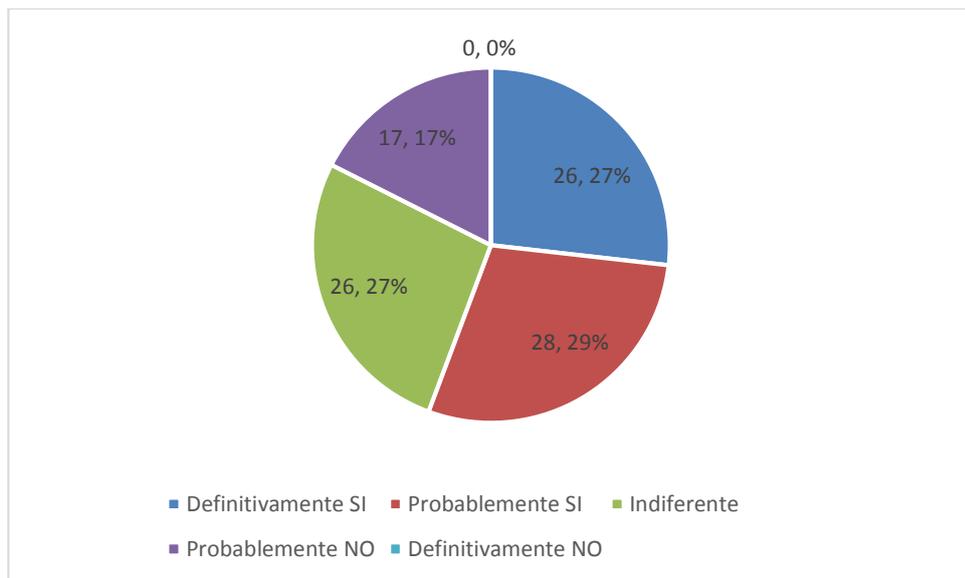
Interpretación: de la Tabla 19 y Figura 15 se observa que el 41,00% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Molino Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que estarían de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la institución; el 21,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia y no estarían de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la institución; el 21,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente si estarían de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la institución; el 11,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente no estarían de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la institución; y el 6,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea Región Huánuco, que definitivamente no, estarían de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la institución.

Tabla 20

¿Los gerentes cumplen con la implementación de las normas de la Institución?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	26	26	0,27	0,27	26,80
4	Probablemente si	28	54	0,29	0,56	28,87
3	Indiferente	26	80	0,27	0,82	26,80
2	Probablemente no	17	97	0,18	1,00	17,53
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 20

Figura 16

¿Los gerentes cumplen con la implementación de las normas de la institución?

Interpretación: de la Tabla 20 y Figura 16 se observa que el 29,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente si, los gerentes cumplen con la implementación de las normas de la institución; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los gerentes no cumplen con la implementación de las normas de la institución; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital

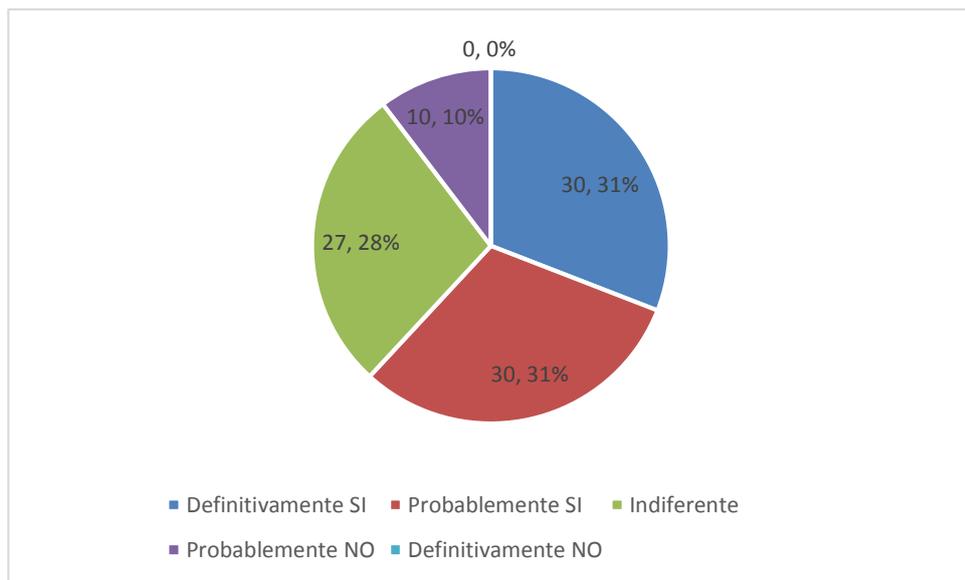
de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que definitivamente si, los gerentes cumplen con la implementación de las normas de la institución; el 17,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente no, los gerentes no cumplen con la implementación de las normas de la institución; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que definitivamente no, los gerentes no cumplen con la implementación de las normas de la institución.

Tabla 21

¿Los gerentes cumplen con las metas planteadas por la Municipalidad?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	30	30	0,31	0,31	30,93
4	Probablemente si	30	60	0,31	0,62	30,93
3	Indiferente	27	87	0,28	0,90	27,84
2	Probablemente no	10	97	0,10	1,00	10,31
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 21

Figura 17

¿Los gerentes cumplen con las metas planteadas por la Municipalidad?

Interpretación: de la Tabla 21 y Figura 17 se observa que el 31,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que definitivamente si, los gerentes cumplen con las metas planteadas por la institución; el 31,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente si, los gerentes cumplen con las metas planteadas por la institución; el 28,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de

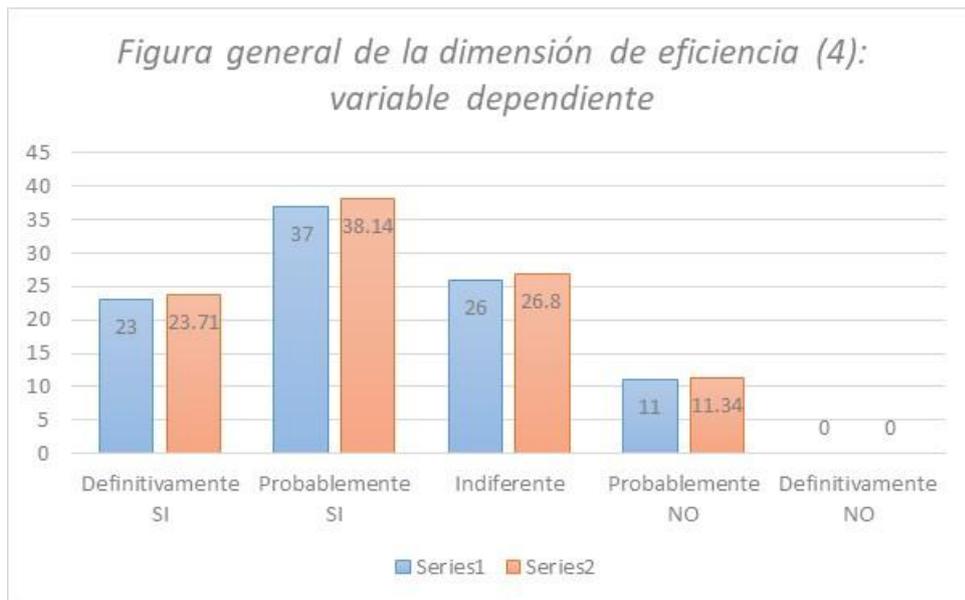
Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los gerentes no cumplen con las metas planteadas por la institución; el 10,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente no, los gerentes no cumplen con las metas planteadas por la institución; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que definitivamente no, los gerentes no cumplen con las metas planteadas por la institución.

Tabla 22

Tabla general de la dimensión de eficiencia (4): variable dependiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	23	23	0,24	0,24	23,71
4	Probablemente si	37	60	0,38	0,62	38,14
3	Indiferente	26	86	0,27	0,89	26,80
2	Probablemente no	11	97	0,11	1,00	11,34
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 22

Figura 18

Figura general de la dimensión de eficiencia (4): variable dependiente.

Interpretación: de la Tabla 22 y Figura 18 se observa que el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión eficiencia; el 38,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las preguntas de la dimensión eficiencia; el 11,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco,

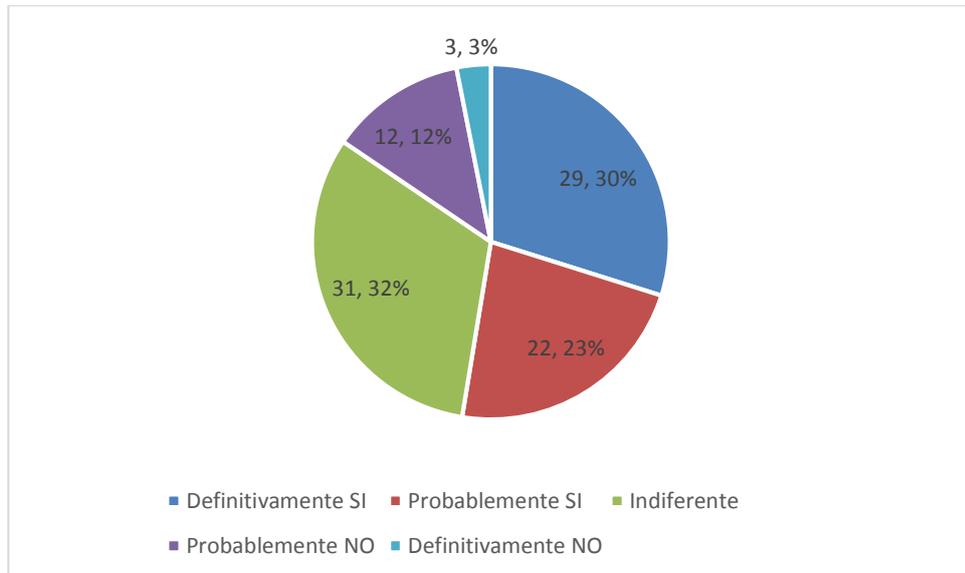
mencionan probablemente no, en las preguntas de la dimensión eficiencia; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión eficiencia; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión eficiencia.

