

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

**“Liderazgo situacional y el equilibrio organizacional en los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco -año
2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Escajadillo Fajardo, Cesar Alexander

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2022

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Licenciado en Administración

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73453619

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
3	Blanco Tipismana, José Martín	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **12:00 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Mtro. José Martin Blanco Tipismana
Mtra. Diana Huerto Orizano

(Presidente)
(Secretario)
(Vocal)

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N.º 2008-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH para evaluar la Tesis intitulada "**LIDERAZGO SITUACIONAL Y EL EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO - AÑO 2022**", presentada por el Bachiller, **ESCAJADILLO FAJARDO, Cesar Alexander**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **14 (Catorce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **12:50 horas del día 15 del mes de diciembre de 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE



Mtro. José Martin Blanco Tipismana
SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CESAR ALEXANDER ESCAJADILLO FAJARDO, de la investigación titulada "Liderazgo situacional y el equilibrio organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022", con asesor RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 353-2023-D-CF-FCEMP-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

18. Cesar Alexander, ESCAJADILLO FAJARDO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	5%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	es.scribd.com Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	1library.co Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de alcanzar mi título profesional deseado. También quiero expresar mi gratitud a mis padres, cuyo apoyo constante y compromiso con mi educación me han proporcionado las habilidades necesarias para superar desafíos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad de Huánuco por la oportunidad de haber llevado a cabo mis estudios en Administración de Empresas.

Quiero agradecer a los docentes del programa de Administración de Empresas, quienes a lo largo de mis ciclos académicos me ofrecieron valiosos conocimientos y experiencias. También expreso mi gratitud a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, por facilitarme la información esencial para desarrollar esta investigación. Sin su ayuda, este trabajo no habría sido viable.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICOS	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVO ESPECIFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. JUSTIFICACION TEORICA	17
1.5.2. JUSTIFICACION PRACTICA	18
1.5.3. JUSTIFICACION METODOLOGICA	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	19
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	19
2.1.3. A NIVEL LOCAL	20
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1.LIDERAZGO SITUACIONAL	23

2.2.2. EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4. HIPÓTESIS.....	32
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	32
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (Dimensiones e Indicadores)	33
CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. ENFOQUE.....	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3. DISEÑO.....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1. POBLACION	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.3.1. TÉCNICA	38
3.3.2. INSTRUMENTO	38
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	38
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	40
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	57
4.2.1. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS GENERAL.....	57
4.2.2. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1.	58
4.2.3. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2.	59

4.2.4. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3.	60
4.2.5. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°4.	61
CAPÍTULO V.....	62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	36
Tabla 2 Denominación del Órgano: Órgano de Apoyo	37
Tabla 3 ¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria? .	40
Tabla 4 ¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?	41
Tabla 5 ¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?	42
Tabla 6 ¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?	43
Tabla 7 ¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?	44
Tabla 8 ¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?	45
Tabla 9 ¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?	46
Tabla 10 ¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?	47
Tabla 11 ¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?	48
Tabla 12 ¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?	49
Tabla 13 ¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?	50
Tabla 14 ¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?	51
Tabla 15 ¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?	52
Tabla 16 ¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?	53

Tabla 17 ¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?	54
Tabla 18 ¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?	55
Tabla 19 ¿Cree usted que todos los empleados de la organización están comprometidos a persistir hasta alcanzar los objetivos?	56
Tabla 20 Correlaciones de hipótesis general	57
Tabla 21 Correlaciones de hipótesis específica1	58
Tabla 22 Correlaciones de hipótesis específica 2	59
Tabla 23 Correlaciones de hipótesis específica 3	60
Tabla 24 Correlaciones de hipótesis específica 4	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria?	40
Figura 2 ¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?	41
Figura 3 ¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?	42
Figura 4 ¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?	43
Figura 5 ¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?	44
Figura 6 ¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?.....	45
Figura 7 ¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?	46
Figura 8 ¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?.....	47
Figura 9 ¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?	48
Figura 10 ¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?	49
Figura 11 ¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?	50
Figura 12 ¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?.....	51
Figura 13 ¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?.....	52
Figura 14 ¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?	53
Figura 15 ¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?	54
Figura 16¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?	55

Figura 17 ¿Opina usted que cada uno de los empleados de la organización
está dispuesto a mantener su esfuerzo para alcanzar los objetivos? 56

RESUMEN

La investigación titulada "Liderazgo situacional y equilibrio organizacional en los empleados de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022" tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de dicha municipalidad durante el año 2022.

La investigación se llevó a cabo como un estudio aplicado con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo. Se empleó un diseño no experimental de tipo transversal, con una muestra de 158 servidores públicos de diversas unidades orgánicas, lo que permitió evaluar el liderazgo en las distintas gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Los resultados mostraron que el liderazgo situacional tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional, con una alta correlación de Pearson de 0,990. La hipótesis principal fue confirmada, ya que el análisis de la significancia bilateral indicó un P-valor menor a 0,000, superando el umbral de significancia de 0,01. Este hallazgo sugiere una fuerte relación entre el liderazgo situacional y el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo durante el año 2022.

Palabras clave: Liderazgo, control, organización, presupuesto, producción

ABSTRACT

The research entitled, "Situational leadership and organizational balance in the workers of the Provincial Municipality of Ambo, Huánuco - year 2022"

The objective of the research was to determine how situational leadership influences the organizational balance of the Provincial Municipality of Ambo, Huánuco - year 2022.

The research method corresponds to the type applied, likewise, it corresponds to the quantitative approach, scope or descriptive level, with the non-experimental cross-sectional design, there was a study sample of the public servants of the organic units that consist of 158 members, in order to evaluate the leadership of the different Managements of the Provincial Municipality of Ambo.

The results indicated that situational leadership has a significant impact on the organizational balance of the Provincial Municipality of Ambo, Huánuco, for the year 2022. Pearson's correlation coefficient of 0.990 reflects a strong relationship. This conclusion is supported by the data in Table 20, which shows a bilateral significance with a P-value less than 0.000. Since the significance threshold is a P-value below 0.01, the high Pearson correlation coefficient ($r=0.990$) confirms the substantial influence of situational leadership on the municipality's organizational balance.

Keywords: cost, control, manufacturing, budget, production.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada "Liderazgo situacional y equilibrio organizacional en los empleados de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022" aborda el siguiente problema general: ¿De qué manera impacta el liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo durante el año 2022? La justificación del estudio radica en que un equilibrio organizacional eficaz es esencial para el desarrollo institucional y el logro de los objetivos estratégicos, ya que promueve un ambiente de competencia saludable entre colegas y fomenta una conducta madura. Esto, a su vez, motiva a los empleados a asumir responsabilidades laborales con mayor compromiso y a esforzarse en su trabajo, mejorando así su satisfacción laboral. El objetivo principal de esta investigación es analizar el impacto del liderazgo situacional en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo en 2022. Para alcanzar este objetivo, el estudio se organiza en varios capítulos, que se describen a continuación.

I. Planteamiento del problema, descripción del problema, formulación del problema, justificación del problema, formulación del objetivo general y los específicos.

II. Marco teórico, los antecedentes internacionales, antecedente nacional y antecedente local, el planteamiento teórico del problema y la definición de los términos básicos.

III. Metodología, Esta sección abarca la formulación de la hipótesis, así como las definiciones conceptuales y operacionales. También se detalla el enfoque metodológico utilizado, la población y muestra estudiadas, y los procedimientos para la recolección de datos. Se explican las técnicas e instrumentos empleados para la recopilación de información, así como el procesamiento y tratamiento de los datos obtenidos

IV. La sección de prueba de hipótesis incluye el análisis de los resultados mediante tablas de contingencia y gráficos que

representan los resultados de la investigación. También se presenta una discusión detallada de estos resultados.

V. En las conclusiones y recomendaciones, se interpretan los resultados en relación con la hipótesis y la escala de respuestas obtenida, abordando el estado de las variables y sus dimensiones. Las sugerencias están orientadas a implementar mejoras en ciertas áreas basadas en los hallazgos.

Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación, así como los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde hace más de medio siglo, se comprende al liderazgo como un estudio referente a la administración, como también en áreas de la psicología y sociología. A pesar de ello, su total exposición aún no ha sido establecida por las empresas de Latinoamérica, pues han sido desarrollada de una forma progresiva. (Frenk, 2016).

De este modo, la investigación referente al liderazgo es imperantes para las empresas, pues dotan de alcance de calidad a la empresa en sus relaciones intrapersonales y también sobre la cultura organizacional de la misma. En el contexto del sector público, que su realidad es muy similar a empresas de gran magnitud, pues desarrollan factores de mejora en las operaciones de gestión, dando la debida importancia sobre lo enrevesado que es la administración en el ámbito público como también la fragmentación de las entidades del Estado y demás factores incluidos. En la era actual, se tiene como un factor imperante de desafío a superar a la globalización, contando como un crecimiento tecnológico, aumento en la población, la gestión de los recursos a nivel macro y el cuidado del medio ambiente. (Domínguez, 2018).

