

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN TIEMPO DE
PANDEMIA EN EL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA.**

Autora:

Bach. Maria Febe Raquel Chuquilin Condor

Asesora:

Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck

Registro:(.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la vida y por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera profesional, por ser mi bastión en mis momentos de flaqueza, dándome la energía necesaria para dominar las dificultades que se presentan día a día, brindándome siempre sus bendiciones y protección.

A mis padres Inés Condor Pinedo y Segundo Carlos Chuquilín Hernández, por brindarme su apoyo en todo momento, por el esfuerzo y por inculcarme valores, y darme la oportunidad de tener una buena educación y poder defenderme en la vida, pero sobre todo por un excelente ejemplo de vida a seguir, gracias.

A mi hermana María Maricely Chuquilín Córdor por el cariño y estar a mi lado en todo momento, en las buenas y las malas, por su comprensión y valor de seguir adelante y acompañarme en todos mis sueños.

María Febe Raquel.

Agradecimiento

A Inés Condor Pinedo y Segundo Carlos Chuquilín Hernández, mis grandes tesoros, mis padres por el cariño y apoyo moral e incondicional, que siempre he recibido de ustedes y por el cual hoy he logrado concluir y culminar mi primer peldaño de mi carrera profesional, agradecida porque es mi más grande herencia de parte de ustedes.

A mis maestros de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por transferir y difundir sus cuantiosos conocimientos y enseñanzas de manera competente. A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y administrativas, de la sede Utcubamba por el esfuerzo, sacrificio y dedicación de los 5 años de la carrera profesional, logrando objetivos importantes, como la culminación del desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una óptima formación profesional.

A mi asesor Mg. CPC Juan Alberto Avalos Hubeck, conecedor competente, por el apoyo y paciencia durante la ejecución de mi tesis, quien supo direccionar y guiarme en el proceso, gracias a su ayuda todo ha sido menos complicado, quedando sus enseñanzas para mi futuro desempeño laboral.

Al Lic. Gonzalo Carrasco Pérez, Gerente de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, y equipo de colaboradores, por el apoyo, motivación, orientación y confianza brindada durante el desarrollo de mi tesis, que ha sido clave para ayudarme a demostrar mis capacidades y conocimientos en el desarrollo de mis tareas.

A mis familiares y amigos, por demostrarme su gran cariño, su sincera amistad y buenos consejos, soy afortunada de tenerlos en mi vida.

La autora.

**Autoridades De La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL


ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UZCUBAMBA del egresado MARIA FERE RAQUEL CHUQUILIN CONDOR de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 03 de ENERO de 2022


Mg. JUAN ALBERTO ÁVALOS HUACRA
Firma y nombre completo del Asesor

Jurado Evaluador de la Tesis



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

PRESIDENTE



Mg. Dennis Brayan Baique Timaná

SECRETARIO



Mg. Melissa Dalila Feria Hernández

VOCAL

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-O

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:
LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL ÁREA DE DESARROLLO
SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA

presentada por el estudiante ()/egresado (X) MARÍA FEBE RAQUEL CHUQUILÍN CÓNDOR
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional 7583705652@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 11 de enero del 2022

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 18 de febrero del año 2022, siendo las 11:00 horas, el aspirante: MARÍA FEBE RAQUEL CHUQUILÍN CÓNDOR, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (X) la Tesis titulada: LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN EL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, teniendo como asesor a Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Cecil Wilmer Burga Campos.

Secretario: Mg. Dennis Brayan Baique Timaná.

Vocal: Mg. Melissa Dalila Feria Hernández.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X)

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:43 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice del Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis	vii
Acta de Sustentación de la Tesis.....	viii
Índice del Contenido	ix
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Población, muestra y muestreo.....	26
2.3. Determinación de variables	27
2.4. Métodos.....	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
2.6. Análisis de datos.....	28
III. RESULTADOS.....	30
3.1. Presentación y análisis.....	30
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión consideración individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	30
Tabla 2.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión estimulación individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	31
Tabla 3.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión carisma en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	32
Tabla 4.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión inspiración en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	33
Tabla 5.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión tolerancia en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	34
Tabla 6.	Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	35
Tabla 7.	Estilos de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	37

Índice De Figuras

Figura 1.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión consideración individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	30
Figura 2.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión estimulación individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	31
Figura 3.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión carisma en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	32
Figura 4.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión inspiración en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	33
Figura 5.	Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión tolerancia en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	34
Figura 6.	Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	36
Figura 7.	Estilos de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....	37

Resumen

La tesis titulada Liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se desarrolló como finalidad identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. La investigación fue descriptiva con diseño no experimental, transversal. La muestra quedó instituida por 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con interrogantes en escala de Likert. La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través del coeficiente de alfa de Cronbach por ser una variable con enfoque cuantitativo ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad de ,809 para dicho cuestionario, permitiendo el logro de los objetivos propuestos. Los resultados representados en tablas y figuras concluyen que el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, es de nivel malo en todas sus dimensiones, según los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento desde la perspectiva de los colaboradores de dicha área.

Palabras claves: Liderazgo administrativo, consideración individual, estimulación individual, carisma, inspiración, tolerancia.

Abstract

The thesis entitled Administrative leadership in times of pandemic in the Social Development Area of the Provincial Municipality of Utcubamba, was developed as a purpose to identify the level of administrative leadership in times of pandemic in the Social Development Area of the Provincial Municipality of Utcubamba. The research was descriptive with a non-experimental, cross-sectional design. The sample was instituted by 40 collaborators from the Social Development Area of the Provincial Municipality of Utcubamba. An intentional non-probabilistic sampling was used. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, with questions on a Likert scale. The reliability of the instrument was obtained through Cronbach's alpha coefficient as it is a variable with an ordinal quantitative approach, obtaining a high degree of reliability of .809 for said questionnaire, allowing the achievement of the proposed objectives. The results represented in tables and figures conclude that the level of administrative leadership in times of pandemic in the Social Development Area of the Provincial Municipality of Utcubamba, is of a bad level in all its dimensions, according to the results obtained from the application of the instrument from the perspective of the collaborators of this area.

Keywords: Administrative leadership, individual consideration, individual stimulation, charisma, inspiration, tolerance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial actualmente la problemática de la pandemia del Coronavirus o COVID – 19, generada en el siglo XXI, iniciándose los primeros casos por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, y posteriormente se evidenció casos de coronavirus en numerosos países del mundo, ante esta situación la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró desde marzo 2020 pandemia mundial. En efecto, por la expansión de dicha pandemia, se ha afectado a millones de seres humanos y aún sigue perjudicando a miles de personas, según la OMS (2021), “el nuevo coronavirus SARS-CoV-2, responsable de la enfermedad COVID-19, avanza por todo el planeta sumando más de 4,3 millones de fallecidos y más de 207 millones de personas infectadas, incrementándose el número de casos y muertes en el mundo entero”.