Tabla 23

¿Los altos directivos minimizan los costos para el beneficio de la Municipalidad Distrital de Molino?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	29	29	0,30	0,30	29,90
4	Probablemente si	22	51	0,23	0,53	22,68
3	Indiferente	31	82	0,32	0,85	31,96
2	Probablemente no	12	94	0,12	0,97	12,37
1	Definitivamente no	3	97	0,03	1,00	3,09
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 23

Figura 19

¿Los altos directivos minimizan los costos para el beneficio de la Municipalidad Distrital de Molino?

Interpretación: de la Tabla 23 y Figura 19 se observa que el 32,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los altos directivos no minimizan los costos para el beneficio de la institución; el 30,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan

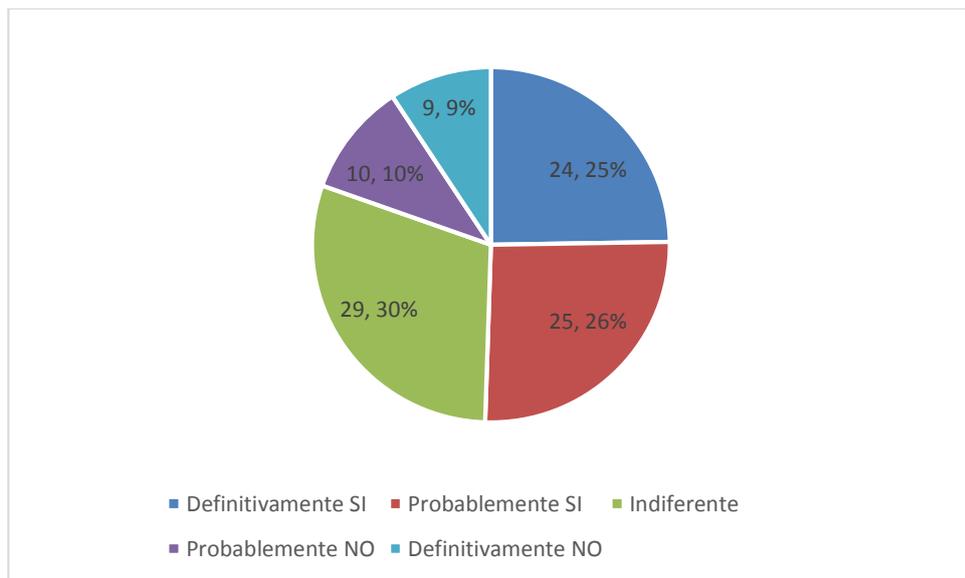
definitivamente si , los altos directivos minimizan los costos para el beneficio de la institución; el 23,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, los altos directivos minimizan los costos para el beneficio de la institución; el 12,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los altos directivos no minimizan los costos para el beneficio de la institución; y el 3,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los altos directivos no minimizan los costos para el beneficio de la institución.

Tabla 24

¿Los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades?

Valor	Escala	Resultados				
		Fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	24	24	0,25	0,25	24,74
4	Probablemente si	25	49	0,26	0,51	25,77
3	Indiferente	29	78	0,30	0,80	29,90
2	Probablemente no	10	88	0,10	0,91	10,31
1	Definitivamente no	9	97	0,09	1,00	9,28
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 24

Figura 20

¿Los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades?

Interpretación: de la Tabla 24 y Figura 20 se observa que el 30,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los trabajadores no optimizan los recursos materiales en sus actividades; el 26,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan que probablemente si, los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades; el 25,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino,

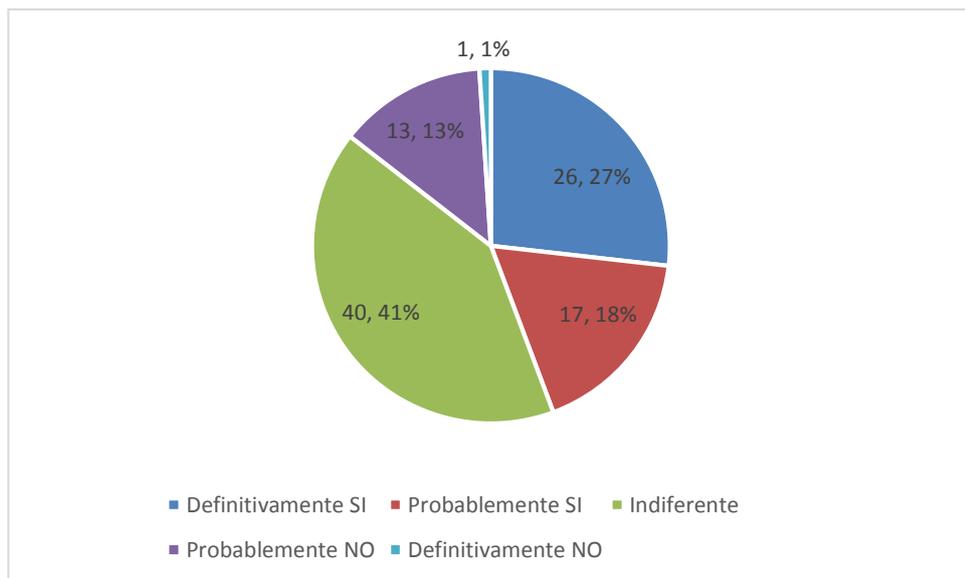
Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades; el 10,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los trabajadores no optimizan los recursos materiales en sus actividades; y el 9,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los trabajadores no optimizan los recursos materiales en sus actividades.

Tabla 25

¿En la institución hay producción alta en las diferentes áreas?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	26	26	0,27	0,27	26,80
4	Probablemente si	17	43	0,18	0,44	17,53
3	Indiferente	40	83	0,41	0,86	41,24
2	Probablemente no	13	96	0,13	0,99	13,40
1	Definitivamente no	1	97	0,01	1,00	1,03
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 25

Figura 21

¿Los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades?

Interpretación: de la Tabla 25 y Figura 21 se observa que el 41,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en la institución no hay producción alta en las diferentes áreas; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en la institución hay producción alta en las diferentes áreas; el 18,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región

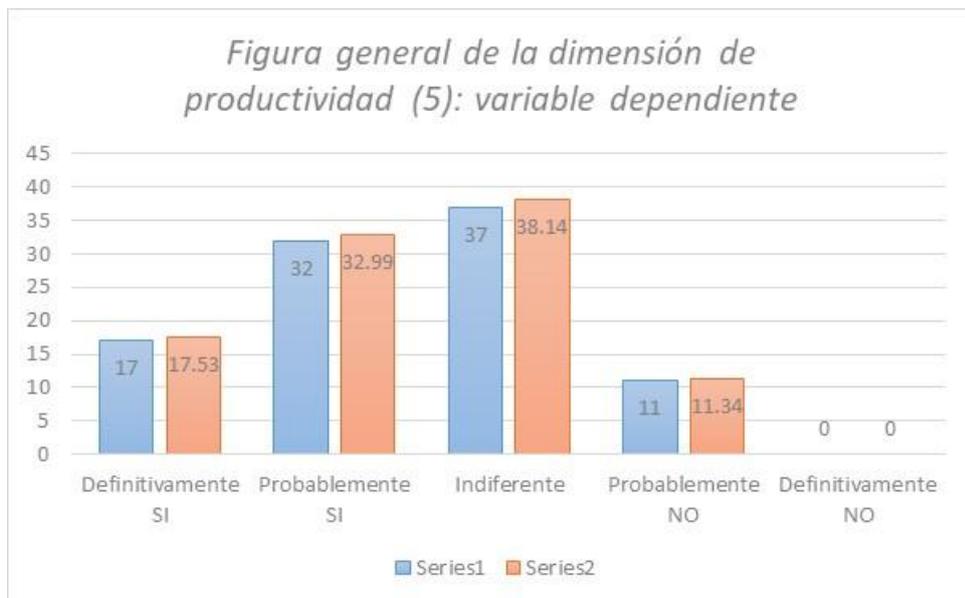
Huánuco, mencionan probablemente si, en la institución hay producción alta en las diferentes áreas; el 13,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco mencionan probablemente no, en la institución no hay producción alta en las diferentes áreas; y el 1,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en la institución no hay producción alta en las diferentes áreas.

Tabla 26

Tabla general de la dimensión de productividad (5): variable dependiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	17	17	0,18	0,18	17,53
4	Probablemente si	32	49	0,33	0,51	32,99
3	Indiferente	37	86	0,38	0,89	38,14
2	Probablemente no	11	97	0,11	1,00	11,34
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
Total		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 26

Figura 22

Figura general de la dimensión de productividad (5): variable dependiente.