Ante ello, es necesario para un líder que tenga ciertas capacidades que pueda estar concorde a las exigencias actuales, como la capacidad de liderar y adaptable a los cambios, habilidades comunicativas, capacidad de trabajo en equipo, respeto, carisma y demás factores que pueda estar acorde a un liderazgo global adecuado en la entidad.

En nuestro país por ejemplo en la Municipalidad Metropolitana de Lima realizó campañas de capacitación a sus colaboradores, ello referente a sus capacidades sobre la oratoria y liderazgo, ello es parte de la campaña denominada “Soy Líder”. Viendo estas campañas, se valida en la Municipalidad que cuenta con un compromiso sobre sus colaboradores, por medio de su constante fortalecimiento y mejora en la atención de calidad con la ciudadanía. (Municipalidad Metropolitana de Lima, 2022).

En la Municipalidad Provincial de Ambo, la forma en que se usa el liderazgo situacional por parte de los directivos para lograr un equilibrio dentro de la organización es deficiente, ya que presentan conductas negativas hacia sus colaboradores

El problema observado radica en que ciertos líderes en la Municipalidad Provincial de Ambo no cumplen con sus responsabilidades y tienden a generar conflictos en sus áreas. Estos líderes a menudo no reconocen los aportes y logros de los empleados en posiciones inferiores, lo que resulta en un bajo desempeño laboral y dificultades para alcanzar los objetivos municipales. Esta situación provoca desmotivación y apatía entre los colaboradores, quienes no se sienten incentivados a realizar un trabajo adecuado.

Además, la falta de evidencia de liderazgo efectivo ya sea directivo, persuasivo, participativo o delegador complica la claridad sobre su impacto en el equilibrio organizacional. La ausencia de figuras que motiven y dirijan al equipo impide el avance hacia los objetivos institucionales. Es esencial contar con líderes que puedan controlar los procesos y fomentar la cooperación mediante incentivos o ascensos, generando así una mayor satisfacción entre los empleados.

Debido a estas observaciones, se decidió llevar a cabo esta investigación con el fin de determinar la efectividad del liderazgo situacional en la Municipalidad Provincial de Ambo durante el año 2022. Por tanto, la investigación se centra en responder a la pregunta: ¿Cómo afecta el liderazgo situacional al equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo en el año 2022?.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cómo influye el estilo directivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022?

PE2: ¿Cómo influye el estilo persuasivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022?

PE3: ¿Cómo influye el estilo participativo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022?

PE4: ¿Cómo influye el estilo delegador en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo influye el liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar cómo influye el estilo directivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

OE2: Determinar cómo influye el estilo persuasivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

OE3: Determinar cómo influye el estilo participativo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

OE4: Determinar cómo influye el estilo delegador en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio facilitó la aplicación de los conceptos teóricos relacionados con el liderazgo situacional, que forma parte del comportamiento organizacional, hasta los enfoques más recientes. Además, se recopiló información de los empleados de la Municipalidad Provincial de Ambo sobre su percepción de las dimensiones del liderazgo situacional en la institución. Por otra parte, los resultados de esta investigación servirán como base para futuros estudios que busquen explorar las variables propuestas.

1.5.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación demostró la problemática del liderazgo situacional y el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, se justifica por el hecho en que los colaboradores pudieron dar su opinión respecto a su sentir con la entidad, lo que se constituye como una herramienta de búsqueda, que está bajo factores que dotan de beneficios a la hora de realizar acciones correctivas ante lo que se pueda requerir, de este modo, la relación de dicha investigación logró que pueda realizarse recomendaciones para la problemática en cuestión.

1.5.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación posibilitó la adopción de enfoques válidos y fiables, así como la aplicación de la técnica del cuestionario para la ejecución y en función de comprender el comportamiento de la variable independiente y dependiente, reflejados en los resultados.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No se presentaron limitaciones en la investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable porque respetó los factores éticos, también se contó con los recursos humanos, tiempo y económico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En la tesis de Vega & Alava (2017) titulada "Incidencia del Liderazgo Situacional en el Índice de Satisfacción Laboral de los Empleados de la ESPAM", publicada en INNOVA Research Journal, 2(10), 17-43, se examina el impacto del estilo de liderazgo en el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la ESPAM, con una muestra de 234 personas. Los hallazgos de la investigación revelan la presencia de liderazgo directivo dentro de la organización. Este estilo de liderazgo, al promover un equilibrio entre los resultados y la dirección proporcionada a los empleados, contribuye a un entorno laboral positivo y a un alto índice de satisfacción entre los colaboradores.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Delgado (2018), en su tesis titulada "La relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca", explora si hay una conexión significativa entre estos dos aspectos. El estudio busca entender cómo el comportamiento y las tareas de los líderes afectan la cultura organizacional. Los resultados del análisis de regresión mostraron un coeficiente de correlación de 0.93, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. El estudio reveló que el estilo predominante es el liderazgo participativo y que la cultura organizacional es principalmente jerárquica. Se sugiere que, basándose en las recomendaciones del estudio, se realicen ajustes en el estilo de liderazgo y la cultura organizacional, y se promueva una mayor investigación en otras áreas gubernamentales, apoyada por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Por otro lado, Huarza (2018), en su tesis "Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia

de Espinar, departamento del Cusco", investiga la relación entre los estilos de liderazgo y la administración pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata. La investigación, con un diseño correlacional descriptivo y no experimental, abarcó una muestra de 30 colaboradores. Los resultados indicaron una correlación baja de 0.197 entre los estilos de liderazgo y la administración pública, sugiriendo una falta de relación significativa entre estas variables.

Finalmente, Yaranga (2018), en la tesis "Liderazgo situacional y nivel de compromiso institucional en Vista Alegre – Ayacucho", se enfocó en la relación entre el liderazgo situacional y el compromiso institucional. Utilizando una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, el estudio incluyó una muestra de 60 sujetos. Los datos se recolectaron mediante encuestas y cuestionarios. La investigación encontró una relación moderada entre el liderazgo situacional y el compromiso institucional, con un coeficiente de correlación de 0.528 y un valor p de 0.000, lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Lijarza (2021), en su tesis titulada "El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020", tuvo como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo en la gestión administrativa de dicha municipalidad. La investigación empleó una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional, además de un diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo formada por un total de 25 colaboradores, y se concluyó que existe una relación entre las variables de liderazgo y sus respectivas dimensiones, que incluyen los recursos financieros y físicos necesarios para una gestión administrativa efectiva.

Velázquez (2019) En su tesis titulada *"El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco"*, tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia del

liderazgo transformacional en la calidad de servicios de la Municipalidad Provincial de Pachitea. La metodología empleada fue de carácter aplicado, con un enfoque cuantitativo, un nivel de estudio descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Para el recojo de los datos, se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Se concluye que: Por medio de los resultados captados, se determina que existe capacidad en los gerentes, ello concluido por medio de la encuesta realizada, siendo un 45% que lo determinaron así, pues ello mantiene un comportamiento enfocado al cumplimiento de metas, del mismo modo, se determina que se cuenta con una capacidad de conocimiento buena en los gerentes, ello establecido por la encuesta, el cual en un 40% se ha expuesto. Del mismo modo se halla que existe capacidad al cambio en los gerentes. En referencia a la calidad de servicios, se ha determinado que existe un adecuado compromiso de los gerentes en atender las necesidades de la población, demostrándose también que existe influencia entre la calidad de servicios y el liderazgo transformacional.

Matos (2019), en su tesis denominada "*Liderazgo administrativo y la actitud en el trabajo del Gobierno Regional de Pasco*". Tuvo como objetivo determinar la relación entre dos variables la del Liderazgo Administrativo y la actitud en el trabajo en el Gobierno Regional de Pasco, pues dota de un mayor espectro de visualización del uso adecuado del ambiente organizacional. La metodología utilizada es de tipo aplicado, del mismo modo la investigación utilizó de alcance el descriptivo correlacional, así también el diseño de la investigación fue de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por los colaboradores de las diversas áreas, ello siendo un total de 748, para su desarrollo de los datos, se utilizó un muestreo no probabilístico, dando como resultado a la muestra poblacional de 254, el cual para el procesamiento de datos fue usado la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se concluye que, por medio de los resultados expuestos, se cuenta con una correlación baja entre las variables liderazgo administrativo y su similar, la actitud en el trabajo, ello bajo un valor de .052 en su significancia, y bajo las dimensiones, se cuenta con una correlación positiva baja,

encontrándose en un valor de .159 coeficiente de correlación, y un valor en la significancia de .011, denotándose relación entre la orientación hacia el equipo y la variable, actitud en el trabajo, respecto a la dimensión 2, se establece que existe un valor de .127 en su coeficiente de correlación, denotándose que existe correlación baja y positiva, del mismo modo tiene un valor de significancia menor al .05, siendo esta .042, el cual determina una relación significativa entre la dimensión descentralización y la dimensión, actitud en el trabajo, referente a la dimensión 3, se cuenta con un valor de .031, lo que determina que existe correlación baja y positiva, del mismo modo se ha determinado la inexistencia de relación significativa entre la dimensión igualdad, y la variable actitud en el trabajo, ello debido a un valor menor al .05, respecto a la dimensión 4, se cuenta con un valor en su coeficiente de correlación de .0.31, denotándose que hay correlación baja y positiva, del mismo modo no es significativa en su relación, pues el valor es mayor a .05, dándose ello un valor de .620 en la significancia, lo que se concluye que no existe significancia en la relación de la dimensión igualdad, y la variable actitud en el trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO SITUACIONAL

Según Blanchard (2007), el liderazgo situacional se basa en tres componentes clave: la cantidad de dirección que el líder proporciona, el nivel de apoyo emocional que ofrece al seguidor, y la capacidad de contribuir del líder a través del grupo o individuo.