Este fenómeno de la pandemia ha logrado penetrar en cada ámbito y dominio poblacional, por lo que el escenario financiero de ahora, continúa estrechando a las empresas, organizaciones e instituciones tanto públicas como privadas, exigiendo así a adquirir recursos humanos cada vez más competentes con el fin de mejorar las actividades realizadas dentro del proceso y espacio de la gestión privada y la gestión gubernamental frente a la pandemia. Cabe recalcar que esta temática incierta desata el manejo y exploración de diversas habilidades, destrezas y maniobras trascendiendo y sobresaliendo dentro de la crisis sanitaria suscitada en el mundo entero, sin duda, las pymes están entre el ámbito corporativo e institucional como los más afectados por la pandemia, considerando que este escenario, ha generado y que aun genera zozobra e inseguridad en todo el mundo, por lo que fue evidente e inevitable la continuación de actividades económicas de cada país, forzando a los gobiernos de los países del mundo a decretar cuarentena obligatoria, cierre de fronteras, restricción de actividades empresariales y la implementación de medidas sanitarias de emergencia. Dadas las condiciones que anteceden, es preciso acentuar que la propagación de la pandemia desde su aparición ha generado una inestabilidad en todos los mercados activos de todos los ámbitos y desequilibrando el ascenso de la economía de cada país.

En ese mismo sentido y en vista de la situación actual, en el Perú también se hizo necesaria la preparación de las demandas nacionales adecuadas para hacer frente a

la pandemia de índole mundial, situación que hizo una paralización de todas las actividades habituales económicas-sociales de diferentes organizaciones e instituciones a nivel nacional, incluyendo municipalidades del país, debido a esta problemática suscitada afectó de manera negativa en la población en el aspecto económico, asimismo socialmente repercutió en el manejo del liderazgo administrativo en instituciones públicas y privadas. Precisando que, para nadie es ajeno que el estado de emergencia sanitaria decretado por el gobierno a causa de la pandemia, ha afectado y sigue afectando a gran escala la economía del país, dejando a su paso personas desempleadas, empresas cerradas y otras al borde de declararse en quiebra, lo mismo pasa con las instituciones de gobierno.

En ese sentido la Municipalidad Provincial de Utcubamba se encuentra en la ciudad de Bagua Grande que pertenece a la provincia de Utcubamba. La provincia de Utcubamba es una de las siete que conforman el departamento de Amazonas en la zona nororiental del Perú, considerada la provincia más poblada de todo el departamento, por lo que es de gran importancia el manejo de un liderazgo administrativo municipal con el propósito de orientar las direcciones administrativas adecuados y pertinentes a obtener resultados favorables en bien de la gestión pública y del desarrollo municipal provincial de acuerdo a las exigencias de la colectividad de la provincia de Utcubamba y de acorde con el momento crucial en el que se vive, generando transformaciones en la organización institucional, en las estrategias, en la planeación, y demás; con la intención de alcanzar las metas propuestas.

Cabe agregar que según la Ley Orgánica de Municipalidades “las municipalidades son corporaciones e instituciones autónomas, con autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia, con la finalidad de que cada Municipio se constituya en una institución de garantía; brindando bienestar a los vecinos a través de una adecuada prestación de los Servicios Públicos Locales y la ejecución de Obras de Infraestructura Local para satisfacer las crecientes necesidades de la Población, por lo que su principal objetivo es satisfacer las necesidades de la comunidad local, asegurando su participación en el progreso económico, social y cultural” (LEY N° 27972).

En tal virtud, el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, no es ajena a esta problemática existente actualmente, considerando

que el nuevo escenario planteado por la pandemia de COVID-19, no visto en absoluto en la memoria actual, se reinventa la conceptualización del liderazgo y se reajusta al contexto inédito crítico actual, por lo que conlleva a cambios de manera constante que se presentan en su entorno interno y externo de la municipalidad, sabiendo que es una entidad de índole pública, cambios normativos o de direccionamiento, además que son bases y principios que demandan de líderes con capacidad idónea de adoptar y emplear decisiones y estrategias que permitan acoplarse a la realidad actual de manera precisa, con el objetivo de no desmotivarse y decaer en el proceso, obteniendo resultados de gestión municipal, incluyendo la parte social, económica y sostenible, por ello es importante precisar que el liderazgo en la parte administrativa conlleva a una variación de adaptabilidad que se necesitan para afrontar situaciones inciertas presentes, sabiendo que el contexto laboral municipal se desarrolla mucho más allá de la institución, al mismo tiempo su ámbito de competencia, pero sobre todo el ámbito más humano, en que también comprende a la población involucrada.

En este caso y con referencia a lo anterior, la municipalidad provincial de Utcubamba por las medidas de seguridad sanitarias y requieren rutas estratégicas para hacerle frente a esta situación emergente, precisando que nadie se encontraba preparado para hacer un alto en sus actividades de una manera tan inesperada. Sin embargo, es evidente que las instituciones de índole privado son más amoldables a las estrategias de la metamorfosis global presente, ya que generalmente disponen de un mejor manejo de estilos de liderazgo; destacando que un buen líder tiene el deber de estar al corriente lo que pasa dentro de la organización, identificar el equipo de trabajo, identificar procesos y procedimientos, en base a ello determinar el estilo más adecuado de administrarlo. Por lo que, una manera de patentizar los diferentes métodos y estrategias de liderazgo administrativo en las organizaciones e instituciones es cuando acontecen circunstancias de crisis inesperadas, tal como lo es esta situación crítica que se atraviesa a nivel global la pandemia del coronavirus COVID – 19.

Berenstein (2017) manifiesta que “en tiempo de paz se puede sobrevivir con una buena administración y dirección en los diversos niveles de la jerarquía, en combinación con un buen liderazgo concentrado los niveles superiores, en época de guerra, sin embargo, necesita un liderazgo competente en todos los niveles”.

Por lo tanto, el liderazgo administrativo es imprescindible administrar con un desempeño laboral de manera precisa y clara, donde los equipos de trabajo se involucren cada vez más, logrando desarrollo social y un gobierno con un mayor crecimiento, compensando los servicios a la población y hacerlos competitivos, funcionales y creadores de valor.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se enunció la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba?

Se planteó como objetivo general Identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Y los objetivos específicos: Revisar y analizar las diferentes teorías que sustentan la situación actual del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia que ejerce el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Identificar las estrategias utilizadas en base a las dimensiones del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Identificar el estilo de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia que prevalece en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Para la ejecución de esta tesis se procesó un cuestionario organizado y constituido en la escala de Likert, para la investigación se tomó a toda la población, por lo tanto, fue de tipo censal, conformada por los 40 colaboradores.

La investigación se justifica de manera teórica porque abordó un tema de trascendencia social, según Coulter (2007) afirma que “ha sido un tema de interés que los investigadores empezaron a estudiar a partir del siglo XXI, las primeras teorías se enfocaron en el líder (teorías de rasgos), y como él era capaz de interactuar con los integrantes de un grupo (teorías del comportamiento)”. Asimismo, Evans y Lindsay (2008) afirman que “el liderazgo administrativo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”.

Debido a la importancia del tema de investigación que se tiene en la actualidad, los autores que dieron consistencia y proporcionaron datos necesarios al estudio, se presentan a continuación:

Barajas et al., (2020). En su investigación: Liderazgo en tiempos de pandemia. Arribaron concluyendo y precisando que, el tema liderazgo se ha acontecido en un reto suficientemente caótico durante la fase de pandemia covid-19, que a nivel de todo el mundo atraviesa, considerando y de acuerdo con los raciocinios que se han venido mencionando en el apartado del desarrollo investigativo, por lo que se precisa que las diferentes compañías no se encontraron aptos para la crisis actual que se vive, lleno de retos que aún siguen llevando a seguir bajando económicamente día a día resbalas en sus ventas, sin embargo día a día es un aprendizaje para continuar manejando de forma precisa, sin despedir a ningún personal trabajador. Asimismo, resulta pertinente considerar que la destreza de tener liderazgo no siempre es una tarea fácil porque dentro del camino se puede encontrar eventualidades negativas y positivas, sin embargo, con habilidades y estrategias sólidas e innovativas podrán reflejarse los resultados de todo ello, mejorando el ámbito laboral y la seguridad de los colaboradores en las organizaciones.

Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2020). En el estudio realizado: Talleres emergentes de formación docente Itinerarios para el reencuentro. Este estudio concluye que hoy en día por el escenario crucial y espinoso que se vive en todo el mundo, enfatizando que el contexto es más difícil para unos que otros, este contexto actual acciona coyunturas de resignificar a las instituciones educativas como ámbitos notables y pudientes hacia la enseñanza y los aprendizajes de muchos estudiantes, por lo que es preciso fortificar el liderazgo directivo de cada institución educativa, orientando, acompañado y colaborando, la experiencia de los educadores y estudiantes, enfatizando que todo este proceso genera favorecimiento a una conexión más allegada con las familias en este tiempo de pandemia que todo se ha hecho mucho más complicado el acceso comunicativa, asimismo se precisan lo esencialmente que es contar con el desarrollo integral del ser humano con otros directores y con los equipos de supervisión.

Organización Internacional del Trabajo (2021). En el análisis realizado: Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos. Concluyendo que los trances generados en la actualidad que la pandemia COVID-19 ha dado y aún sigue haciendo un choque insondable en cómo se vive en la actualidad, considerando que cambió extremadamente la disposición de ocuparse en el trabajo y en todo tipo de actividades se alteró, por lo que en efecto se precisa que épocas sorprendentes requieren medidas sorprendentes.

Martin-Fiorino y Reyes (2020). En el escrito realizado: Desafíos y nuevos escenarios gerenciales como parte de la herencia del Covid-19. Arribando a la conclusión que mediante este escrito se evidenció la visión que actualmente se vive, considerando que la situación de la pandemia del coronavirus covid-19 son visibles los trascendentes alcances y desafíos que atañe toda esta situación. En este apartado también se muestran las limitaciones de información y las circunstancias de inseguridad, con los datos actuales de la pandemia, que día a día se muestran cada vez más caótico. Sin embargo, también son visibles muchas limitaciones, que sirven para identificar predisposiciones, impactos e impresiones de manera general, y también lecciones y desafíos, que hoy en día son percibidas totalmente desemejantes, dejando un shock en el ser humano.

Chucho (2020). En su tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones Educativas de Pucallpa, 2020. Arribando a la conclusión de que entre las variables estudiadas liderazgo directivo y desempeño docente si hay correspondencia significativa, contribuyendo a realizar ajustes de mejora en el servicio educativo, a pesar de la situación revuelta que se vive hoy en día.

Quilia (2020). En su tesis realizada: Desafíos en la gestión empresarial de las mypes en tiempos de COVID-19, Perú. A la conclusión que arribó que, con el estudio de caso se evidenció que la Mype es una compañía con formación reactiva sin embargo no son emprendedores, siendo una desventaja en época de Covid-19, considerando el descubrimiento del sistema actual, sin dejar de lado que también el descubrimiento de las carencias del empresariado peruano, en vista de que nadie estuvo preparado ni mucho menos había proyección de contingencias para circunstancias tan fortuitas

que se vive hoy por la COVID-19; abriendo antecedentes de foráneos retos que enfrenta el sector empresarial.

Las bases teóricas que sustentan a la variable de estudio se exponen a continuación:

A. El liderazgo administrativo

Estudiar y definir de manera precisa la temática del liderazgo administrativo no es tan sencillo como se enuncia o se escucha, porque hablar de liderazgo actualmente se hace referencia a una expresión que tiene distinción ya que atinamos en la conveniente naturaleza de la terminología, considerando su aplicación en diversos ámbitos requeridos, por lo que ha hecho su discernimiento más engorroso, así lo manifiestan Vázquez Toledo, et al. (2014) quienes “concluyó que existen tantas definiciones del liderazgo administrativo como personas que han tratado de definir el concepto, y en nuestros días este fenómeno se mantiene”.

Etling (2005) define que “el liderazgo administrativo es la influencia sobre los demás, puede describirse como el líder que es inteligente, persuasivo, emprendedor y con poder de convencimiento”.

Bass (1985) el liderazgo administrativo “es el arte de dirigir a las personas hacia metas comunes, haciéndoles conscientes de sus propias necesidades y las del otro, en un recurrir de acciones en beneficio de la colectividad” (p. 128)

Dilts (1998) donde dice que “el liderazgo administrativo es la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo”.

Hunter (1996) enuncia que “el liderazgo administrativo es como el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de un objetivo en pro del bien común”.

Abiantun Bouantun y Serrano Ledesma (2013) define al liderazgo administrativo como:

“La influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una

persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Collado Campaña (2018) manifiesta que:

“El liderazgo administrativo que se requiere en la administración exitosa exige ser capaz de coordinar y de equilibrar los conflictos entre individuos o grupos. Un líder tiene las habilidades para llegar a la vanguardia en una situación de crisis y tomar las riendas de formas creativas que conduzcan a la resolución. Si bien hay una considerable superposición entre la administración y el liderazgo, también hay diferencias. Un líder no es necesariamente un administrador, y viceversa”.

Lorenzo Delgado (2005) nos dice que “el liderazgo administrativo es como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”.

Gorrochotegui (1997) que “el liderazgo administrativo puede ser entendido como un proceso por el que se muestra a los colaboradores a través de la conducta personal del directivo y de una visión sobre el centro cuál es el camino a seguir en sus actuaciones formales e informales para que hallen un sentido a lo que hacen y logren los propósitos del centro”.

❖ Dimensiones del liderazgo administrativo

Las dimensiones de la variable en estudio liderazgo administrativo, acorde con Bass (1985) son las siguientes: consideración individual, estimulación individual, carisma, inspiración y tolerancia.

1. Consideración individual

La consideración individual expresa generosidad de parte del líder de la organización, enfatizando que es quien brinda apoyo individual al colaborador. Asimismo, manifiestan Avolio y Bass (1990), esta

dimensión “es modelo desarrollador del líder, donde se toma en cuenta las necesidades de los trabajadores, actividades que denominan capacitaciones, mentoring, entre otras actividades proactivas para la mejora de las competencias, capacidades y habilidades laborales”.

López y Enache (2009) indican que al contar con esta dimensión se construye “la autoconfianza y el desarrollo personal del seguidor, lo que lleva al fortalecimiento psicológico”.

Lussier y Achua (2005) manifiestan que “este fortalecimiento psicológico puede llevar a los individuos a sentirse capaces de realizar una gama de tareas más allá de las propias exigencias prescritas técnicamente”.

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; empatía y apoyo, provee retos y oportunidades.

2. Estimulación individual

De acuerdo a Bass (1985) el modelo de liderazgo administrativo “tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones”.

En conformidad con González, et al. (2013) “la estimulación individual propicia al líder a motivar al equipo, obteniendo que los integrantes del equipo de trabajo sean capaces de crear más allá de las metas, suscitando cambios positivos en beneficio de la organización”.

“El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes (González, et al., 2013).

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; animación al cambio y motivación e inspiración.

3. Carisma

Bass (1985) el carisma “es una percepción de un atributo de una persona, de algo importante donde nadie es capaz de explicar a que nos referimos”. “El carisma permite que la percepción del equipo de trabajo los describa como carismáticos y como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente” (Bass, 1985).

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; confianza e integridad y entusiasmo.