Interpretación: de la Tabla 26 y Figura 22 se observa que el 18,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión productividad; el 33,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las preguntas de la dimensión productividad; el 11,00% de los trabajadores de la

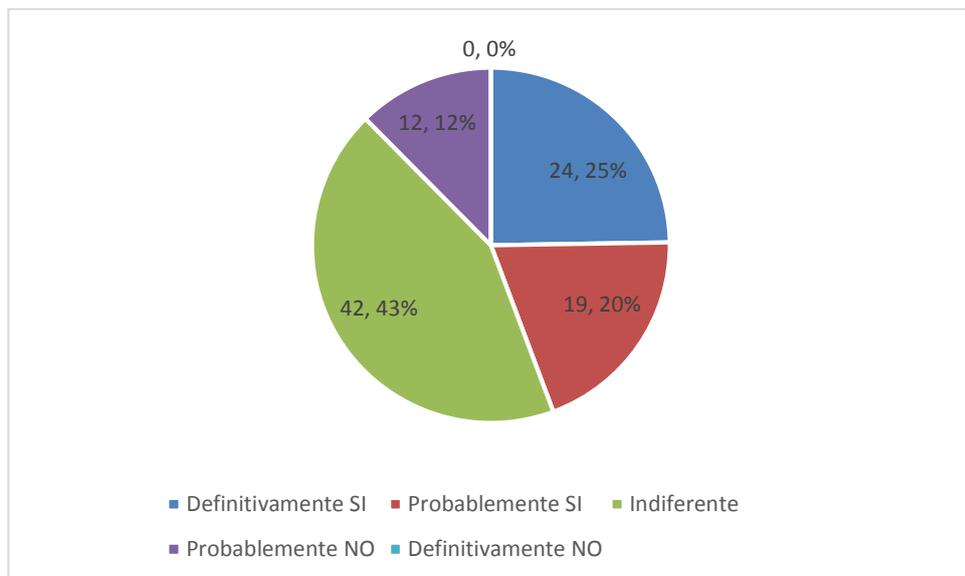
Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la dimensión productividad; el 38,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión productividad; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión productividad.

Tabla 27

¿Los trabajadores logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	24	24	0,25	0,25	24,74
4	Probablemente si	19	43	0,20	0,44	19,59
3	Indiferente	42	85	0,43	0,88	43,30
2	Probablemente no	12	97	0,12	1,00	12,37
1	Definitivamente no	0	97	0,00	1,00	0,00
TOTAL		97		100		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 27

Figura 23

¿Los trabajadores logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos?

Interpretación: de la Tabla 27 y Figura 23 se observa que el 43,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los trabajadores no logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos; el 25,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región

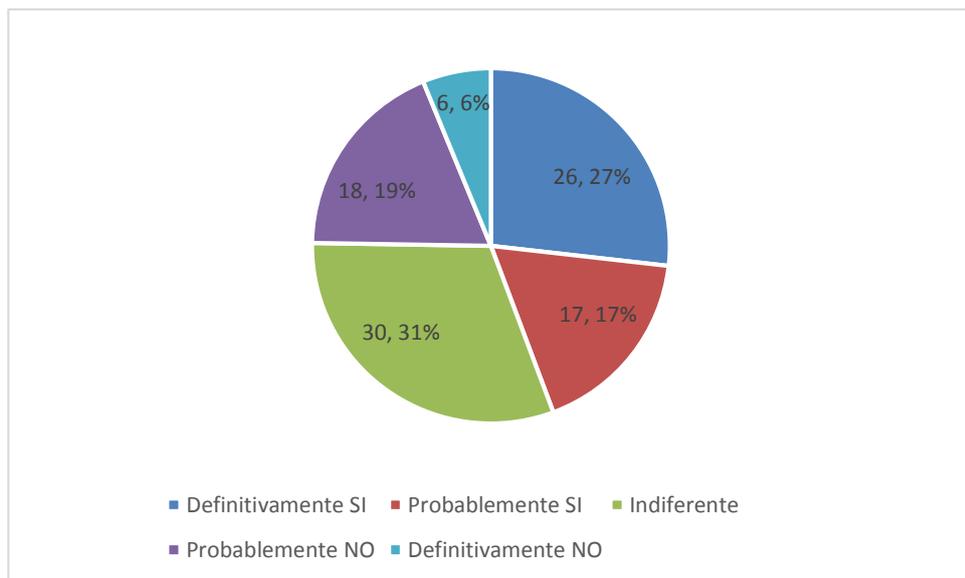
Huánuco, mencionan definitivamente si, los trabajadores logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos; el 20,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, los trabajadores logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos; el 12,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, los trabajadores no logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos; y el 0,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los trabajadores no logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos.

Tabla 28

¿Los trabajadores brindan un buen servicio a los usuarios?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	26	26	0,27	0,27	26,80
4	Probablemente si	17	43	0,18	0,44	17,53
3	Indiferente	30	73	0,31	0,75	30,93
2	Probablemente no	18	91	0,19	0,94	18,56
1	Definitivamente no	6	97	0,06	1,00	6,19
	Total	97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 28

Figura 24

¿Los trabajadores brindan un buen servicio a los usuarios?

Interpretación: de la Tabla 28 y Figura 24 se observa que el 31,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, los trabajadores no brindan un buen servicio a los usuarios; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, los trabajadores brindan un buen servicio a los usuarios; el 19,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco,

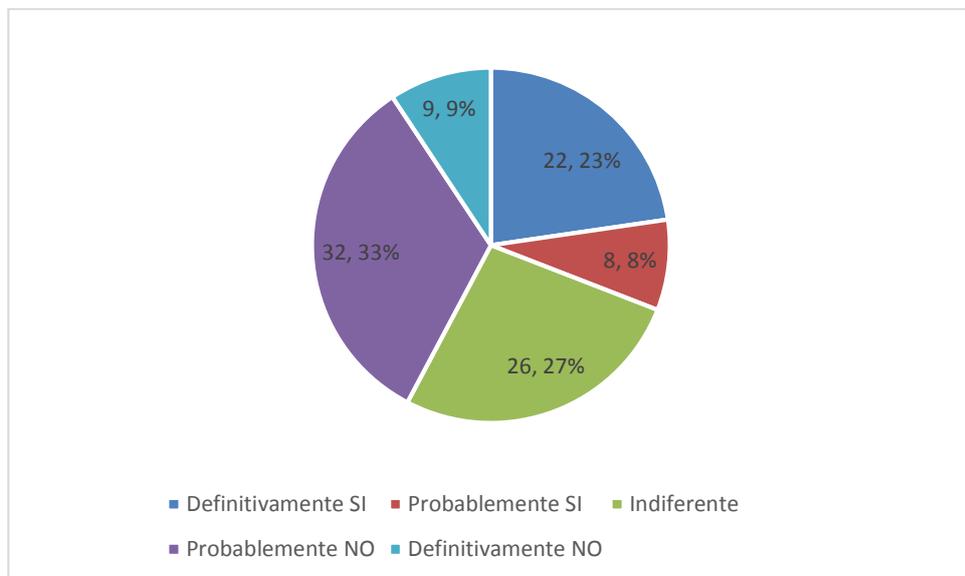
mencionan probablemente no, los trabajadores no brindan un buen servicio a los usuarios; el 17,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, los trabajadores brindan un buen servicio a los usuarios; y el 6,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, los trabajadores no brindan un buen servicio a los usuarios.

Tabla 29

¿Las gestiones que se realizan en la Institución son tangibles y/o verificables por los usuarios?

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	22	22	0,23	0,23	22,68
4	Probablemente si	8	30	0,08	0,31	8,25
3	Indiferente	26	56	0,27	0,58	26,80
2	Probablemente no	32	88	0,33	0,91	32,99
1	Definitivamente no	9	97	0,09	1,00	9,28
Total		97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 29

Figura 25

¿Las gestiones que se realizan en la institución son tangibles y/o verificables por los usuarios?

Interpretación: de la Tabla 29 y Figura 25 se observa que el 33,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, las gestiones que se realizan en la institución no son tangibles y/o verificables por los usuarios; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región

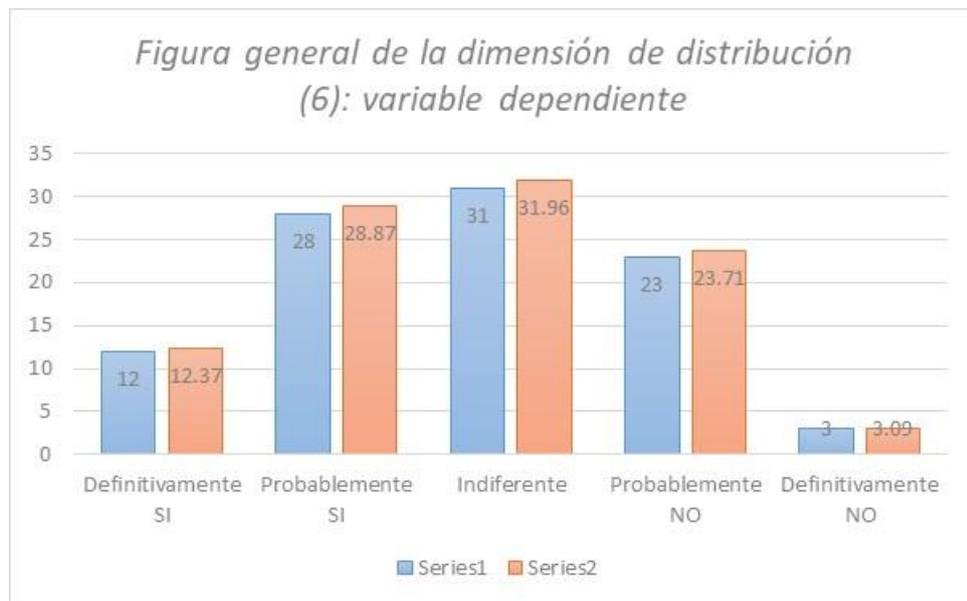
Huánuco mencionan su indiferencia, las gestiones que se realizan en la institución no son tangibles y/o verificables por los usuarios; el 23,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, las gestiones que se realizan en la institución son tangibles y/o verificables por los usuarios; el 8,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, las gestiones que se realizan en la institución son tangibles y/o verificables por los usuarios; y el 9,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, las gestiones que se realizan en la institución no son tangibles y/o verificables por los usuarios.