Por otro lado, Hersey et al. (1998) definen el liderazgo situacional como una interacción entre: (a) el grado de orientación y dirección que el líder brinda (comportamiento relacionado con las tareas), (b) el nivel de apoyo social y emocional que el líder ofrece (comportamiento en relaciones personales), y (c) el nivel de preparación que los seguidores demuestran al realizar una tarea, función o meta específica.

Se han hallado muchas definiciones referentes al liderazgo, estando aún en controversia por diversos investigadores al no establecerse aún un punto común. Pero de lo que sí existe concordancia en común, es que existe influencia en el proceso de liderazgo. Por ello, el liderazgo cuenta con el poderío para alcanzar las metas trazadas por la organización. A pesar de ello, no debe entenderse siempre que todo alto mando es capaz de ser líder, pues el liderazgo tiene que nacer bajo un ambiente alejado a la entidad, hasta posibilitar su conceptualización. De este modo, se establece que el liderazgo es un elemento sustancial para toda empresa. (Pérez y De los Ángeles, 2021).

Make y Quispe (2021) sostienen que el líder de un grupo es aquella persona que posee la habilidad más significativa para influir de manera constante en la mayoría de sus miembros. El liderazgo de una persona se basa principalmente en su capacidad para ofrecer recompensas y sanciones. Un individuo puede llegar a ser líder al proporcionar a los miembros del grupo recursos valiosos que ellos no podrían conseguir por sí mismos, es decir, al recompensarlos. En cambio, los seguidores, que se sienten en deuda con el líder, le concederán prestigio, estatus y se someterán a su influencia. Así, el núcleo del liderazgo se encuentra en el intercambio de recompensas entre el líder y el grupo.

Tabla 1*Modelos de Liderazgo*

Modelos	Descripción
Modelo de contingencia Fiedler (1967)	Este supuesto está entendido como el desempeño de un conjunto de individuos cuenta con una dependencia directa sobre las relaciones convenientes sobre los estilos y factores del líder. Por ello, se establece bajo ese concepto en 3 factores: a) Relaciones líder-miembro, vinculado al sentido de respeto sobre los individuos sobre el líder en un entorno grupal. b) La estructura de la tarea, vinculado a que los procesos sean diseñados de manera clara, en función de poder tomar decisiones. c) El poder del puesto, punto el cual señala la capacidad de la posición de la estructura de la entidad.
Modelo Vroom-Jago (1988)	En este supuesto se basa en una elección en conjunto sobre las decisiones entre el líder y los colaboradores. El nivel de participación lo establece el líder, pues él, es el encargado de tomar las decisiones. La meta del líder se entiende como una equidad de aceptación sobre las decisiones que se toman entre la calidad y los colaboradores.
Modelo liderazgo camino- meta House (1971)	Está basado bajo factores de motivación y lo que se puede esperar de ella, sobre lo que puede conseguirse sobre el liderazgo bajo diversos contextos diferentes. El líder es el elemento que puede influir sobre los individuos dentro de un grupo, afectar sobre su motivación, dotándolos de un objetivo conjunto. Del mismo modo, el líder está durante el desarrollo de los individuos, brindando comportamientos vinculados al logro de los objetivos de la organización.
Modelo de liderazgo situacional Hersey y Blanchard (1969)	En este supuesto define que el líder es capaz de establecer bajo los distintos grados de madurez que puedan tener cada individuo del grupo, en un modelo de liderazgo arraigado a factores de nivelación. Se establece cuando modelos de liderazgo de este tipo: a) El indicador (directivo), establece las medidas adecuadas sobre los subordinados. b) El vendedor (instructor), siendo un conjunto de soporte para los elementos. c) El participativo (apoyo), dota de actitudes para realizar operaciones de calidad. d) El delegativo, que desarrolla de mejorías en el personal.

Nota: Modelos del liderazgo bajo diversos autores. (Chávez et al., 2016).

León (2013), en función del desarrollo de un análisis de los diversos factores que puedan influir en el liderazgo en diversas situaciones y conjuntos, se debe exponer la siguiente pregunta, ¿Existe alguna vinculación entre los modelos del liderazgo y la cultura organizacional y los valores?, siendo que se ha hallado que existe influencia sobre el

liderazgo diversos factores como la cultura y los valores organizacionales. De este modo se entiende que estos factores pueden establecer un grado de determinación sobre el comportamiento del sujeto.

Del mismo modo, de acuerdo a Santamaría (2020), la “TLS” entiende a la actitud del líder, bajo dos factores que lo puedan dimensionar, siendo ellos la tarea y las relaciones. De este modo, indican que los conjuntos de estas dos dimensiones conceptualizan el modo del líder, definiéndose ellas como el comportamiento de tarea y el comportamiento de relación. Siendo elementos importantes que debe considerar todo líder.

Estos puntos referentes a la “TLS”, nos han llevado a la siguiente cuestión, ¿Aquellos individuos que cuentan con poder de mando, deberían estar bajo elementos de mayor efectividad respecto al liderazgo, de aquellos que dirigen una entidad?, siendo que concluimos que va a depender principalmente de las tareas que puedan desempeñar cada individuo y la relaciones que puedan contar el líder con sus seguidores. Ello en base a que los seguidores puedan determinarse ante un cambio en su comportamiento, generando una mayor determinación en generar cambios de gestión dentro de la entidad. Tomando como ejemplo, de que, pueda advertirse de ciertos riesgos con un liderazgo adecuado.

De este modo, se comprende al liderazgo situacional bajo dos dimensiones, la primera el comportamiento de tarea, y la segunda dimensión, el comportamiento de relación, conceptualizando el estilo que puede enfocarse el líder dentro de una entidad. El liderazgo para toda entidad y sus gerentes es de suma importancia, pues genera cambios en el personal, para que los mismo puedan lograr un desempeño concorde a lo adecuado.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Hersey y Blanchard (1972) describen cuatro estilos de liderazgo que un líder puede adoptar en función de la disposición y nivel de madurez de sus empleados.

- **ESTILO DIRECTIVO**

En el marco del liderazgo situacional, el estilo directivo, también conocido como orientador o revelador, se caracteriza por un alto nivel de dirección y un bajo nivel de apoyo. Este enfoque es más adecuado cuando los miembros del equipo necesitan una supervisión cercana, ya sea por falta de experiencia o bajo compromiso con la tarea. Los líderes que emplean este estilo se centran en las tareas y muestran poco interés en las relaciones con los empleados. Requieren ofrecer instrucciones detalladas y supervisar de cerca, proporcionando un alto grado de dirección y apoyo.

- **ESTILO PERSUASIVO**

El estilo persuasivo, o explicativo/coaching, se distingue por un alto nivel tanto en la dirección como en el apoyo. Este estilo es ideal para principiantes entusiastas, ya que permite a los líderes guiarlos y apoyarlos sin necesidad de una supervisión constante. Los líderes con este estilo muestran un gran interés tanto en el trabajo como en los empleados, explicando sus decisiones y permitiendo preguntas para una mejor comprensión de las tareas. Este enfoque también exige un alto nivel de dirección y apoyo.

- **ESTILO PARTICIPATIVO**

El liderazgo participativo, o de respaldo/facilitador, se diferencia de los anteriores por su alto nivel de apoyo y bajo nivel de dirección. Es útil cuando los miembros del equipo tienen las habilidades necesarias para completar las tareas, pero carecen de confianza o motivación. En este estilo, el líder formula preguntas abiertas para identificar y resolver problemas, mostrando un interés considerable en los empleados y en las relaciones interpersonales. Los líderes fomentan la motivación interna y la autonomía de los empleados, ofreciendo menos dirección, pero permaneciendo atentos a las necesidades de apoyo.