4. Inspiración

González, et al. (2013) “la inspiración es el estímulo que el buen líder genera, considerando que el líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores, sabiendo comunicar con palabras su visión de modo convincente y el propio ejemplo”.

Para Avolio y Bass (1990) indica que mediante "esta dimensión el líder lleva al trabajador al desempeño por encima de las expectativas que ha establecido el líder, elevando el deseo de superar las metas por parte de los trabajadores, donde destaca la dimensión motivación inspiracional”. Por ello contar con un buen liderazgo en la parte administrativa debe “inspirar, motivar y crear compromiso con los objetivos comunes es crucial, considerando a quien lidera teniendo la capacidad de orientar y dar sentido al equipo de trabajo, priorizando los beneficios del equipo sobre el beneficio individual, transmitiendo valores organizacionales” (López y Enache, 2009).

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; implicación e identidad.

5. Tolerancia

Ruiz y Arzate (2003) “la tolerancia son las actitudes que facilita el adecuado comportamiento de las personas, donde se apela a valores

como; respeto, opiniones y conductas, significando la maduración del equipo respetando a todo y tolerando en beneficio del equipo”.

Ruiz y Arzate (2003) “la tolerancia es un recurso metodológico que consiste en que, si yo puedo aprender de ti y quiero aprender en beneficio de la verdad, entonces no sólo te debo tolerar, sino también reconocerte como igual en potencia.”

Lupano y Castro (2015) afirman que “tener tolerancia es contar con madurez emocional, habilita al líder a mantener relaciones de cooperación con los subordinados, pares y superiores, asimismo la autoconfianza para que el líder logre de manera más efectiva objetivos difíciles y llevar a cabo una influencia exitosa sobre sus seguidores”.

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; reconocimiento y el respeto de opiniones.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño De Investigación

El tipo de investigación fue básica, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “también conocida como investigación teórica, pura o fundamental, destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos, no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata, se preocupa por recoger información real enriqueciendo el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”.

La investigación se desarrolló bajo el diseño investigación no experimental, cuantitativo, transversal y descriptivo, en vista de que se aplicó un instrumento de procesamiento de información, perpetrando en un mismo momento accediendo a efectuar un análisis de la situación actual del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, tal como lo dicen los autores, Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalan que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”, considerando que se describió una realidad para posteriormente poder identificar el nivel de liderazgo administrativo sin manipular la variable estudiada.

La investigación fue de diseño transeccional o transversal descriptivo, porque los datos fueron recolectados en un solo momento, en un tiempo único, tal como lo dice (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), considerando que su propósito es identificar el nivel del liderazgo administrativo de la variable, analizando e indagar su incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población en un momento dado, el procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a la muestra de estudio y proporcionar su descripción.” Esto se aplica, porque el estudio sitúa a la variable de estudio liderazgo administrativo en la muestra de estudio, con la finalidad de identificar el nivel de liderazgo administrativo que tienen concerniente al Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

En la investigación, se procedió a utilizar el esquema metodológico descriptivo no experimental, transversal, de acuerdo con los autores (Chávez, 2015).



Donde:

M: Muestra de estudio.

Xi: Liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

O₁: Resultado de la medición.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

El universo de interés en el estudio, estuvo conformado por 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Según Arias (2006) “la población o población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos que tienen características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, la cual queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

2.2.2. Muestra

Para la ejecución de la investigación se aplicó el instrumento de estudio a la muestra concerniente al Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, quienes formaron parte de la muestra en este estudio. Para la investigación se tomó a toda la población, por lo tanto, tuvo una muestra de tipo censal, conformada por los 40 colaboradores.

“La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2.3. Muestreo

El muestreo del estudio fue un muestreo no probabilístico, ya que el instrumento de estudio se aplicó a todo el personal administrativo del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

2.3. Determinación de variables

2.3.1. Variable de estudio: Liderazgo administrativo.

2.4. Métodos

Método descriptivo. Este método se utilizó para identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, considerando capacidades, actitudes y perspectivas del personal administrativo de dicha área en tiempos de pandemia.

Método documental. Este método se utilizó en el desarrollo de la teorización, la recopilación, procesamiento, difusión y presentación sistemática y coherente de la información científica y técnica en la ejecución de la investigación, sabiendo que fue útil en el proceso del análisis hipotético e ideal sobre el material bibliográfico e internet que se encuentra sobre los estudios actuales de la crisis actual que se está enfrentando en el país.

Método Inductivo – deductivo. Este razonamiento se utilizó en el proceso de la observación de la naturaleza del estudio, verificación y las bases teóricas de la investigación, con el objetivo de identificar los datos precisos y a partir de ello determinar las principales generalizaciones, es decir el proceso de esclarecimiento de las conclusiones generales y específicas del estudio.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas

La encuesta: Para el estudio se empleó como instrumento de estudio la encuesta; considerando que “son un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa (Palella & Martins, 2012) de todos los colaboradores del área con el fin Identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Para su aplicación fue necesario considerar el contexto de la pandemia, por lo que el proceso de aplicación de la encuesta fue más lento considerando que se realizó de manera presencial por requerimiento de la institución lugar del estudio, por lo que es significativo señalar que se aplicaron una sola encuesta de la variable que se estudió y se dio en un solo momento teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones.

2.5.2. Instrumento

El cuestionario: El instrumento de estudio utilizado fue el cuestionario elaborado por la investigadora. Se consideró el recojo de información sobre la variable de estudio, considerando que el sentido es identificar el nivel del liderazgo administrativo, con cada una de sus dimensiones, haciendo un total de 20 reactivos o ítems; enfatizando que cada pregunta realizada pasó por el proceso de confiabilidad y validez que todo instrumento de investigación debe tener.

2.6. Análisis de datos

Hoy en día en todo el mundo existiendo una variación de métodos y conjunto de técnicas para cada proceso investigativo, es sin duda una maravilla, por lo que las características de la investigación que se realizó usando un diseño de investigación no experimental, cuantitativo, transversal y descriptivo, por lo que se desarrolló mediante la aplicación del programa Excel en primera instancia, para luego procesarlas en el software estadístico IBM SPSS

Statistics v26.0, después de realizar el procesamiento de los resultados se realizó el análisis, interpretación y representación de los datos, a través de tablas y figuras estadísticas a partir de los datos recolectados, con el propósito de simplificar el análisis de las dimensiones de la variable de estudio, para posteriormente realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones pertinentes, utilizando la lógica del análisis de los resultados, teniendo en cuenta característica de los antecedentes, resultados y el marco teórico, para una mayor relevancia de la investigación.

2.6.1. Confiabilidad del instrumento

Se concretó con la prueba estadística o coeficiente Alfa de Cronbach el mismo que dio un alto grado de confiabilidad, la confiabilidad interna es **,809** aplicable demostrando la confiabilidad del instrumento para la recolección de información en campo.

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo administrativo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach^a	N de elementos
,809	20

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis

A continuación, se presenta el resultado encontrado en el análisis descriptivo de la variable liderazgo administrativo.