Tabla 30

Tabla general de la dimensión de distribución (6): variable dependiente

Valor	Escala	Resultados				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente si	12	12	0,12	0,12	12,37
4	Probablemente si	28	40	0,29	0,41	28,87
3	Indiferente	31	71	0,32	0,73	31,96
2	Probablemente no	23	94	0,24	0,97	23,71
1	Definitivamente no	3	97	0,03	1,00	3,09
	Total	97		1,00		100,00

Elaboración: propia



Fuente. Tabla 30

Figura 26

Figura general de la dimensión de distribución (6): variable dependiente.

Interpretación: de la Tabla 30 y Figura 26 se observa que el 12,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la dimensión de distribución; el 29,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en las

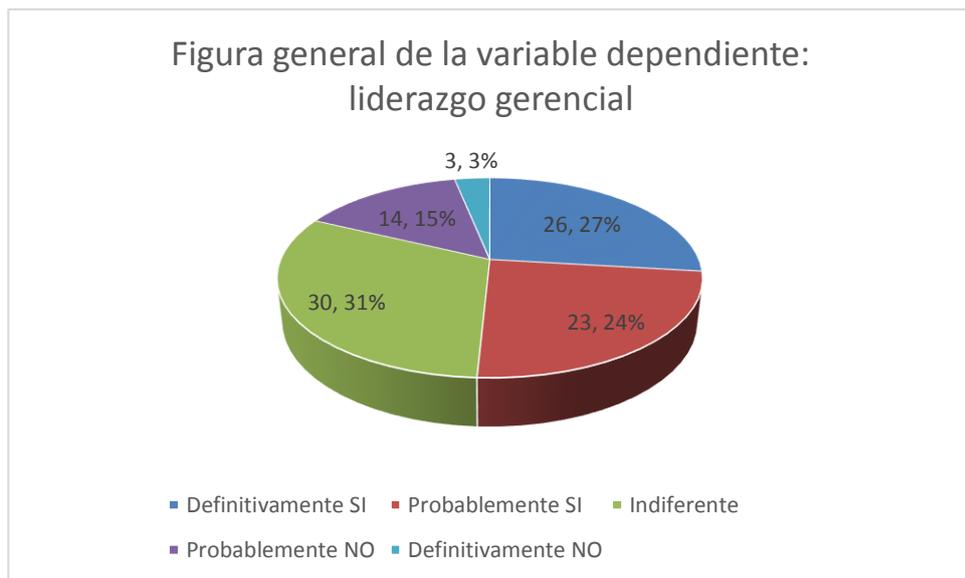
preguntas de la dimensión de distribución; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la dimensión de distribución; el 32,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la dimensión de distribución; y el 3,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la dimensión productividad.

Tabla 31

Tabla general de la variable dependiente: liderazgo gerencial.

VALOR	ESCALA	RESULTADOS				
		fi	Fi	hi	Hi	%
5	Definitivamente SI	26	26	0,27	0,27	26,90
4	Probablemente SI	23	49	0,24	0,51	23,90
3	Indiferente	30	80	0,31	0,82	31,30
2	Probablemente NO	14	94	0,15	0,97	14,71
1	Definitivamente NO	3	97	0,03	1,00	3,19
TOTAL		97		1,00		100,00

Elaboración. Propia



Fuente. Tabla 31

Figura 27

Figura general de la variable dependiente: liderazgo gerencial.

Interpretación: de la Tabla 31 y Figura 27 se observa que el 31,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan su indiferencia, en las preguntas de la variable dependiente; el 27,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente si, en las preguntas de la variable dependiente; el 24,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente si, en

las preguntas de la variable dependiente; el 15,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan probablemente no, en las preguntas de la variable dependiente; y el 3,00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, mencionan definitivamente no, en las preguntas de la variable dependiente.

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Con los resultados del análisis de los datos, se ha logrado contrastar las hipótesis formuladas

Contrastación de la hipótesis general:

Ha. La toma de decisiones se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Ho. La toma de decisiones no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Datos para la contrastación e Interpretación:

Muestra = 97 trabajadores

Alfa= 5%

Confiabilidad = 95%

Tabla 32

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Elaboración. Propia

Para contrastar la hipótesis general se utilizó el software SPSS v23, seleccionando el coeficiente de correlación de Spearman porque los datos de las variables a correlacionar no cumplen con la prueba de la normalidad. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 33

Correlaciones

		VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación sig. (bilateral) N	1,000 97
			,886** ,000 97
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación sig. (bilateral) N	,886** ,000 97
			1,000 97
			97

Elaboración. Propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

La tabla nos muestra que el valor de $p=0.000$ el cual es menor que alfa que tiene un valor de 0,05 ($p=0.000 < \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También la tabla nos muestra que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,886 y comparando en la tabla de interpretación podemos afirmar que “la toma de decisiones se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”.

La información representada con dos asteriscos (**) nos indica que la correlación es significativa en el nivel de 0.01 (bilateral); esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) tiene un grado de aceptación del 99%.

Contrastación de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ha. Los resultados de gestión se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho. Los resultados de gestión no se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Para contrastar la hipótesis específica 1 se utilizó el software SPSS v23, seleccionando el coeficiente de correlación de Spearman porque los datos de las variables a correlacionar no cumplen con la prueba de la normalidad. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 34

Correlaciones

			VI	VD
Rho de Spearman	XD1	Coeficiente de correlación sig. (bilateral) N	1,000 97	,843** 97 ,000
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación sig. (bilateral) N	,843** ,000	1,000 97
			97	

Elaboración. Propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

La tabla nos muestra que el valor de $p=0.000$ el cual es menor que alfa que tiene un valor de 0,05 ($p=0.000 < \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También la tabla nos muestra que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,843 y comparando en la tabla de interpretación podemos afirmar que “los resultados de gestión se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial”.

Hipótesis específica 2

Ha. La efectividad se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho. La efectividad no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Para contrastar la hipótesis específica 2 se utilizó el software SPSS v23, seleccionando el coeficiente de correlación de Spearman porque los datos de las variables a correlacionar no cumplen con la prueba de la normalidad. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 35

Correlaciones

			VI	VD
Rho de Spearman	XD	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
	2	sig. (bilateral)	97	,000
		N		97
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	97
		N	97	97

Elaboración. Propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

La tabla nos muestra que el valor de $p=0.000$ el cual es menor que alfa que tiene un valor de 0,05 ($p=0.000 < \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También la tabla nos muestra que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,825 y comparando en la tabla de interpretación podemos afirmar que “la efectividad se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial”.

Hipótesis específica 3

Ha. La optimización de los recursos se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Ho. La optimización de los recursos no se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial.

Para contrastar la hipótesis específica 3 se utilizó el software SPSS v23, seleccionando el coeficiente de correlación de Spearman porque los datos de las variables a correlacionar no cumplen con la prueba de la normalidad. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 36

Correlaciones

			VI	VD
Rho de Spearman	XD	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
	3	sig. (bilateral)	97	,000
		N		97
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	97
		N		97

Elaboración. Propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

La tabla nos muestra que el valor de $p=0.000$ el cual es menor que alfa que tiene un valor de 0,05 ($p=0.000 < \alpha=0.05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También la tabla nos muestra que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,865 y comparando en la tabla de interpretación podemos afirmar que “la optimización de los recursos se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial”.

4.3 Discusión de resultados.

- De las conclusiones que presenta Pereira A. (2014), menciona que la “delegación de tareas fomentando la participación en la planificación y acciones de gestión para mejorar el ambiente institucional”, esto se corrobora con el resultado de la variable independiente toma de decisiones y la dimensión optimizar recursos específicamente en el indicador de la Tabla 15 y Figura 11, donde el 61% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, mencionan que los gerentes si cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido.
- De las conclusiones que presenta Hernández, J. (2013) menciona que “para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera permanente los proceso para llevar al éxito la organización”, esto se refuta con el resultado de la variable dependiente y sus dimensiones que son innovar, implementación, metas, minimizar costos, optimizar recursos, producción, satisfacción, servicio y tangibilidad, porque específicamente en el indicador de la Tabla 30 y Figura 26, donde el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, mencionan que los indicadores una respuesta desfavorable.
- De las conclusiones que presenta Quiroa C. (2014), menciona que “la influencia en la toma de decisiones es importante para que pueda haber una buena productividad laboral”, esto se corrobora con el resultado de la variable dependiente liderazgo gerencial en la dimensión productividad específicamente; porque en el indicador de la Tabla 25 y Figura 21, donde el 51% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, mencionan

sus respuestas de manera positiva haciendo ver que el liderazgo gerencial es necesario para una buena toma de decisiones.