- **ESTILO DELEGADOR**

Por último, el estilo delegador, también conocido como empoderador o supervisor, se caracteriza por una mínima dirección y apoyo. Este enfoque es adecuado cuando los miembros del equipo son autónomos y competentes, permitiendo al líder adoptar un rol más periférico. Los líderes con este estilo muestran poco interés en las tareas y en las relaciones, delegando la dirección y ejecución a empleados capacitados y motivados. A medida que los empleados ganan confianza y habilidad, requieren menos supervisión y control por parte del líder.

2.2.2. EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL

Referido a la teoría, se entiende como una colaboración conjunta y procesos de satisfacción de los colaboradores, ello en relación a beneficios que brindan la entidad por el desempeño que puedan realizar. Siendo ello los beneficios económicos al ver que un colaborador se desempeña mejor o asciende jerárquicamente dentro de su organización. (Acosta, 2018).

Según Navarro (2019), un equilibrio en la organización se refleja en el éxito logrado al ofrecer incentivos económicos a los empleados, lo cual contribuye a su motivación y compromiso con la empresa. Esto resulta en una mayor permanencia de los colaboradores dentro de la entidad.

El equilibrio organizacional se refiere a cómo la organización logra recompensar a sus empleados con incentivos apropiados, lo que les motiva a seguir contribuyendo a la misma, asegurando así su supervivencia y eficacia. Un empleado permanecerá en la organización solo si los beneficios que recibe son iguales o mayores a las contribuciones que se le exigen. (Chiavenato, 1999),

El papel de la información en el equilibrio organizacional

El contenido es un referente importante para cualquier transacción, pues ante su ausencia, no se podría establecer diversos factores de comercialización, como el mercado, el vendedor, compradores, tecnologías y costos. Un ejemplo neoclásico, sostuvo que tanto las organizaciones como los agentes cuentan con información perfecta, pues utilizan diversas fuentes que les son útiles en su proceso de compra. Por ello, es un resumen lógico factible para operaciones analíticas. Una fuente valiosa e importante de conocimiento es la información, y mayor aún para agentes que pueden sacar beneficio de ella, con información referida a las características del bien a intercambiar, pues durante un intercambio, ante la información no completa y un contexto atípico, suele desarrollarse este tipo de procedimiento. (Castrillón & Ospina, 2008).

El conjunto de procedimientos que están enfocadas en la estructura determinada de cada entidad, son una serie de roles que establecen metas, y que producen acciones en los grupos vinculados a dichas metas, también aseguren que puedan adaptarse mejor ante un entorno alterable. (García, 2012).

La teoría del equilibrio organizacional, menciona al respecto de establecer un equilibrio mediante el desempeño laboral de los colaboradores y los beneficios de ellos.

LOS POSTULADOS BÁSICOS SON LOS SIGUIENTES:

- La entidad se comprende como un conglomerado de comportamientos vinculados entre sí.
- Todos los miembros del grupo establecido reciben beneficios a cambio del desempeño realizado dentro de la empresa.
- Todos los miembros del grupo comprenderán una paridad sobre su participación, en caso los beneficios puedan ser mayores que las contribuciones que le son contempladas.

- Los incentivos dependen directamente de las contribuciones de la entidad, pues ellas alimentan y gestionan a la empresa.
- La empresa estará establecida si las contribuciones son aptas para poder determinar calidad en ella.

TIPOS DE PARTICIPANTES

La teoría del equilibrio organizacional capta todos los agentes de una entidad y las circunstancias que puedan ocasionar afección referente a su participación.

La entidad comprende como un sistema social que está caracterizado por los diversos elementos que se interrelacionan, bajo el concepto de la separación del trabajo.

Los behavioristas comprenden a los agentes que puedan concebir cierto aditivo por su desempeño, todo agente perteneciente a la empresa. Siendo ellos los siguientes:

1. Empleados.
2. Inversionistas.
3. Proveedores.
4. Distribuidores.
5. Consumidores.

ACEPTACIÓN DE LA AUTORIDAD

La autoridad está gestionada por la aceptación de la misma y si el seguidor la acepta, esta decisión está gestada sobre la autoridad, pues ello es del agente a quien se dirige, más no del emisor.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

1. COOPERACIÓN:

Facilita la conexión entre las organizaciones y su entorno social, económico, político y empresarial, con el objetivo de intercambiar conocimientos, habilidades, recursos e ideas innovadoras entre los empleados. Esto busca desarrollar o distribuir bienes y servicios en colaboración, utilizando distintas herramientas para fortalecer estos lazos cooperativos, promoviendo y recompensando el aprendizaje mutuo entre las partes involucradas.

(Beltrán, Blanco & Gálvez, 2014), Consideraremos los siguientes indicadores:

- Empatía
- Compromiso
- Aptitud

2. SATISFACCIÓN

La satisfacción laboral es crucial tanto para los empleados como para la organización, ya que un personal contento tiende a ser más productivo. Este estado emocional positivo proviene de la experiencia laboral en sí misma y se logra al cumplir ciertos deseos individuales a través del trabajo. Una persona que experimenta un alto nivel de satisfacción muestra una actitud favorable hacia sus tareas y responsabilidades. Son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción un empleado. (Vizcaíno, 2020).

Está bajo los siguientes factores:

- Motivadores o estímulos
- Benef
- Aportes

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

• AUTORIDAD

Es la capacidad que posee un superior para dar órdenes y que estas sean acatadas. Este concepto abarca, de manera implícita, aspectos como el poder, la responsabilidad y el deber. (Engels, 2016).

• COMUNICACIÓN

Está conceptualizado como operaciones que cada sujeto por medio de la comunicación efectúa, el mensaje pasado a través de un canal, y realizado por el emisor y recibido por el receptor. (Saldivia, 2020).

• CULTURA ORGANIZACIONAL

Carrillo (2016) describe esto como un sistema de normas, convicciones y premisas que orienta el comportamiento y las interacciones de las personas en una organización. Además, establece las pautas para la toma de decisiones y la ejecución de las actividades laborales.

- **EFICIENCIA**

Es la utilización de los recursos de manera eficaz y con el mínimo posible, realizado para el logro de una meta o fin. (Calvo & Gil).

- **ENTIDADES PÚBLICAS**

Es aquella entidad perteneciente al Estado, que tiene como fin el interés público, a su vez, promocionan su servicio exclusivo a la ciudadanía. (Varela, 2005).

- **ESTRATEGIAS**

Son las operaciones el cual, está basado para el alcance de las metas organizacionales. La capacidad de utilizar información relevante para poder alcanzar algo en particular, en función de un manejo de información y la utilización de los recursos. (Jones, 2008).

- **FUNCIÓN**

Es un ordenamiento sobre la vinculación de dos elementos. (Montiel, 2000).

- **GESTIÓN**

Es aquel método para que las actividades puedan estar clasificadas, registradas y resumidas, en referencia a poder gestar resultados y que ellos sean interpretados. (Quiñones, 2006).

- **LÍDER**

Deriva del inglés LEADER, y es aquel individuo que funge como guía de un conjunto de individuos. Toda acción recae en el grupo, sea la motivación para la alcanzar una meta en común. (Villar, 2019).

- **LIDERAZGO**

Se trata de la capacidad para influir en determinadas personas y lograr la consolidación de la organización a través del logro de sus objetivos. La influencia es formal, cuando se establece en una organización, el puesto de una profesión determinada. (Escobar y Álvarez, 2016).

- **MOTIVACIÓN**

Es un elemento que puede aportar a cualquier individuo a mantenerse en acción, alcanzar los procesos necesarios e implementar las acciones

necesarias para alcanzar un logro, objetivo o satisfacer una determinada demanda. (Fischman & Matos, 2014).

- **OBJETIVO**

Se trata de un objetivo u objetivo final hacia el cual se enfocan las acciones o las operaciones de un proyecto específico. Todo lo que llevamos a cabo tiene un propósito, un sentido final a la que deseamos llegar, que es la suma de los pasos dados para alcanzarlo. (Andrés, 2001).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo situacional influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: El estilo directivo influye significativamente en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

HE2: El estilo persuasivo influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

HE3: El estilo participativo influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

HE4: El estilo delegador influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Liderazgo situacional

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Equilibrio organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo situacional	Estilo directivo	Asignación de tareas	1. ¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria?
		Dar instrucciones de apoyo	2. ¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?
		Supervisión	3. ¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?
	Estilo persuasivo	Motivación	4. ¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?
		Escucha nuevas ideas	5. ¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?
		Brinda confianza	6. ¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?
	Estilo participativo	Trabajo en equipo	7. ¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?
		Oportunidad de participación	8. ¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?
		Respeto las opiniones	9. ¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?
	Estilo delegador	Autonomía para tomar decisiones	10. ¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?
		Valora el trabajo	11. ¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?
VARIABLE DEPENDIENTE	Cooperación	Empatía	12. ¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?
		Compromiso	13. ¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?
		Aptitud	14. ¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?