3.1.1. Análisis e identificación del nivel del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, según sus dimensiones

3.1.1.1. Dimensión 1: Consideración individual

Tabla 1

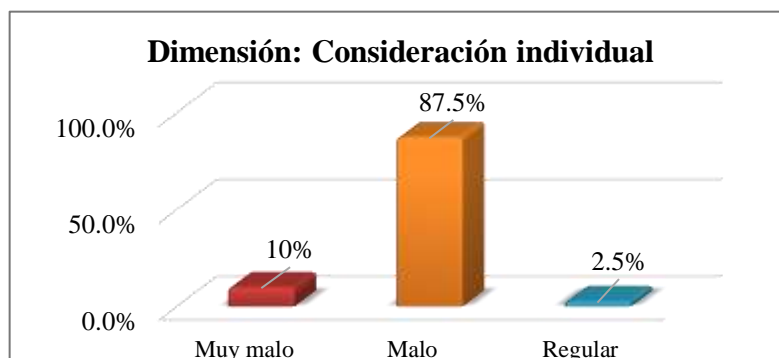
Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión consideración individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	4	10.0	10.0	10.0
Malo	35	87.5	87.5	97.5
Regular	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 1

Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión consideración individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 1.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo administrativo en la dimensión consideración individual a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se observa en la tabla y figura 1 que, el 10% indica que presenta un nivel muy malo, el 87.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular.

3.1.1.2. Dimensión 2: Estimulación individual

Tabla 2

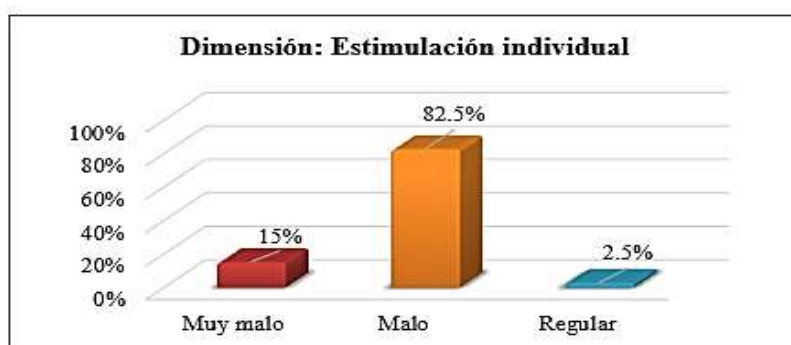
Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión estimulación individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	6	15.0	15.0	15.0
Malo	33	82.5	82.5	97.5
Regular	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 2

Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión estimulación individual en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 2.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo administrativo en la dimensión estimulación individual a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se observa en la tabla y figura 2 que, el 15% indica que presenta un nivel muy malo, el 82.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular.

3.1.1.3. Dimensión 3: Carisma

Tabla 3

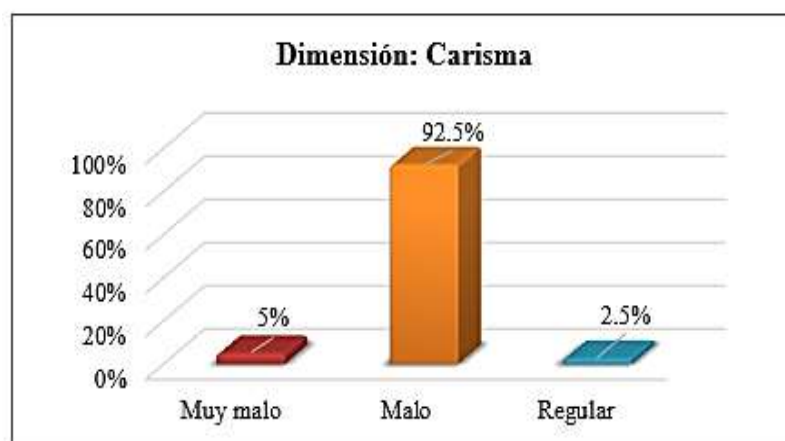
Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión carisma en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	5.0	5.0	5.0
Malo	37	92.5	92.5	97.5
Regular	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 3

Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión carisma en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 3.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo administrativo en la dimensión carisma a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se observa en la tabla y figura 3 que, el 5% indica que presenta un nivel muy malo, el 92.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular.

3.1.1.4. Dimensión 4: Inspiración

Tabla 4

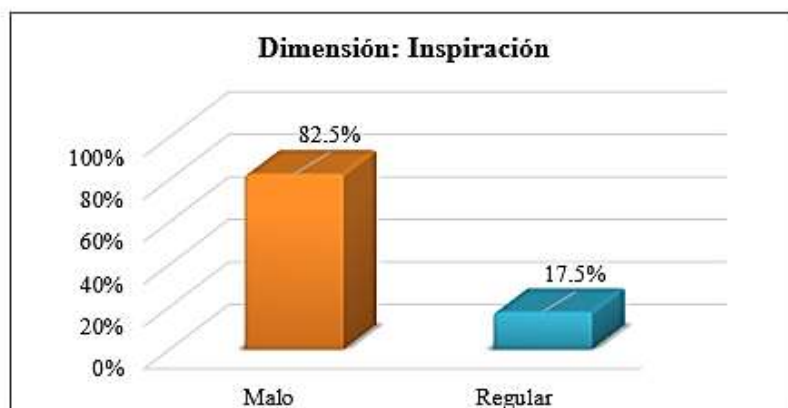
Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión inspiración en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	33	82.5	82.5	82.5
Regular	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 4

Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión inspiración en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 4.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo administrativo en la dimensión inspiración a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se observa en la tabla y figura 4 que, el 83% indica que tiene un nivel malo y el 18% presenta un nivel regular.

3.1.1.5. Dimensión 5: Tolerancia

Tabla 5

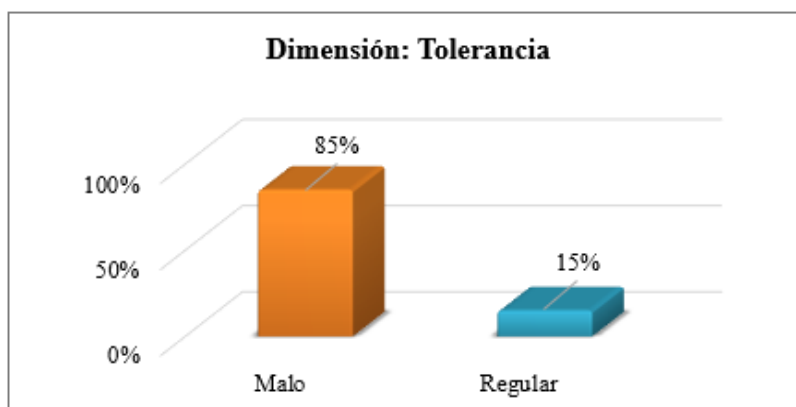
Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión tolerancia en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	34	85.0	85.0	85.0
Regular	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Figura 5

Nivel de la variable liderazgo administrativo, dimensión tolerancia en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 5.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo administrativo en la dimensión tolerancia a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se observa en la tabla y figura 5 que, el 85% indica que tiene un nivel malo y el 15% presenta un nivel regular.