- De las conclusiones que presenta Palomino R. (2018) menciona que “la sociedad actual necesita de la formación de líderes que propicien una integración intelectual, emocional, consoliden su equipo de trabajo fortaleciendo el liderazgo enfocado a fortalecer lo académico”, esto se refuta con el resultado de la variable independiente y la dimensión resultados de gestión específicamente en el indicador de la Tabla 8 y Figura 4, donde el 70% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, mencionan su respuesta positivamente, afirmando que la toma de decisiones es necesaria y el fortalecimiento de los líderes también.
- De las conclusiones que presenta Fajardo C. (2015) menciona “que el estilo de Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en los operadores administrativos de las Redes Asistenciales de EsSalud. Lima. 2015”, esto se corrobora con el resultado de la variable independiente toma de decisiones y la dimensión efectividad específicamente en el indicador de la Tabla 11 y Figura 7, donde el 67% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, mencionan que los gerentes si tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios.

4.4 Aporte de la investigación.

En la presente investigación se desarrolló en un gobierno local donde se determinó que existe una relación positiva alta entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial. Esto demuestra que en la institución se toma buenas decisiones y por consiguiente existe un buen liderazgo gerencial. Además,

queda demostrado que en los gobiernos locales sí los gerentes toman buenas decisiones quiere decir que también son líderes.

Como aporte de esta investigación propongo que se desarrolle un modelo de liderazgo operacional que contribuya a las instituciones Públicas en la toma de decisiones.

El liderazgo operacional, es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesaria para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias porque eleva la eficacia y operacionalidad en el proceso competitivo, convirtiéndose en algo muy importante para las entidades publicas porque está orientado a los resultados. El liderazgo operacional y de equipos de trabajo busca ser un liderazgo potenciador, creador de condiciones motivantes y un adecuado control del desarrollo de los objetivos. Esta noción de liderazgo se desarrolla cuando los participantes pueden reconocer y desarrollar las habilidades y actitudes esenciales para lograr equipos motivados en torno a objetivos desafiantes, separando la visión de la implementación.

Los gerentes públicos contribuyen con su liderazgo a sus subordinados en efectos administrativos consecuentemente a todos los usuarios y población en el servicio que se les brinda porque la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en los diferentes conceptos económicos, laboral, familiar y social.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación positiva alta entre la toma de decisiones y el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017. Esto demuestra que en la institución se toma buenas decisiones y por consiguiente existe un buen liderazgo gerencial. Además, queda demostrado que en los gobiernos locales sí los gerentes toman buenas decisiones quiere decir que también son líderes.
- Los elementos de la toma de decisiones si contribuyen el con el liderazgo gerencial en la institución porque facilita el proceso de la toma de decisiones y el elemento más usado es el conocimiento seguido de la experiencia en las instituciones públicas locales.
- Los resultados de gestión tienen una relación positivamente alta con el liderazgo gerencial, esto demuestra que el liderazgo gerencial tiene dependencia directa con los resultados de la gestión.
- Se establece que la efectividad tiene una relación positivamente alta con el liderazgo gerencial, es decir busca lograr un efecto deseado, en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos en las actividades que desarrollan los líderes.
- Podemos afirmar que la optimización de recursos tiene una relación positivamente alta con el liderazgo gerencial, porque se refiere a la forma de mejorar alguna acción o trabajo realizado, esto nos da a entender que la optimización de recursos es buscar la forma de mejorar el recurso de una institución pública tenga mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia, haciendo que las instituciones públicas se vuelvan autosostenibles.

SUGERENCIAS

- Se propone priorizar los elementos de la toma de decisiones tomando en cuenta a todos los trabajadores de la institución y realizar otro tipo de muestreo para determinar la relación positivamente alta de la toma de decisiones con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino provincia de Pachitea, región Huánuco - periodo 2017.
- Se propone revisar otras bibliografías de los elementos de la toma de decisiones con la finalidad de obtener mayor información y hacer la comparación si contribuyen el con el liderazgo gerencial en la institución.
- Se alude el uso de otra metodología para el desarrollo del trabajo de investigación con la finalidad de realizar más investigaciones aportando más información para los investigadores.
- Se propone la utilización de más indicadores porque determina la efectividad de la toma de decisiones.
- Se exhorta a la institución que haga uso de la investigación desarrollada para fortalecer la toma de decisiones en cuanto a optimizar recursos con el liderazgo gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.) México, D.F.: Editorial EL Manual Moderno.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Barcelona. Español: CEAC. Recuperado de <http://dip.una.edu.ve/mead/metodologia1/Lecturas/bisquerra2.pdf>
- Bobbio, N. (1994). *El futuro de la democracia*. Fondo de cultura económica, DF. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/martinez_v_ak/capitulo_1.pdf
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Bogotá, McGraw. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>
- Cornejo, M. (1995). *Liderazgo de Excelencia*. Quinta Edición. México, Editorial Grad. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/226897826/LIDERAZGO-01-22SEP13>
- Correas, O. (1992). Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/viewFile/3025/2826>
- Cruzata, A y Rodríguez, I (2016). *La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?q=Gestionar.+De+acuerdo+a+Heredia+%2C+R.+\(1985\)&oq=Gestionar.](https://www.google.com.pe/search?q=Gestionar.+De+acuerdo+a+Heredia+%2C+R.+(1985)&oq=Gestionar.)

Decisiones. Recuperado de

http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/gerencia_de_proyectos/unidad_4/DM.pdf

Deming E. (2009). *Historia y evolución del concepto de calidad* – ulisses07blog.

Recuperado de <https://www.pablogiugni.com.ar/william-edwards-deming/>

Díaz, N., García L., Galicia, O. (mayo, 2012). *Liderazgo y cultura organizacional*

en la administración pública municipal en la región bajío. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/278244673_Liderazgo_y_cultura_organizacional_en_la_administracion_publica_municipal_en_la_region_bajio

Espinoza, S. (2005). *Diccionario de Economía*. Tercera Edición, Editorial Andrade.

Recuperado de <https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>

Fajardo C. (2015). *Los estilos de liderazgo y su relación con el clima*

organizacional del operador administrativo en las redes asistenciales de

essalud. Lima. 2015. (Tesis de maestría). Universidad nacional Hermilio

Valdizán de Huánuco. Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2093/TM_Fajardo_Cajas_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fayol, H. (1971). *El fayolismo y la organización contemporánea*. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Geertz, Clifford (1990) *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/316/31681502.pdf>

GestioPolis (3 de marzo del 2014) *Teoría de la toma de decisiones. Definición,*

etapas y tipos. Recuperado de [https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-](https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/)

[toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/](https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/)

- Gomero, G. y otros. (1997). *Proceso de la Investigación Científica*. Edit. FAKIR. Lima. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?q=Gomero%2C+G.+%281997%29+UNIVERSO+POBLACIONAL+EN+SU+LIBRO&aq=chrome.1.69i57j69i59.3296i0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- González, A. (1990). *Etnografía y comparación*. Recuperado de <https://antropologoprincipiante.com/2015/04/20/la-palabra-cultura/>
- Gonzalez, C. (2014). *La toma de decisiones organizacionales*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263594198_CAPITULO_3_LA_TOMA_DE_DECISIONES_ORGANIZACIONALES_31_LA_TOMA_DE_DECISIONES_EN_LA_ADMINISTRACION_DE_ORGANIZACIONESBorrador_Capitulo_3_Toma_de_decisiones
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México - Editorial: McGraw-Hill. Recuperado de <http://irislav.blogspot.com/2010/10/hernandez-fernandez-y-baptista-2006-pdf.html>
- Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá. D.C., Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/79244839-2013.pdf>
- Hernández, R. (2001). *Metodología de la investigación*. <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>

- Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista. P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México Mc Graw-Hill Interamericana. Planificación Integral en la Escuela. Documento de Divulgación de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación Unidad de Organización y Métodos. Recuperado de http://botica.com.ve/PDF/metodologia_investigacion.pdf
- Hernández, R. y otros. (1999). *Metodología de la Investigación*. 2da Edición. Editorial Mc Graw- Hill México. Recuperado de <https://metodologiasdelainvestigacion.files.wordpress.com/2017/01/metodologia-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>
- Hrebiniack, L & Joyce, W. (1984). *Implementing Strategy*, New York: Mc Millan. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/30041809.pdf>
<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia-servicios/caracteristicas-servicios.html>
- Jimenez, M. (2015). *La distribución*. Recuperado de http://cufmmercadotecnia.blogspot.com/2015/04/la-distribucion_18.html
- Kotler, P. (2002). *Dirección de Marketing Conceptos Esenciales*, Primera Edición. Prentice Hall. Recuperado de
- Kotler, P. (2015). *8 estrategias según Kotler para hacer crecer tu empresa*. Madrid, España. ESIC editorial. Recuperado de <http://www.pascualparada.com/8-estrategias-segun-kotler-para-hacer-crecer-tu-empresa/>
- La Norma Española (UNE-EN13306) (febrero, 2002). Asociación española para la calidad. Una norma española. (art. 2). Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/disponibilidad>
- Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (29 de julio, 2002). *Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>

Liderazgo 01 22SEP13, (2018). Liderazgo Organizacional y sus Modelos.

Recuperado de <https://es.scribd.com/document/226897826/LIDERAZGO-01-22SEP13>

Maquiavelo, N. (2002). *El concepto de lo político en Nicolás Maquiavelo*. Ensayos sobre Maquiavelo. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/628/62840708.pdf>

Martínez, J. (2001). *Arqueología del concepto de compromiso social en el discurso pedagógico y de formación docente*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, núm 3, México. Recuperado de

<https://rieoei.org/historico/jano/opinion16.htm>

Material de Apoyo (2011). *Fundamentos Teóricos de las Ciencias Económicas* - compilación de textos. Recuperado de

<http://materialdeapoyo2011.blogspot.com/2011/03/que-es-el-conocimiento-mario-bunge.html>

Maximiliano, J., (2018). *Técnicas de investigación social*. Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/137671439/Sierra-Bravo-Restituto-Tecnicas-de-Investigacion-Social>

Montaner (2003). Recuperado de

<http://www.bdigital.unal.edu.co/6678/1/claramariagarzonrodriguez.2011.pdf>

Ordoñez, J. (28 de abril de 2014). *Optimización*. Recuperado de

<https://prezi.com/ozaapv2k3xhz/optimizacion/>

Palomino R. (2018). *Liderazgo y calidad académica en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Perú.