**Equilibrio
organizacional**

Satisfacción

Incentivos o alicientes	15. ¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?
Utilidad de los incentivos	16. ¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?
Contribuciones	17. ¿Considera usted que todos los trabajadores de la entidad están dispuestos a perseverar para el logro de objetivos?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a Murillo (2008), el trabajo de investigación fue de tipo aplicada, pues se basó en el uso de conocimientos obtenidos, y que al mismo tiempo generó más conocimientos para poder determinarlas en su práctica.

3.1.1. ENFOQUE

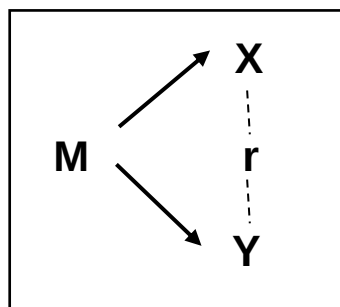
Pues por medio del recojo de información que fue relevante para su correspondiente prueba de hipótesis, ello referido a factores estadísticos y numéricos, para su análisis y gestar patrones de comportamientos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández (2018), el alcance o nivel de la investigación fue el descriptivo, pues describió todo contenido de manera específica, ello referido a la problemática.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández (2018), el trabajo de investigación tuvo el diseño No experimental de corte Transversal, pues no se manipularon los resultados de las variables de estudio, y de corte transversal, ya que la obtención de los resultados se dio en un solo momento.



Donde:

M= Muestra

X= Liderazgo situacional

Y= Equilibrio organizacional

r = Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Hernández (2018) define a la población en investigación como un grupo de individuos que comparten características similares y que se seleccionan para el estudio. En este caso, el estudio incluyó a todos los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Tabla 1

Población

Denominación del Órgano: Órgano de Gobierno	Total
Alcaldía	4
Gerencia Municipal	3
Órgano de Control Institucional	2
Procuraduría Pública Municipal	3
Gerencia de asesoría jurídica	3
Gerencia de planificación y presupuesto	3
Oficina de presupuesto	2
Oficina de inversiones y cooperación técnica	2
Oficina de informática y gobierno electrónico	2
Secretaría general	3
Oficina de trámite documentario y archivo	3
Oficina de comunicaciones e imagen	3
Gerencia de administración y recursos humanos	3
Oficina de recursos humanos	4
Oficina de contabilidad	2
Oficina de tesorería	3
Oficina de abastecimientos	7
Oficina de control patrimonial, servicios generales y maestranza	13
Oficina de infraestructura y acondicionamiento territorial	3
Oficina de obras públicas	4
Oficina de estudios y proyectos	5
Oficina de acondicionamiento territorial y urbanismo	3
Unidad de gestión de riesgos naturales	1
Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana	2
Oficina de desarrollo humano, educación y salud	5
Oficina de OMAPED y DEMUNA	3
Oficina de programas sociales e inclusión social	2
Oficina de programas de alimentación y nutrición	2
Oficina de registro civil	3
Oficina de seguridad ciudadana	19
Gerencia de gestión ambiental y recursos naturales	2
Oficina de ecología y recursos naturales	12
Oficina de gestión integral de residuos sólidos	33
Unidad de gestión de servicios de agua y saneamiento	6
Gerencia de desarrollo económico local y administración tributaria	2
Oficina de promoción empresarial y turismo	6
Oficina de fiscalización y control	7
Oficina de tránsito y transporte terrestre	4
Oficina de desarrollo agropecuario	2
Oficina de rentas	4

Oficina de ejecución coactiva	2
TOTAL	197

Nota: Ordenanza municipal 020-2016-MPA/CM

3.2.2 MUESTRA

Hernández et al. (2017), la muestra es un subgrupo de la población. Siendo una parte de lo que es la población, al tener las mismas especificaciones.

Para su desarrollo de la muestra, se utilizó el muestreo no probabilístico ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basó en fórmulas de probabilidad, sino que fue a criterio del investigador.

Por ello, para el presente trabajo de investigación se consigió como muestra de estudio a los servidores públicos de las unidades orgánicas que constan de 158 miembros, para así evaluar el liderazgo de las diferentes Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Tabla 2

Denominación del Órgano: Órgano de Apoyo

Denominación del Órgano: Órgano de Apoyo	Total
Gerencia de planificación y presupuesto	
Oficina de presupuesto	2
Oficina de inversiones y cooperación técnica	2
Oficina de informática y gobierno electrónico	2
Gerencia de administración y recursos humanos	
Oficina de recursos humanos	4
Oficina de contabilidad	2
Oficina de tesorería	3
Oficina de abastecimientos	7
Oficina de control patrimonial, servicios generales y maestranza	13
Gerencia de infraestructura y acondicionamiento territorial	
Oficina de obras públicas	4
Oficina de estudios y proyectos	5
Oficina de acondicionamiento territorial y urbanismo	3
Oficina de gestión de riesgos naturales	1
Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana	
Oficina de desarrollo humano, educación y salud	5
Oficina de OMAPED y DEMUNA	3
Oficina de programas sociales e inclusión social	2
Oficina de programas de alimentación y nutrición	2

Oficina de registro civil	3
Oficina de seguridad ciudadana	19
Gerencia de gestión ambiental y recursos naturales	
Oficina de ecología y recursos naturales	12
Oficina de gestión integral de residuos sólidos	33
Oficina de gestión de servicios de agua y saneamiento	6
Gerencia de desarrollo económico local y administración tributaria	
Oficina de promoción empresarial y turismo	6
Oficina de fiscalización y control	7
Oficina de tránsito y transporte terrestre	4
Oficina de desarrollo agropecuario	2
Oficina de rentas	4
Oficina de ejecución coactiva	2
TOTAL	158

Nota. Ordenanza municipal 020 2016 MPA/CM

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

De acuerdo con Hernández et al. (2006), la encuesta se considera el método más común para la recolección de datos. Este instrumento está compuesto por una serie de preguntas diseñadas para evaluar una o varias variables específicas. En este estudio, se utilizó un cuestionario para aplicar la encuesta a la muestra elegida.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Hernández et al. (2006) afirman que el investigador debe desarrollar una herramienta para evaluar las variables definidas en el estudio. Esta herramienta debe considerar no solo el problema de investigación, sino también la población a la que se dirige y los diversos métodos de recolección de datos disponibles. En este caso, el cuestionario se utilizó para recopilar información y datos necesarios para el análisis, consistiendo en una serie de preguntas aplicadas a la muestra seleccionada, con el propósito de examinar la relación entre las variables estudiadas.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de los datos presentados, se procedió en su codificación, y fue puesta en su análisis, por medio de softwares y su correspondiente procedimiento.

Se emplearon los siguientes softwares.

- EXCEL**

Es un programa desarrollado por Microsoft, donde se desarrollan operaciones numéricas, gestados por medios gráficos y tablas, ello referido al análisis de datos y demás opciones que le confieren en su capacidad.

- SPSS**

Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, es un software que brinda IBM, para el desarrollo estadístico de los datos, en función de medios gráficos y de la creación de tablas con datos complejos en su concepción.

- WORD**

Es un programa desarrolla por Office, que por medio de la creación de documentos que pueden ser útiles para la conceptualización de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

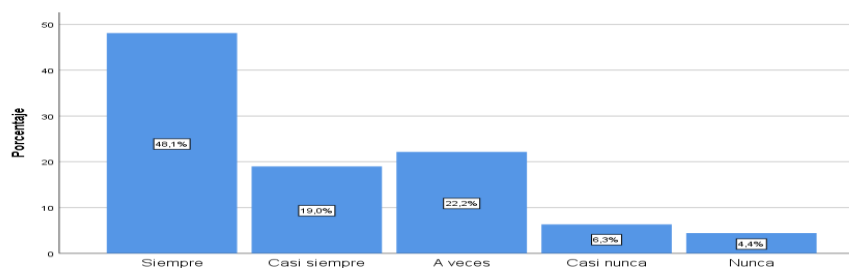
¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	48,1	48,1	48,1
	Casi siempre	30	19,0	19,0	67,1
	A veces	35	22,2	22,2	89,2
	Casi nunca	10	6,3	6,3	95,6
	Nunca	7	4,4	4,4	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 3

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 48.1% de los encuestados respondieron que siempre el jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria, el 19% casi siempre, el 22.2% a veces, el 6.3% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 4

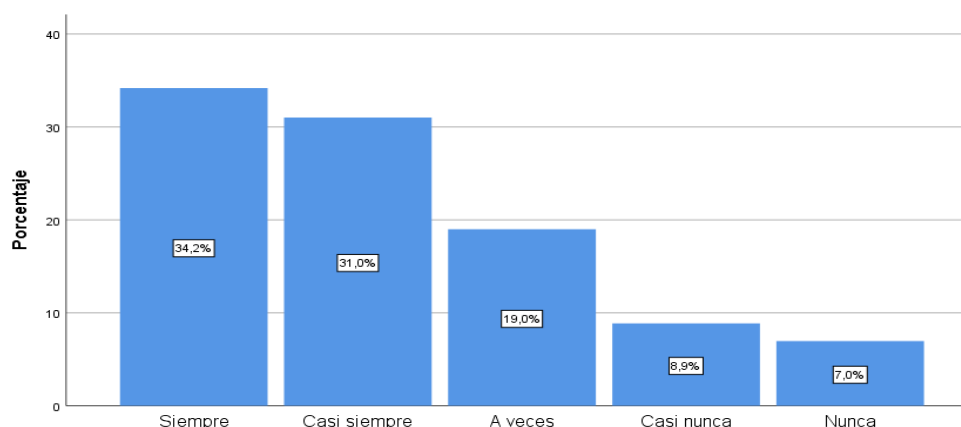
¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	34,2	34,2	34,2
	Casi siempre	49	31,0	31,0	65,2
	A veces	30	19,0	19,0	84,2
	Casi nunca	14	8,9	8,9	93,0
	Nunca	11	7,0	7,0	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 4

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 34.2% de los encuestados respondieron que siempre reciben instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo, el 31% casi siempre, el 19% a veces, el 8.9% casi nunca y el 7% nunca.