3.1.2. Análisis comparativo según dimensiones del liderazgo administrativo

Tabla 6

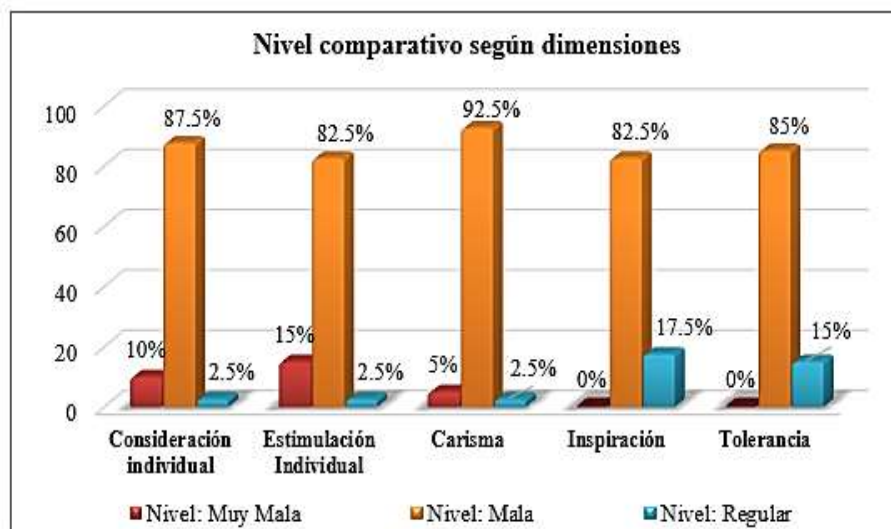
Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Dimen.	Consid.	Estim.	Carisma	Inspiración	Tolerancia
	individual	Individual			
	%	%	%	%	%
Muy Mala	10.0	15.0	5.0	0	0
Nivel Mala	87.5	82.5	92.5	82.5	85.0
Reg.	2.5	2.5	2.5	17.5	15.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario

Figura 6

Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Tabla 6.

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, sobre liderazgo administrativo en la dimensión consideración individual, se observa en la tabla y figura 6 que, el 10% indica que presenta un nivel muy malo, el 87.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión estimulación individual, se observa que, el 15% indica que presenta un nivel muy malo, el 82.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión carisma se observa que, el 5% indica que presenta un nivel muy malo, el 92.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión inspiración se observa que, el 83% indica que tiene un nivel malo y el 18% presenta un nivel regular y en la dimensión tolerancia se observa que, el 85% indica que tiene un nivel malo y el 15% presenta un nivel regular.

3.1.3. Estilo de liderazgo administrativo del jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, según colaboradores.

¿Según su percepción que tipo de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en tiempo de pandemia?

Tabla 7

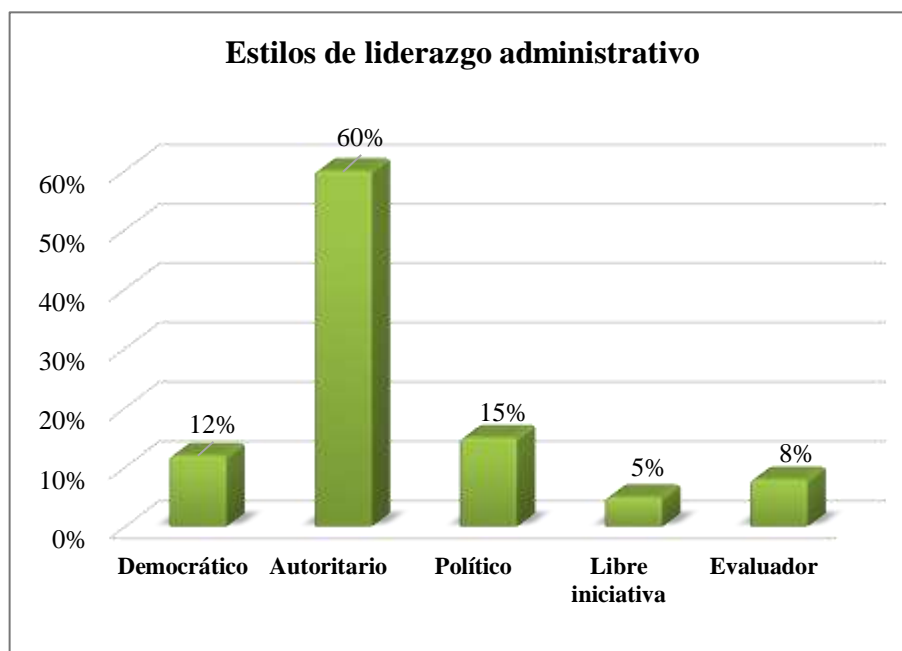
Estilos de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Estilos de liderazgo admin.	Democrático		Autoritario		Político		Libre iniciativa		Evaluador	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	5	12	25	60	5	15	2	5	3	8
Total	100%									

Fuente: Cuestionario

Figura 7

Estilos de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta a los 40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, sobre liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, el 12% de colaboradores explicó que el estilo de liderazgo administrativo que ejerce el jefe es democrático, quienes consideran que los toma en cuenta en cualquier decisión, sin embargo el 60% de colaboradores señaló que muestra un estilo de liderazgo administrativo autoritario, las órdenes son dadas a conocer y es poco flexible, el 15% de colaboradores indicó ejerce un estilo de liderazgo administrativo político, el 5% de colaboradores evidencian que tiene un estilo de liderazgo administrativo libre iniciativa y el 8% indican que ejerce un estilo de liderazgo administrativo evaluador.

En conclusión, en la figura se evidencia que, según lo que dijeron los colaboradores el estilo de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba es autoritario.

IV. DISCUSIÓN

La sociedad del siglo XXI, es de suma trascendencia que en las instituciones ya sea de índole público o privado exista la injerencia del liderazgo administrativo, considerándose un elemento significativo para la gestión administrativa y el desenvolvimiento personal, profesional e institucional de cada trabajador dentro de la sociedad, por esta razón el liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, resulta imprescindible dentro de la institución, para el logro de objetivos y más para la gestión provincial, por lo que en el estudio se precisó las dimensiones del liderazgo administrativo que intervinieron durante la ejecución de la investigación, como: consideración individual, estimulación individual, carisma, inspiración y tolerancia.

La investigación fue ejecutada en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, con una muestra de 40 colaboradores, el estudio identificó el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, con el que cuenta dicha área, enfatizando lo que indica Galiano (2009) que “el liderazgo administrativo es la capacidad que tiene la persona para articular y despertar entusiasmo en pro de una visión y una misión compartida, implica además ponerse a la vanguardia cualquiera sea su cargo al poder orientar el desempeño de los otros, sirviéndoles como ejemplo para asumir su responsabilidad”.

Por otro lado, Lorenzo (2005) nos dice que “se podría definir liderazgo administrativo como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”. Gento y Ruiz (1996) coinciden, y “detallan que el auténtico líder es aquel que es capaz de dinamizar personas o grupos de personas en una determinada dirección; pero, para ello, debe contar en todo momento con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa en la definición y consecución de objetivos favorables al grupo”. En esta línea, Goleman, Boyatzis y McKee (2002) “recalcan que los grandes líderes son personas muy movilizadoras, personas que despiertan nuestro entusiasmo y alientan lo mejor que

hay en nosotros, y explican esta especial habilidad a partir del manejo de las emociones”.

En lo general todas las personas cuentan con nivel cuantitativo de liderazgo administrativo, sin embargo, no todas son las que saben ejecutarlo de manera correcta, para ello se realizó el instrumento de estudio, proceso que se ejecutó a través de la escala de Likert, para ello la investigadora elaboró el cuestionario y poder identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, considerando que se tomó el 100% de la población de estudio, por lo que a continuación se discute los resultados proporcionados de acuerdo con la revisión bibliográfica y los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio, y poder cumplir con los objetivos planteados.