Recuperado de

<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2900/PNGP%2000012%20P21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereira A. (2014). *Estilo gerencial y su influencia en el proceso de toma de decisiones en las organizaciones educativas*. (Tesis de maestría).

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de

http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-06-17T08:20:10Z-4969/Publico/pereira_ch_ana_a.pdf

Pérez J, y Gardey A. (2009). *Definición de: Definición de abastecimiento*.

Actualizado: 2012.

Recuperado de <https://definicion.de/abastecimiento/>

Pérez, J. y Merino, M. Publicado: 2011. Actualizado: 2014. Definición. de:

Definición de contribución. Recuperado de

<https://definicion.de/contribucion/>

Porter. M. (1991). *Gestión de la productividad y la competitividad*. Recuperado de

<https://prezi.com/rtohgdlhefo0/definiciones-de-productividad-y-competitividad/>

Prieto, L. (1984). *Principios generales de la educación*. Caracas: Monte Avila.

Recuperado de

http://encuentra.com/que_son_los_valores/los_valores_y_su_significado_14168/

Quiroa C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral (estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciada). Universidad

Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

- Ramos, L. (30 de junio del 2015). *Definición de optimización de recursos*.
Recopilación. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-optimizacion-de-recursos-recopilacion/>
- Robbins, L. (1932). *An essay on the Nature and Significance of Economic Science*. MacMillan, Londres. Tercera edición. Recuperado de <http://personales.unican.es/sanchezb/web/La%20economia.pdf>
- Robeyns (2005). *The Capability Approach: a theoretical survey*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/282/28212043003.pdf>
- Rodríguez, A. (1991). *Psicología Social*. México: Trillas. ISBN. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>
- Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia, M. Aprobado. (23 de octubre del 2017). Revista Espacios. *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamwork*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Shepherd, Geoffrey (1999). *Administración pública en América latina y el Caribe: en busca de un paradigma de reforma*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HtCP82EQsE4C&pg=RA1-PR1&lpq=RA1-#v=onepage&q&f=false>
- Stanton, W. Etzel, M. & Walker, B., (2004). *Fundamentos de Marketing*. 13va. Edición, de Mc Graw Hill. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia-servicios/definicion-servicios.html>
- Tracy, B. (2013). *Metas: estrategias prácticas para determinar y conquistar sus objetivos*. España. Empresa activa. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/bid/259430/Metas-de-Brian-Tracy-o-C-mo-definir-y-cumplir-con-tus-objetivos>

Universidad Militar Nueva Granada (2016) *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. Recuperado de http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/gerencia_de_proyectos/unidad_4/DM.pdf

Universidad Militar Nueva Granada (2016). *Elementos Generales en la Toma de*

Universidad Militar Nueva Granada (2016). *Toma de decisiones gerenciales*. :

Recuperado de

http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/gerencia_de_proyectos/unidad_4/DM.pdf

Villafranco, G. (30 de junio 2016). *10 consejos para innovar como Steve Jobs*.

Forbes México. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/10-consejos-innovar-steve-jobs/>

Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*, fondo de cultura económico. México.

Recuperado de <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

Yirepa Finanzas Básicas, 2018 *El liberalismo económico*. Recuperado de

<http://yirepa.es/adam%20smith.html>

ANEXOS

**Anexo 1. Título. La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino,
Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
<p>General: ¿En qué medida la toma de decisiones gerenciales se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, 2017?</p>	<p>General: Conocer en qué medida la toma de decisiones gerenciales se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, 2017.</p>	<p>General: La toma de decisiones gerenciales se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco, 2017.</p>	<p>V. Independiente X: toma de decisiones</p> <p>V. Dependiente Y: liderazgo gerencial.</p>	<p>abastecimiento actitud calidad</p> <p>capacidad confiabilidad conocimiento</p>
<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los elementos esenciales de la toma de decisiones que contribuyen al liderazgo gerencial? • ¿De qué manera los resultados de gestión se relacionan con el liderazgo gerencial? 	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir los elementos esenciales de la toma de decisiones que favorecen en el liderazgo gerencial. • Determinar de qué manera los resultados de gestión se relaciona con el liderazgo gerencial. 	<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados de gestión se relacionan de manera positiva alta con el liderazgo gerencial. 	<p>Dimensiones</p> <p>resultados de gestión</p> <p>efectividad</p> <p>optimizar recursos</p>	<p>disponibilidad eficacia gestionar</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida la efectividad se relaciona con el liderazgo gerencial? • ¿Cómo es que la optimización de los recursos se relaciona con el liderazgo gerencial? 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer en qué medida la efectividad se relaciona con el liderazgo gerencial. • Conocer cómo es que la optimización de los recursos se relaciona con el liderazgo gerencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • La efectividad se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial. • La optimización de los recursos se relaciona de manera positiva alta con el liderazgo gerencial. 	<p>eficiencia</p> <p>productividad</p> <p>distribución</p>	<p>innovar implementación metas</p> <p>minimizar costos optimizar producción</p> <p>satisfacción servicios tangibilidad</p>



INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" - HUÁNUCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA
CUESTIONARIO



Estimado Trabajador (a):

Se viene desarrollando un trabajo de investigación titulado **“la toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”**, para lo cual se está recolectando datos relacionados con el respectivo trabajo; a continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas sírvase a responder las mismas con veracidad y sinceridad del caso, marcando con una (X) en los recuadros correspondientes.

1. ¿Con que frecuencia la Municipalidad Distrital de Molino, realiza el abastecimiento logístico?
 - a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no

2. ¿Los directivos tienen actitud positiva para realizar las gestiones a su cargo en la Municipalidad Distrital de Molino?
 - a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no

3. ¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, realizan sus planes de trabajo con calidad?
 - a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no

- e) Definitivamente no
4. ¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino, tienen capacidad suficiente del área donde están a cargo?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
5. ¿Los Sistemas informáticos que tiene la Municipalidad Distrital de Molino, es confiable?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
6. ¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino tienen conocimiento de los servicios que brindan a los usuarios?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
7. ¿La Municipalidad Distrital de Molino tiene disponibilidad para realizar trabajos sociales a diferencia de otras Municipalidades Distritales?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
8. ¿Los gerentes de la Municipalidad Distrital de Molino son eficaces en las gestiones que realizan?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no

- e) Definitivamente no
9. ¿Los gerentes cumplen con gestionar las actividades planificadas en el tiempo establecido?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
10. ¿Usted, estaría de acuerdo con innovar en cuanto a la atención en la Municipalidad Distrital de Molino?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
11. ¿Los gerentes cumplen con la implementación de las normas de la institución?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
12. ¿Los gerentes cumplen con las metas planteadas por la Municipalidad?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
13. ¿Los altos directivos minimizan costos para el beneficio de la Municipalidad Distrital de Molino?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
14. ¿Los trabajadores optimizan los recursos materiales en sus actividades?

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

15. ¿En la institución hay producción alta en las diferentes áreas?

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

16. ¿Los trabajadores logran la satisfacción de los usuarios en la atención de los trámites administrativos?

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

17. ¿Los trabajadores brindan un buen servicio a los usuarios?

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

18. ¿Las gestiones que se realizan en la institución son tangibilidad y/o verificables por los usuarios?

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

Muchas gracias por su colaboración...



Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” - HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

GUÍA DE ENTREVISTA**DATOS GENERALES**

PERSONA A ENTREVISTAR: Imer M. Ramos Nolasco- Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Molino-Pachitea-Huánuco.

PERSONA QUE VA A ENTREVISTAR: Nisset Dayana Laurencio Leon

COLABORADOR.....

FECHA DE ENTREVISTA.....

HORA DE ENTREVISTA.....

LUGAR DE LA ENTREVISTA: Oficina de la Gerencia Municipal en la Municipal de la Municipalidad Distrital de Molino-Pachitea-Huánuco.

Señor Gerente Municipal muy buenos días, soy alumna de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, Posgrado de la Maestría Gerencia Publica; tenga usted un cordial saludo; de antemano agradezco por el tiempo que me esta asignando; el propósito de esta entrevista es para recoger datos que serán utilizados en mi trabajo de investigación titulado **“La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017”**, de esta prestigiosa institución.

En seguida voy a formular algunas preguntas relacionadas con el trabajo de investigación, espero que me pueda contestar con la sinceridad del caso.

1. ¿Con que frecuencia la Municipalidad realiza el abastecimiento logístico?
 - a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no

2. ¿Usted como gerente municipal considera que la calidad es óptima en la Municipalidad?
 - a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí

- c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
3. ¿La Municipalidad tiene disponibilidad de materiales y recursos para cumplir sus metas?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
4. ¿Cómo gerente Municipal cree usted que la innovación es fundamental para fortalecer la gestión en su centro de trabajo?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
5. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad satisfacen a los usuarios en los servicios que brindan?
- a) Definitivamente sí
 - b) Probablemente sí
 - c) Indeciso
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no

Muchas gracias por la información brindada y su tiempo prestado para realizar la entrevista...