Tabla 5

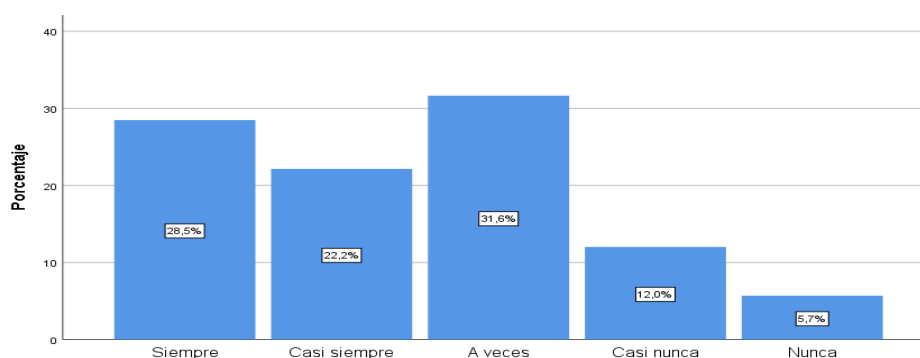
¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	45	28,5	28,5	28,5
	Casi siempre	35	22,2	22,2	50,6
	A veces	50	31,6	31,6	82,3
	Casi nunca	19	12,0	12,0	94,3
	Nunca	9	5,7	5,7	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 5

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 28.5% de los encuestados respondieron que siempre el jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores, el 22.2% casi siempre, el 31.6% a veces, el 12% casi nunca y el 5.7% nunca.

Tabla 6

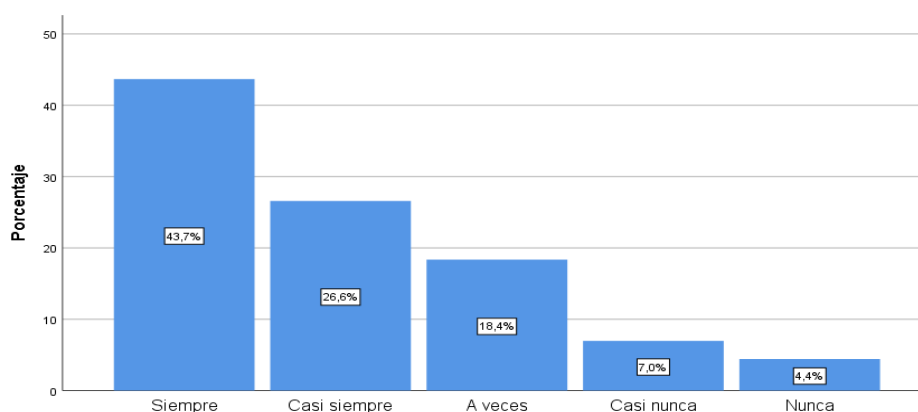
¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válid	Siempre	69	43,7	43,7	43,7
o	Casi siempre	42	26,6	26,6	70,3
	A veces	29	18,4	18,4	88,6
	Casi nunca	11	7,0	7,0	95,6
	Nunca	7	4,4	4,4	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 6

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 43.7% de los encuestados respondieron que siempre el jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo, el 26.6% casi siempre, el 18.4% a veces, el 7% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 7

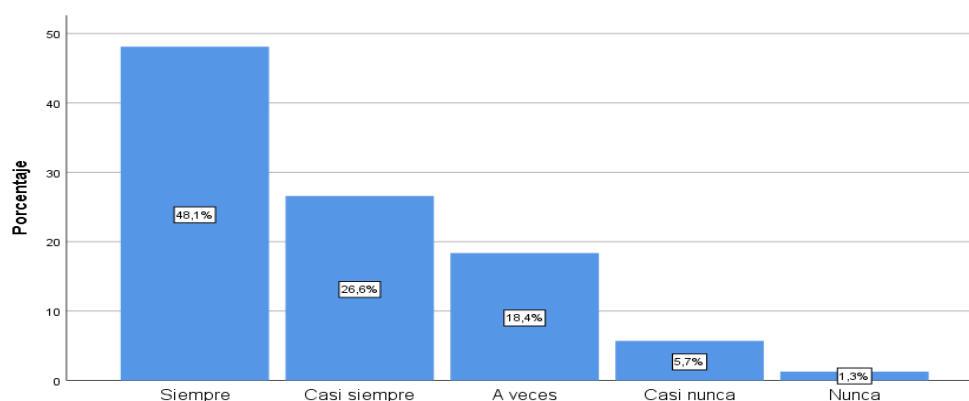
¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	48,1	48,1	48,1
	Casi siempre	42	26,6	26,6	74,7
	A veces	29	18,4	18,4	93,0
	Casi nunca	9	5,7	5,7	98,7
	Nunca	2	1,3	1,3	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 7

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 48.1% de los encuestados respondieron que siempre el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores, el 26.6% casi siempre, el 18.4% a veces, el 5.7% casi nunca y el 1.3% nunca.

Tabla 8

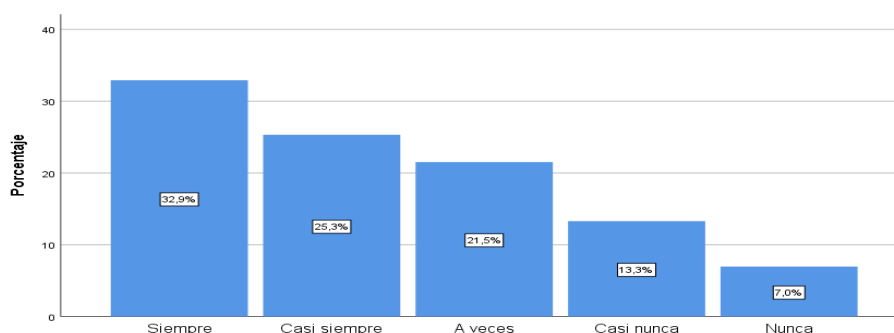
¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	32,9	32,9	32,9
	Casi siempre	40	25,3	25,3	58,2
	A veces	34	21,5	21,5	79,7
	Casi nunca	21	13,3	13,3	93,0
	Nunca	11	7,0	7,0	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 8

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 32.9% de los encuestados respondieron que siempre el jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia, el 25.3% casi siempre, el 21.5% a veces, el 13.3% casi nunca y el 7% nunca.

Tabla 9

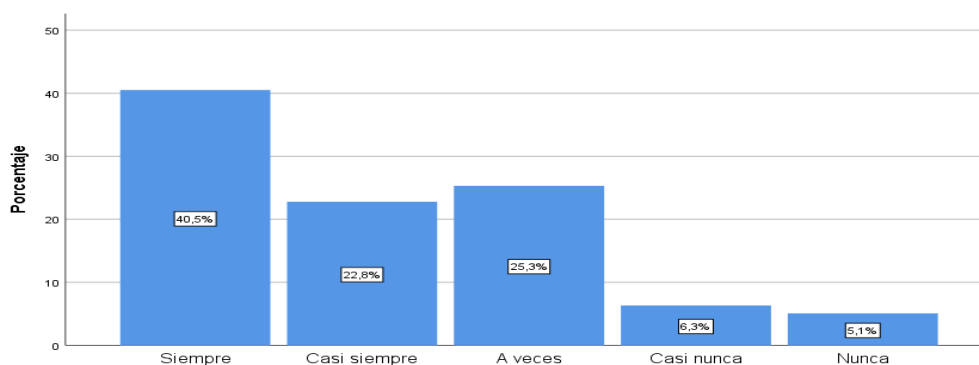
¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Siempre	64	40,5	40,5	40,5
o	Casi siempre	36	22,8	22,8	63,3
	A veces	40	25,3	25,3	88,6
	Casi nunca	10	6,3	6,3	94,9
	Nunca	8	5,1	5,1	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 9

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada el 40.5% de los encuestados respondieron que siempre el jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros, el 22.8% casi siempre, el 25.3% a veces, el 6.3% casi nunca y el 5.1% nunca.