En la investigación se identificó el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, alcanzando resultados sobre liderazgo administrativo según sus dimensiones y con mayores porcentajes según la percepción de los colaboradores de dicha área, en la dimensión consideración individual, se observa que, el 10% indica que presenta un nivel muy malo, el 87.5% indica que tiene un nivel malo y solo el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión estimulación individual, se observa que, el 15% indica que presenta un nivel muy malo, el 82.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión carisma se observa que, el 5% indica que presenta un nivel muy malo, el 92.5% indica que tiene un nivel malo y el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión inspiración se observa que, el 83% indica que tiene un nivel malo y el 18% presenta un nivel regular y en la dimensión tolerancia se observa que, el 85% indica que tiene un nivel malo y el 15% presenta un nivel regular. Lo que lleva a discutir que los resultados son evidentes que no existe liderazgo administrativo alguno, ya que nadie estuvo preparado para liderar en situaciones críticas como es la pandemia que aún seguimos sufriendo hoy en día, considerando que causa un impacto socioeconómico a consecuencia de esta pandemia de COVID-19, ha generado una grave crisis mundial que inició a principios del año 2020. En virtud de ello, el liderazgo administrativo compromete concebir un dominio en donde las personas perennemente penetran e indagan su razonamiento de la realidad, volviéndose de

manera mucho más calificados en la participación de acontecimientos en el entorno, ocasionando condiciones llevándolo al éxito o fracaso de sus decisiones propias laboralmente, quedando en ellos el poder aprender o quedarse estancados con lo aprendido sin tomar responsabilidad por nuevos retos que puedan ser oportunidades de crecimiento e impulso personal. Tal cual se menciona en Ruiz (2013) “el liderazgo administrativo en toda institución la persona líder debe contar con características motivadoras, innovación constante, creativo y con carácter enérgico, logrando una sinergia que le permita en cualquier situación problemática superarla, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales”

De acuerdo a los estudios previos, los resultados obtenidos en la presente investigación se discrepan con la investigación de Barajas et al., (2020) en su investigación titulada “Liderazgo en tiempos de pandemia”, ya que los resultados muestran que fue algo positivo realizar este tipo de actividades porque muchas veces las organizaciones no se toman el tiempo de evaluar si realmente sus formas de liderar son las correctas, solo se limitan a seguir su día a día sin saber si están reflejando lo que ellos desean a sus colaboradores, evidenciar en los respectivos resultados de los test que se llevaron a cabo.

Según los niveles de percepción de los encuestados mencionan que discrepan con los hallazgos del estudio de Chucho (2020) en su tesis: “Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones Educativas de Pucallpa, 2020” donde menciona que los datos esenciales que permitieron realizar el análisis de la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, considerando que los resultados de la investigación también establecen dimensiones y percepciones similares a los hallazgos encontrados, sin embargo menciona que ambas variables se relacionan.

Los resultados de la investigación según sus dimensiones concuerda con los resultados de Quilia (2020) en su investigación “Desafíos en la gestión empresarial de las mypes en tiempos de COVID-19, Perú”, quien menciona que “las MyPEs se han visto vulnerables, sabiendo que somos una sociedad con una cultura reactiva y no proactiva, puesto que, el Covid-19 no solo ha desnudado nuestro sistema actual, sino que también ha desnudado las deficiencias del empresario peruano, puesto que este no tiene proyectado un plan de contingencias para escenarios inciertos;

abriendo un precedente de nuevos desafíos que afrontan el sector empresarial para sobrevivir en tiempo de crisis”.

V. CONCLUSIONES

- 1) En relación al objetivo general: Identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los porcentajes de los resultados de la encuesta aplicada indican que presenta un nivel malo, ya que en todas dimensiones los resultados predominan el nivel malo.
- 2) Con respecto al objetivo específico 1: Revisar y analizar las diferentes teorías que sustente la situación actual del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia que ejerce el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. De acuerdo a este objetivo se realizó la revisión de bases teóricas de la variable en estudio, también se realizó el conocimiento de las ideas y datos expuestos en estudios previos teniendo en cuenta bases sólidas claras y coherentes, contribuyendo posteriormente en los resultados y plasmar el proceso de la investigación en el informe final. Asimismo, lo referencia Ruiz (2013) indicando que “el liderazgo administrativo en toda institución la persona líder debe contar con características motivadoras, innovación constante, creativo y con carácter enérgico, logrando una sinergia que le permita en cualquier situación problemática superarla, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales”.
- 3) Con respecto al objetivo específico 2: Identificar las estrategias utilizadas en base a las dimensiones del liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. De acuerdo a los resultados se realizó las comparaciones de las dimensiones del liderazgo administrativo se evidencia que, en la dimensión consideración individual, el 10% indica que presenta un nivel muy malo, el 87.5% indica que tiene un nivel malo y solo el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión estimulación individual, el 15% indica que presenta un nivel muy malo, el 82.5% indica que tiene un nivel malo y solo el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión carisma el 5% indica que presenta un nivel muy malo, el 92.5% indica que tiene un nivel malo y solo el 2.5% presenta un nivel regular, en la dimensión inspiración el 83% indica que tiene un nivel malo y el 18% presenta un nivel regular y en la dimensión tolerancia el 85%

indica que tiene un nivel malo y el 15% presenta un nivel regular. Es evidente entonces que, en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba no se utilizaron estrategias que evidencien que existió un liderazgo administrativo con nivel bueno, ya que según las preguntas de todas las dimensiones mencionan que el líder del área no infunde entusiasmo y ánimo, considerando que al no usar estrategias obstaculiza la contribución de mejora de ideas y los refrena en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, debido a la falta de convicción de liderazgo.

- 4) Con respecto al objetivo específico 3: Identificar el estilo de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia que prevalece en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Según los resultados mediante de la aplicación del instrumento de estudio, la percepción de los encuestados, evidencian que el 12% de colaboradores explicó que el estilo de liderazgo administrativo que ejerce el jefe es democrático, quienes consideran que los toma en cuenta en cualquier decisión, sin embargo el 60% de colaboradores señaló que muestra un estilo de liderazgo administrativo autoritario, las órdenes son dadas a conocer y es poco flexible, el 15% de colaboradores indicó ejerce un estilo de liderazgo administrativo político, el 5% de colaboradores evidencian que tiene un estilo de liderazgo administrativo libre iniciativa y el 8% indican que ejerce un estilo de liderazgo administrativo evaluador. En consecuencia y de acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que, el estilo de liderazgo administrativo que prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba es el estilo autoritario (*Ver tabla y figura 7*).