Anexo 4
INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” - HUÁNUCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA
CUESTIONARIO

Estimado gerente (s):

Se viene desarrollando un trabajo de investigación titulado “**La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017**”, para lo cual se está recolectando datos relacionados con el respectivo trabajo; a continuación, usted encontrara un cuadro de elementos de la toma de decisiones, sírvase a responder las mismas con veracidad y sinceridad del caso, marcando con una (X) en los recuadros correspondientes.

Califique usted la priorización de los elementos para la toma de decisiones en su utilización que favorece al liderazgo gerencial.

N°	Elementos de la toma de decisiones según Moody (1990)	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
1.	Información disponible: tanto a favor como en contra del problema. Cuando no se dispone de información, se utilizan los datos disponibles.					
2.	Conocimiento: tanto de las circunstancias que rodean el problema o de situaciones similares.					
3.	Experiencia: los resultados anteriores buenos o malos aportan a la solución de los próximos problemas. Si no existe experiencia, se recurre a los experimentos; esto no significa que los problemas se resuelvan con experimentos.					
4.	Análisis: los métodos para analizar problemas complementan, pero no reemplazan lo restantes cuatro ingredientes de la decisión.					
5.	Juicio: el juicio es necesario para combinar la información, el conocimiento, la experiencia y el análisis.					

Muchas gracias por su colaboración...

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Huánuco, 6 de agosto del 2018

Señor.

Abg. Nilson Roger Venancio Jorge

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Molino

Molino. –



Solicito : autorización para realizar investigación científica

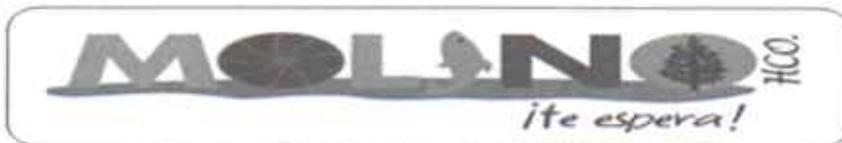
Es un honor saludarle cordial y respetuosamente a usted, a través de la presente con la finalidad de solicitarle se sirva autorizar a mi persona en calidad de alumna de la Maestría en Gerencia Publica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, pueda acceder a la institución a la cual usted representa, con el fin de aplicar un cuestionario y entrevista, el mismo que tiene como finalidad de conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco-periodo 2017, el cual se encuentra dirigido para los señores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino.

La permanencia y el horario de los encuestadores, será de común acuerdo con su Institución, permitiendo la participación de todos los involucrados.

En espera de una buena acogida y agradecimiento por su atención y buena disposición, se despide.

Atentamente.

Nisset Dayana Laurencio Leon
DNI:47456290



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 248 - 2018-MDM/A.

Molino, 20 de Agosto de 2018.

VISTO:

El Memorándum N° 414-2018-MDM/GM de fecha 20 de Agosto del 2018, de la Gerencia Municipal; la Solicitud de fecha de 06 de Agosto de 2018, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Art. 194° y 195° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, la cual señala "(...) las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores local con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (...)" y concordante con el artículo II de la norma citada precedentemente la cual señala "los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia(...)";

Que, el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad, teniendo entre sus facultades y atribuciones como titular del pliego, disponer las acciones administrativas que corresponden del Sistema del Personal como la de designar y cesar a los funcionarios, conceder licencias entre otros, conforme a lo previsto en el numeral 17 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

Que, mediante solicitud expediente N° 3198 de fecha de recepción 06 de Agosto de 2018, de la Srta. Nisset Dayana Laurencio Leon, estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Gerencia Publica en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, solicita a la Gerencia Municipal, pueda acceder a la institución con el fin de aplicar un cuestionario y entrevista, el mismo que tiene como finalidad de conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - Periodo 2017, el cual está dirigido para los trabajadores de dicha institución.

Que, con Memorándum N° 410-2018-MDM/GM de fecha 06 de Agosto de 2018, el Gerente Municipal - M. Imer RAMOS NOLASCO, solicita que mediante Resolución de Alcaldía, se apruebe aplicar el cuestionario y entrevista, el mismo que tiene como finalidad en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017".

Que, dentro de este contexto normativo y habiéndose compulsado favorablemente la propuesta realizada por el Gerente Municipal, este despacho considera aprobar que la Srta. Nisset Dayana Laurencio Leon realice la aplicación del cuestionario y entrevista del trabajo de investigación.

Que, estando a los argumentos expuestos y conforme a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 y la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444;



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

SE RESUELVE:

Artículo Primero: APROBAR, con fecha a 22 de Agosto de 2018, para aplicar el cuestionario y entrevista a los trabajadores de la institución sobre el trabajo de investigación titulada "La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017"

Artículo Segundo: DISPONER, a la Gerencia Municipal, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, debiendo implementar las acciones administrativas conforme a Ley.

Artículo Tercero: ESTABLECER, de la alumna Nisset Dayana Laurencio Leon de la Maestría en Gerencia Publica de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio de Huánuco, prosiga con la investigación respectiva conforme a la normatividad vigente.

Artículo Cuarto: TRANSCRIBIR, la presente resolución a los órganos estructurados de la entidad.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLINO
PACHITEA - HUÁNUCO
MUN. NELSON ROGER VENANCIO JORGE
ALCALDE
DNI N° 8839111

MOLINO - PACHITEA

“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Huánuco, 18 de julio del 2017

Señor.

Abg. Nilson Roger Venancio Jorge

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Molino

Molino. –



Solicito : autorización para realizar investigación científica

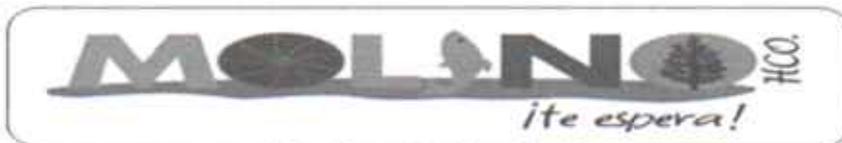
Es un honor saludarle cordial y respetuosamente a usted, a través de la presente con la finalidad de solicitarle se sirva autorizar a mí persona en calidad de alumna de la Maestría en Gerencia Publica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, pueda acceder a la institución a la cual usted representa, con el fin de realizar el proyecto de investigación científica, titulada La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017; el mismo se encuentra dirigido para los señores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino.

La permanencia y el horario, será de común acuerdo con su Institución, permitiendo la participación de todos los involucrados.

En espera de una buena acogida y agradecimiento por su atención y buena disposición, se despide.

Atentamente,


Nisset Dayana Laurencio Leon
DNI:47456290



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 178 - 2017-MDM/A.

Molino, 20 de Julio de 2017.

VISTO:

El Memorándum N° 414-2017-MDM/GM de fecha 20 de Julio del 2017, de la Gerencia Municipal; la Solicitud de fecha de 18 de Julio de 2017, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Art. 194° y 195° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la cual señala "(...) las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores local con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (...)" y concordante con el artículo II de la norma citada precedentemente la cual señala "los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia(...)";

Que, el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad, teniendo entre sus facultades y atribuciones como titular del pliego, disponer las acciones administrativas que corresponden del Sistema del Personal como la de designar y cesar a los funcionarios, conceder licencias entre otros, conforme a lo previsto en el numeral 17 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

Que, mediante solicitud expediente N° 3000 de fecha de recepción 18 de Julio de 2017, de la Srta. Nisset Dayana Laurencio Leon, estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Gerencia Publica en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, solicita a la Gerencia Municipal, se le asigne mediante Resolución de Alcaldía, la realización del proyecto de investigación titulada "La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017"

Que, con Memorándum N° 414-2017-MDM/GM de fecha 18 de Julio de 2017, el Gerente Municipal - M. Imer RAMOS NOLASCO, solicita que mediante Resolución de Alcaldía, se apruebe la realización del proyecto de investigación titulada "La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017".

Que, dentro de este contexto normativo y habiéndose compulsado favorablemente la propuesta realizada por el Gerente Municipal, este despacho considera aprobar que la Srta. Nisset Dayana Laurencio Leon realice su proyecto de investigación.

Que, estando a los argumentos expuestos y conforme a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 y la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: **APROBAR**, con fecha a partir del 24 de Julio de 2017 hasta la culminación del trabajo de investigación titulada "La toma de decisiones y su



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

contribucion con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017"

Artículo Segundo: DISPONER, a la Gerencia Municipal, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, debiendo implementar las acciones administrativas conforme a Ley.

Artículo Tercero: ESTABLECER, que la estudiante disponga de información y facilidades para su investigación conforme a la normatividad vigente.

Artículo Cuarto: TRANSCRIBIR, la presente resolución a los órganos estructurados de la entidad.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLINO
PACHITEA - HUÁNUCO
APM NELSON ROGER VENANZO JORGE
ALCALDE
DNI N° 22530111

MOLINO - PACHITEA

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Nisset Dayana Laurencio Leon, alumna de la Maestría de Gerencia Publica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La finalidad del estudio es conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Nisset Dayana Laurencio Leon. He sido informado (a) de que la finalidad de este estudio es conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha: _____ de _____ de _____.

.....
Nombre del Participante

.....
Firma del Participante

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO**

ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación:

La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017

MI nombre es Nisset Dayana Laurencio Leon y soy alumna de la Maestría en Gerencia Publica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán, actualmente se está realizando un estudio que tiene por finalidad: Conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017, para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en llenado del cuestionario que se adjunta al presente documento.