Tabla 10

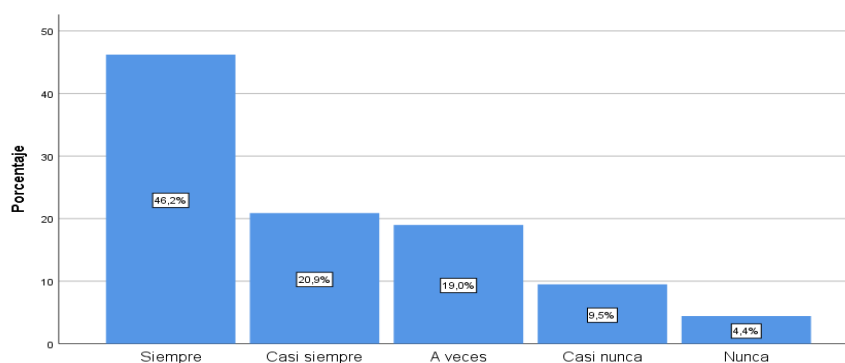
¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?

		Frecue ncia	Porcen taje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Váli do	Siempre	73	46,2	46,2	46,2
	Casi siempre	33	20,9	20,9	67,1
	A veces	30	19,0	19,0	86,1
	Casi nunca	15	9,5	9,5	95,6
	Nunca	7	4,4	4,4	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 10

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 46.2% de los encuestados respondieron que siempre le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación, el 20.9% casi siempre, el 19% a veces, el 9.5% casi nunca y el 4.4% nunca.

Tabla 11

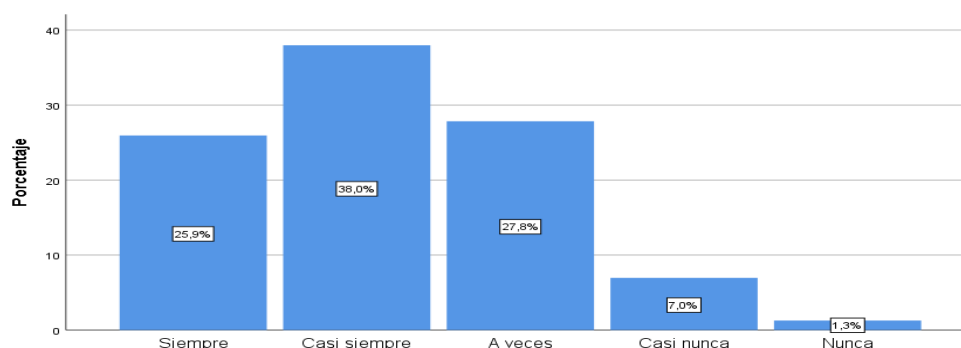
¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Siempre	41	25,9	25,9	25,9
	Casi siempre	60	38,0	38,0	63,9
	A veces	44	27,8	27,8	91,8
	Casi nunca	11	7,0	7,0	98,7
	Nunca	2	1,3	1,3	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 11

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 25.9% de los encuestados respondieron que siempre el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo, 38% casi siempre, a veces 27.8%, 7% casi nunca y 1.3% nunca.

Tabla 12

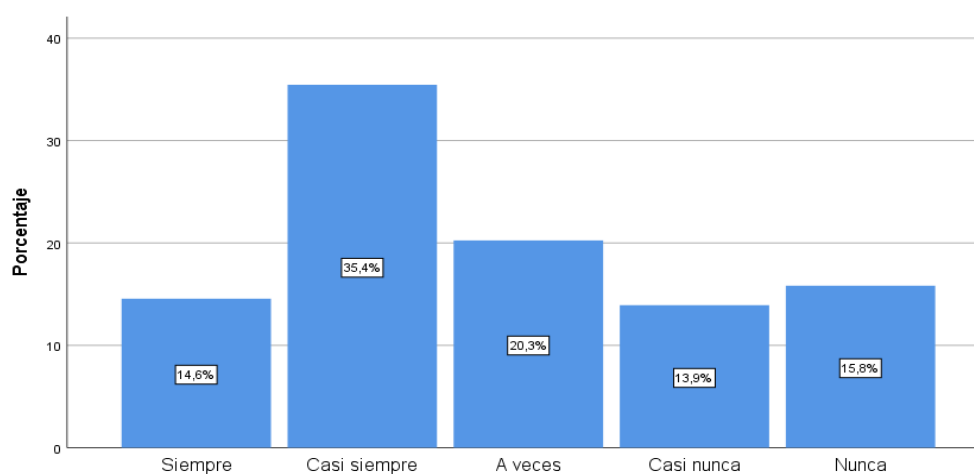
¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Siempre	23	14,6	14,6	14,6
	Casi siempre	56	35,4	35,4	50,0
	A veces	32	20,3	20,3	70,3
	Casi nunca	22	13,9	13,9	84,2
	Nunca	25	15,8	15,8	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 12

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 14.6% de los encuestados respondieron que siempre cuentan con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad, el 35.4% casi siempre, el 20.3% a veces, el 13.9% casi nunca y el 15.8% nunca.

Tabla 13

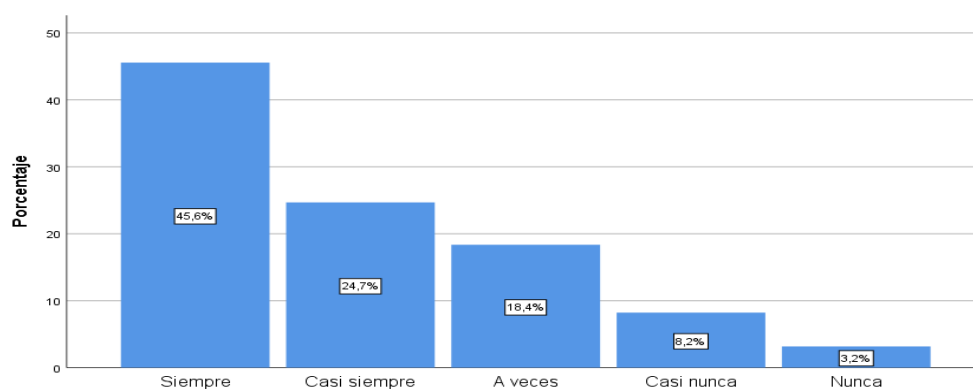
¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	72	45,6	45,6	45,6
	Casi siempre	39	24,7	24,7	70,3
	A veces	29	18,4	18,4	88,6
	Casi nunca	13	8,2	8,2	96,8
	Nunca	5	3,2	3,2	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 13

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 45.6% de los encuestados respondieron que siempre el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses, el 24.7% casi siempre, el 18.4% a veces, el 8.2% casi nunca y el 3.2% nunca.

Tabla 14

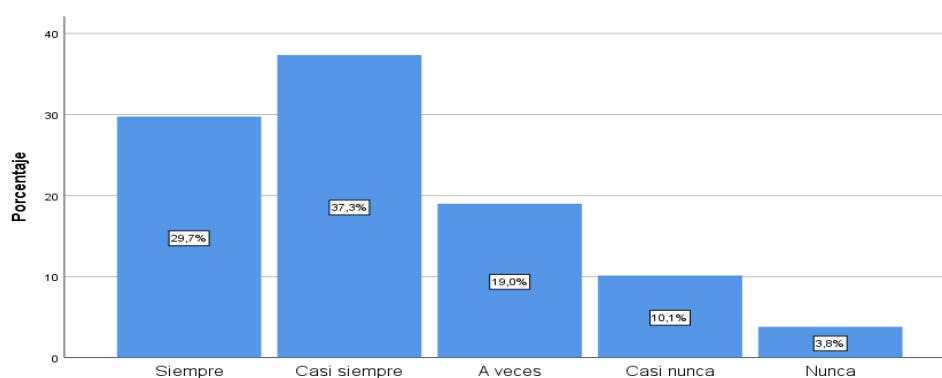
¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Siempre	47	29,7	29,7	29,7
	Casi siempre	59	37,3	37,3	67,1
	A veces	30	19,0	19,0	86,1
	Casi nunca	16	10,1	10,1	96,2
	Nunca	6	3,8	3,8	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 14

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 29.7% de los encuestados respondieron que siempre tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes, el 37.3% casi siempre, el 19% a veces, el 10.1% casi nunca y el 3.8% nunca.