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en especial el Área de Desarrollo Social se considere y se tome en cuenta de manera seria la temática de liderazgo, considerando que aún es un tema que resulta ser de mucha exploración en la actualidad, por lo que es importante prestar atención a los resultados obtenidos en la investigación, ya que no hay índices de nivel bueno.
- 2) Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Utcubamba en especial el Área de Desarrollo Social, fortificar conocimientos y estrategias de liderazgo administrativo mediante lectura, talleres informativos, fortalecimiento de habilidades y técnicas de capacitación con la finalidad y enfoque de elevar los niveles de liderazgo y dimensiones, considerando que todas evidencian tener un nivel malo.
- 3) Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Utcubamba en especial el Área de Desarrollo Social, reforzar habilidades administrativas y gerenciales para la estimulación de cada una de las dimensiones y elevar la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). *El Método de la Investigación*. Daena, 195-204.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. Editorial: Pearson educación.
- Carrasco, D. S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos: Perú.
- Cruz, R. (2016). *La calidad de servicio y su incidencia en la satisfacción del cliente del restaurante la Huerta-Puno, periodo 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2962/Cruz_Atamari_Rocio.pdf?seq
- Dávila, K., & Flores, M. (2017). *Evaluación de la calidad del servicio del restaurante turístico El Cántaro E.I.R.L de Lambayeque*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/848/1/TL_DavilaTorresKaren_FloresDiazMeliza.pdf
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad*. La salida de la crisis. Madrid: Díaz de Santos.
- Galiano, J. (2009). *Algunas reflexiones acerca del liderazgo*. El Cid Editor. México
- García, E. (2001). *Calidad de servicio en hoteles de sol y playa*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gento, S. Y Ruiz, I. (1996). *Liderazgo pedagógico del director de una institución educativa de calidad*. En A. Villa (Ed.) Dirección Participativa y evaluación de centros (pp. 631-637). Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza & Janés editores.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed. --.). Editorial: McGraw-Hill. México D.F.
- Lara, E. (2013). *Fundamentos de investigación - Un enfoque por competencias*. México D.F.: Alfaomega Grupo Editor.
- López, D. C. (2018). *Calidad del servicio y la Satisfacción de los clientes del Restaurante Rachy's de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9867/1/T-UCSG-POS-MAE-160.pdf>
- Lorenzo, M. (2005). *El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*. Revista española de pedagogía, 232, 367-388.
- Madé, N. (2006). *Metodología de la investigación*. Editora Mac Graw Hill. México.
- Navarro, L. F. (2018). *Evaluación de la calidad de su servicio y su incidencia en la satisfacción de sus clientes de la Empresa claro en la ciudad de Chachapoyas-2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1461/NAVARRO%20MEJIA%20LADY%20FIORELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1988). *SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of services quality*. Journal of Retailing, 64(1), pp. 12-40.
- Parasuraman, A.; Berry, L.; Zeithaml, V. (1991). "Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale". Journal of Retailing 67(4), 420-450.
- Parasuraman, A.; Berry, L.; Zeithaml, V. (1994). *Reassessment of expectations as a Comparison Standard in Measuring Service Quality: Implications for Further Research*. Journal of Marketing, 58, 111-124.

- Parasuraman, A.; Berry, L.; Zeithaml, V. (1994). *Alternative Scales for Measuring Service Quality: A Comparative Assessment Based on Psychometric and Diagnostic Criteria*. *Journal of Retailing*, 70, pp. 201-230.
- Pizzo, M. (2013). *Construyendo una definición de Calidad en el Servicio*. Recuperado el Setiembre de 2017, de <http://comoservirconexcelencia>
- Ruiz, E. (2013). *Análisis del Estilo de Liderazgo y las habilidades directrices como factor de influencia en el ambiente laboral del hospital general de sub-zona Tierra Blanca*. Mexico: Tesis de grado.
- Sánchez, A. (2017). *Evaluación de la calidad de servicio al cliente en el restaurante pizza Burger Diner de Gualan, Zapaca*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Sanchez-Aby.pdf>
- Tacunan, N. (2016). *Caracterización de la calidad de servicio bajo el modelo SERVPERF en las micro y pequeñas empresas del sector servicios-rubro restaurantes en el distrito de Huari, 2014*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/978/MYPE_CALIDAD_DE_SERVICIO_TACUNAN_BONIFACIO_NELIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tafur, S. (2017). *Calidad del servicio y la satisfacción del cliente de la Empresa Elizabeth Salón & Spa de la ciudad de Chachapoyas, 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1795/Tafur%20S%c3%a1nchez%20Sandra%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trujillo, A.; Carrete, L.; Vera, J. y García, S. (2011). *Servir con calidad en México*. México: LID Editorial Mexicana.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

Villalba, S. (2016). *Análisis de calidad del servicio y atención al cliente en: Azuca Beach, Azuca Bistro, y Q restaurant y sugerencias de mejora*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Católica del Ecuador [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11384/TESIS%20FINAL%](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11384/TESIS%20FINAL%20)

Zeithaml, Parasuraman y Berry (1990). *Delivering Quality Services*. The Free Press: New York.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Cuestionario dirigido a identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Estimado funcionario, el presente cuestionario es parte del proyecto de investigación *Liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba*, su finalidad de identificar el nivel de liderazgo administrativo, por lo que es preciso que lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles respuestas que van del 1 al 5 considerando los criterios de evaluación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Criterios de evaluación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre					
	1	2	3	4	5					
Liderazgo administrativo										
N°	ÍTEMS					VALORACIÓN				
						N	CN	AV	CS	S
						1	2	3	4	5
Dimensión: Consideración individual										
1.	Esta dispuesto a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo.									
2.	Muestra empatía y apoyo a las acciones e ideas de tus compañeros de trabajo.									
3.	Considera diferentes perspectivas y promueve retos en la solución de los problemas.									
4.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.									
Dimensión: Estimulación individual										
5.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.									
6.	Estimula al colaborador a desarrollar ideas innovadoras.									
7.	Estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras.									

8.	Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas.					
Dimensión: Carisma						
9.	Promueve el entusiasmo en las actividades del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.					
10.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.					
11.	Logra la confianza a través de su credibilidad.					
12.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la municipalidad.					
Dimensión: Inspiración						
13.	Prioriza los objetivos de la municipalidad.					
14.	Demuestra sentido de identidad con la institución dentro de la municipalidad.					
15.	Cuenta con la confianza de colaboradores para promover la concreción de objetivos en la municipalidad.					
16.	Demuestra sentido de identidad dentro de las actividades municipales.					
Dimensión: Tolerancia						
17.	Tiene reconocimiento por el trabajo de los compañeros de trabajo.					
18.	Trata de clarificar puntos de vista entre compañeros de trabajo.					
19.	Trata de atenuar conflictos entre los trabajadores.					
20.	Tiene respeto de opiniones y busca indicar los fallos en la organización con los colaboradores.					

✚ ¿Según su percepción que tipo de liderazgo administrativo prevalece el jefe del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en tiempo de pandemia?

Democrático Autoritario Político Libre iniciativa Evaluador

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 2

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a identificar el nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

2. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Recabar información relevante sobre la identificación del nivel de liderazgo administrativo en tiempo de pandemia en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

3. FUENTE DE PROCEDENCIA DEL DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Autora: María Febe Raquel Chuquilín Córdor.

4. POBLACIÓN OBJETIVO:

40 colaboradores del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

5. MODO DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación será aplicado por la tesista de forma personalizada a cada personal administrativo con un tiempo de duración de 20 minutos aproximadamente a cada uno. Teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

6. ESCALA DE VALORES:

Escala general:

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 20)
Malo	2	M	(21 - 40)
Regular	3	R	(41 - 60)
Bueno	4	B	(61 - 80)
Muy bueno	5	MB	(81 - 100)

Escala por dimensiones:

El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación, se detallan:

- **Dimensión 1:** Consideración individual. 4 ítems.
- **Dimensión 2:** Estimulación individual. 4 ítems.
- **Dimensión 3:** Carisma. 4 ítems.
- **Dimensión 4:** Inspiración. 4 ítems.
- **Dimensión 5:** Tolerancia. 4 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 4)
Malo	2	M	(5 - 8)
Regular	3	R	(9 - 12)
Bueno	4	B	(13 - 16)
Muy bueno	5	MB	(17 - 20)

7. FIABILIDAD Y VALIDEZ

El instrumento obtuvo una fiabilidad y validez de contenido a través del método alfa de Cronbach el mismo que mostró una alta confiabilidad y validez con un puntaje promedio de .809

8. CAMPO DE APLICACIÓN:

Se aplicó en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.