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas (O RESULTADOS DE MEDICIONES), sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (X) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Si quiero participar

Nombre: _____

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Fecha: _____ de _____ del _____.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

Esquema para elaborar el Plan de Trabajo de Ejecución del Proyecto de Investigación

Título del Proyecto:

La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad

Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017

Responsable: Nisset Dayana Laurencio Leon

Problemática

Se han experimentado cambios demográficos, económicos, culturales, políticos e internacionales que han modificado las formas de organización y relación entre la ciudadanía y el Estado. Estos cambios, han provocado una mayor complejidad al surgir diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales que generan nuevas necesidades y dificultades, que requieren ser afrontadas por el gobierno de forma efectiva. Según Shepherd, Geoffrey (1999) "Administración pública es un sistema de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local".

La gerencia pública es un régimen de fines indeterminados que percibe un vínculo de distribuciones legales que ejecutan los cargos dependientes y del mandato del periodo y de otras entidades gubernamentales con naturaleza judicial ya sean de contorno territorial.

Díaz, N.; García, L. y Galicia, O. (mayo, 2012) señalan que:

[E]l liderazgo es un proceso social, una estimulación la cual causa que un número de personas se dirijan a una nueva meta en común. Por su parte la cultura organizacional se puede definir como la forma en que la organización ha aprendido a manejar su ambiente, una mezcla de supuestos, conductas, relatos, mitos, valores y otras ideas. (p.2)

El liderazgo en la función pública son las nuevas relaciones de organización, poder y participación en las esferas públicas y privadas generan una evolución en el orden democrático. Sin embargo, esta democracia se mantiene en el principio de ser una forma de gobierno en que

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

el control político es ejercido por todo el pueblo, directamente o a través de la elección de representantes.

En Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente y tras los cambios económicos, políticos e internacionales, se han vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía. Para tal caso se requiere de buenos líderes que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

La Municipalidad Distrital de Molino en la toma de decisiones debería enfocarse en los resultados de gestión es decir a la consecuencia final de una serie de acciones o eventos, expresados cualitativa o cuantitativamente dentro de la gestión Municipal. Algunos resultados posibles pueden ser la ventaja, la desventaja, la ganancia, la pérdida, el avance o la victoria; al no alcanzar un resultado en una operación puede indicar que las acciones son ineficientes, inefectivas o insatisfechas, la cual no contribuye un liderazgo eficiente dentro de la Municipalidad. La efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca también es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente; la institución no lo está realizando de la mejor manera y en consecuencia la productividad que es la capacidad de producción por unidad de trabajo de los trabajadores en sus labores administrativas es baja en algunas de las gerencias de la Municipalidad; optimizar recursos se refiere a la forma de mejorar alguna acción o trabajo realizada, esto nos da a entender que la optimización de recursos es buscar la forma de mejorar el recurso de una gestión adecuada para que esta tenga mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia; no optimiza recursos administrativos, económicos, informáticos con los que cuenta, consecuentemente la distribución que es la acción de distribuir requiere de mucho trabajo y hay una serie de dificultades para realizar esta actividad. En consecuencia, todo lo mencionado dificulta para obtener un liderazgo gerencial dentro y fuera de la municipalidad.

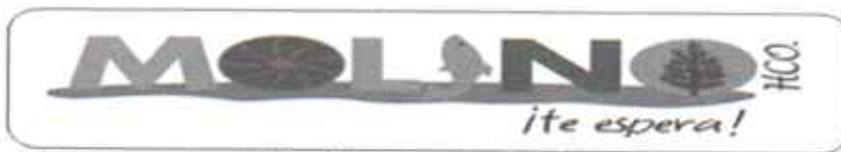
Objetivo general

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO

Conocer en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, Provincia de Pachitea, Región Huánuco - periodo 2017.

Objetivos específicos

- Describir cuales son los elementos esenciales de la toma de decisiones que favorecen en el liderazgo gerencial.
- Determinar de qué manera los resultados de gestión se relaciona con el liderazgo gerencial.
- Conocer en qué medida la efectividad se relaciona con el liderazgo gerencial.
- Conocer cómo es que la optimización de los recursos se relaciona con el liderazgo gerencial.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 16- 2017-MDM/A.

Molino, 31 de Enero de 2017.

VISTO:

El Memorándum N° 10-2017-MDM/GM de fecha 31 de Enero del 2017, de la Gerencia Municipal; el Informe N° 14-A-2017-MDM-SGRR.HH/SEI de fecha de recepción 31 de Enero de 2017, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Art. 194° y 195° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la cual señala "(...) las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores local con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (...) y concordante con el artículo II de la norma citada precedentemente la cual señala "los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia(...)";

Que, el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad, teniendo entre sus facultades y atribuciones como titular del pliego, disponer las acciones administrativas que corresponden del Sistema del Personal como la de designar y cesar a los funcionarios, conceder licencias entre otros, conforme a lo previsto en el numeral 17 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972;

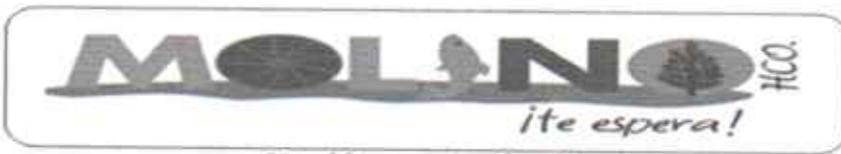
Que, mediante el Informe N° 14-A-2017-MDM-SGRR.HH/SEI de fecha de recepción 31 de Enero de 2017, la Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Molino - Idelma SANTAMARIA EVARISTO, solicita a la Gerencia Municipal, se apruebe el eslabón de los 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, que está conformado por el Alcalde, regidores, gerentes, sub gerentes, responsables, asistentes entre otros.

Que, con Memorándum N° 10-2017-MDM/GM de fecha 31 de Enero de 2017, el Gerente Municipal - M. Imer RAMOS NOLASCO, se apruebe el eslabón de los 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino.

Que, dentro de este contexto normativo y habiéndose compulsado favorablemente la propuesta realizada por el Gerente Municipal, este despacho considera aprobar el eslabón de los 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino. Que, estando a los argumentos expuestos y conforme a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 y la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: **APROBAR**, con fecha de 31 de Enero de 2017 el eslabón de los 130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Molino, que está conformado por el Alcalde, regidores, gerentes, sub gerentes, responsables, asistentes entre otros.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Artículo Segundo: DISPONER, a la Gerencia Municipal y Sub Gerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, debiendo implementar las acciones administrativas conforme a Ley.

Artículo Tercero: ESTABLECER, que el funcionario encargado ciña sus funciones de acuerdo al reglamento de organización y funciones y conforme a la normatividad vigente.

Artículo Cuarto: TRANSCRIBIR, la presente resolución a los órganos estructurados de la entidad.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MOLINO
PACHITEA - HUANUCO
Rta. NLSCH ROGER VENANCIO JORGE
ALCALDE
DNI N° 22530111

MOLINO - PACHITEA

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Mi nombre es Nisset Dayana Laurencio Leon identificada con el DNI N°47456290, nací el 9 de noviembre de 1992, en la ciudad de Molino-Pachitea -Huánuco, número telefónico es 945872247, e-mail: dayana.ll911@gmail.com, domicilio actual jr. Huallayco N° 1236- Huánuco.

Formación académica superior lo realicé en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, en la Escuela de Posgrado la Maestría en Gerencia Pública periodo 2017-2018; mis estudios de pre grado, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas en el periodo 2011 – 2015, Administradora Colegiada (CLAD-17960).

Realice otros estudios en la universidad de Huánuco en el año 2016 de computación e informática el Módulos de: Experto en Windows 8.1, Word 2013, Excel 2013, internet y power point 2013. En el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano el inglés básico e intermedio con un módulo de dieciocho ciclos y setecientas horas pedagógicas.

Estudios secundarios en el colegio nacional “Institución Educativa Molino” periodo 2005-2009.

Mi experiencia laboral fue en la Municipalidad Distrital de Molino Pachitea - Huánuco

en el área de rentas como Gerente de Rentas y Ejecución Coactiva y Responsable de Seguridad ciudadana desde setiembre 2016 a febrero 2018 y como Administradora en el “Hostal Wassiki” desde enero 2015 a diciembre 2016, en la ciudad de Huánuco.

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: LAURENCIO LEON NISSET DAYANA

DNI: 47456290

Correo electrónico: dayana.11911@gmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 945872247

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	GERENCIA PUBLICA
Mención:	

Grado Académico obtenido:

GRADO DE MAESTRO

Título de la tesis:

LA TOMA DE DECISIONES Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLINO PROVINCIA DE PACHITEA, REGION HUÁNUCO - PERIODO 2017.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 09/01/2019



Firma del autor



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **09:00h**, del día **Jueves 27 DE DICIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Juan ESTELA Y NALVARTE
Dr. Edilberto SUERO ROJAS
Dr. Milton PEREZ SOLIS

Presidente
Secretario
Vocal

Asesor de Tesis: Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES (Resolución N° 01624-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña, Nisset Dayana LAURENCIO LEON.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LA TOMA DE DECISIONES Y SU CONTRIBUCIÓN CON EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOLINO PROVINCIA DE PACHITEA, REGIÓN HUÁNUCO - PERIODO 2017"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las..... horas del 27 de diciembre de 2018.

PRESIDENTE
DNI N° 22718014

SECRETARIO
DNI N° 29305389

VOCAL
DNI N° 22520779

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03043-2018-UNHEVAL/EPG-D)