Tabla 15

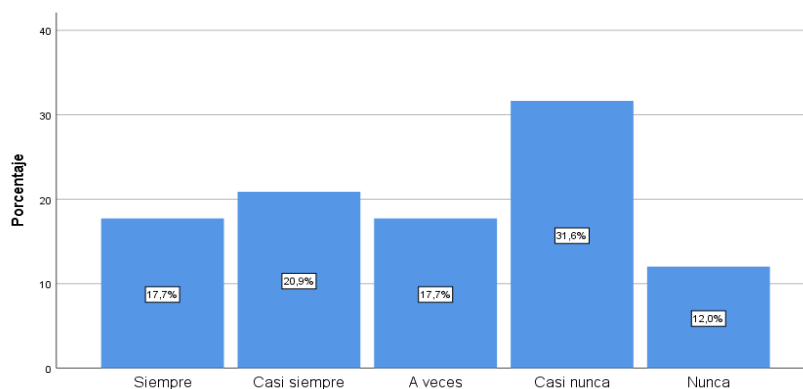
¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	28	17,7	17,7	17,7
	Casi siempre	33	20,9	20,9	38,6
	A veces	28	17,7	17,7	56,3
	Casi nunca	50	31,6	31,6	88,0
	Nunca	19	12,0	12,0	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 15

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 17.7% de los encuestados respondieron que siempre consideran que el compromiso es fundamental para lograr objetivos, el 20.9% casi siempre, el 17.7% a veces, el 31.6% casi nunca y el 12% nunca.

Tabla 16

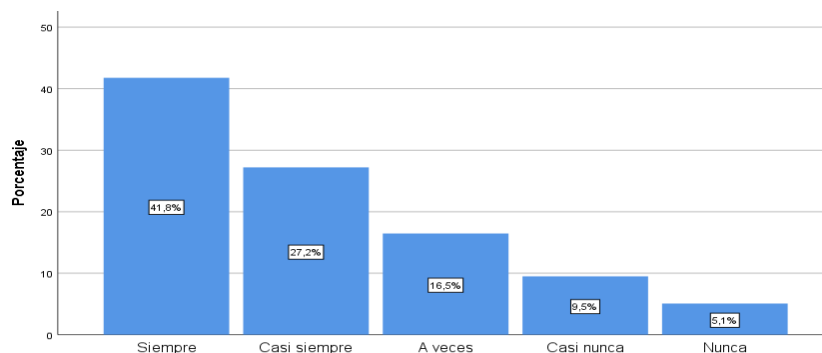
¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	66	41,8	41,8	41,8
	Casi siempre	43	27,2	27,2	69,0
	A veces	26	16,5	16,5	85,4
	Casi nunca	15	9,5	9,5	94,9
	Nunca	8	5,1	5,1	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 16

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 41.8% de los encuestados respondieron que siempre participan en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña, el 27.2% casi siempre, el 16.5% a veces, el 9.5% casi nunca y el 5.1% nunca.

Tabla 17

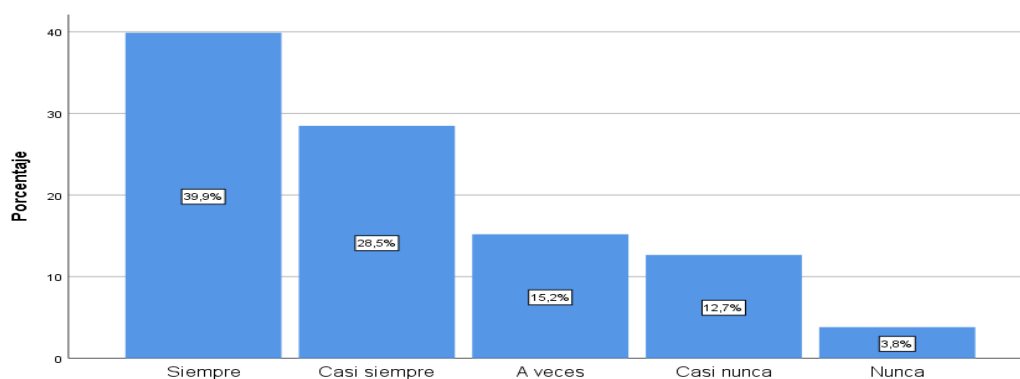
¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	63	39,9	39,9	39,9
	Casi siempre	45	28,5	28,5	68,4
	A veces	24	15,2	15,2	83,5
	Casi nunca	20	12,7	12,7	96,2
	Nunca	6	3,8	3,8	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 17

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 39.9% de los encuestados respondieron que siempre reciben una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias, el 28.5% casi siempre, el 15.2% a veces, el 12.7% casi nunca y el 3.8% nunca.

Tabla 18

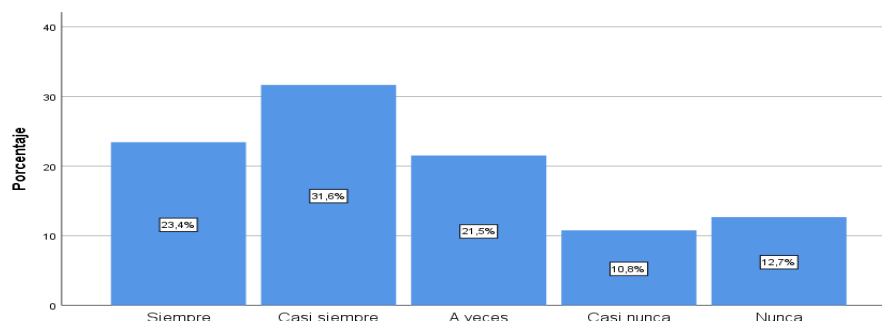
¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	37	23,4	23,4	23,4
	Casi siempre	50	31,6	31,6	55,1
	A veces	34	21,5	21,5	76,6
	Casi nunca	17	10,8	10,8	87,3
	Nunca	20	12,7	12,7	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 18

Interpretación

Según Hernández et al. (2006), el investigador debe crear una herramienta adecuada para medir las variables planteadas en el estudio. Esta herramienta debe tener en cuenta el problema de investigación, la población destinataria y los métodos de recolección de datos disponibles. En este contexto, se empleó un cuestionario para reunir la información y los datos necesarios, compuesto por una serie de preguntas dirigidas a la muestra seleccionada, con el fin de analizar la relación entre las variables investigadas.

Tabla 19

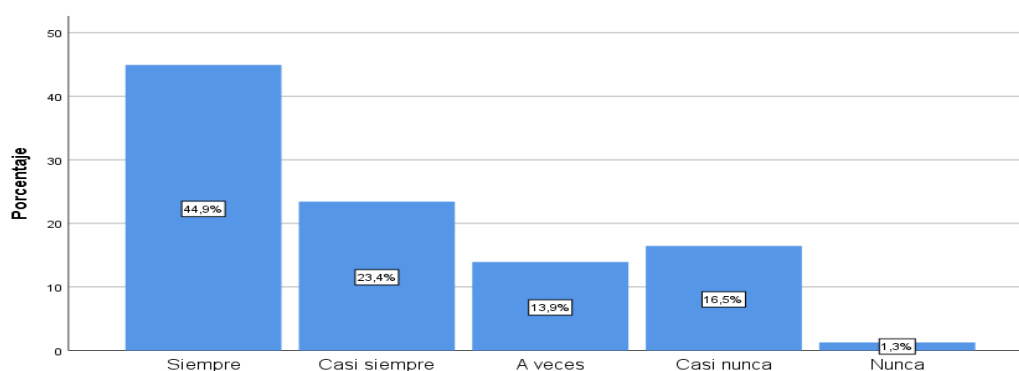
¿Cree usted que todos los empleados de la organización están comprometidos a persistir hasta alcanzar los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	71	44,9	44,9	44,9
	Casi siempre	37	23,4	23,4	68,4
	A veces	22	13,9	13,9	82,3
	Casi nunca	26	16,5	16,5	98,7
	Nunca	2	1,3	1,3	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Opina usted que cada uno de los empleados de la organización está dispuesto a mantener su esfuerzo para alcanzar los objetivos?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 18

Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada se pudo observar que el 44.9% de los encuestados respondieron que siempre los trabajadores de la entidad están dispuestos a perseverar para el logro de objetivos, el 23.4% casi siempre, el 13.9% a veces, el 16.5% casi nunca y el 1.3% nunca.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo situacional influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022.

Tabla 20

Correlaciones de hipótesis general

		Liderazgo situacional	Equilibrio organizacional
Liderazgo situacional	Correlación de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
Equilibrio organizacional	Correlación de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis principal, se determinó que el liderazgo situacional influye de manera significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, en el año 2022. La conexión entre estas variables es elevada, como lo demuestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0,990.

4.2.2. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1

HE1: El estilo directivo influye significativamente en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

Tabla 21

Correlaciones de hipótesis específica1

		<i>Estilo directivo</i>	<i>Equilibrio organizac ional</i>
<i>Estilo directivo</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>1</i>	<i>,985**</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>		<i>,000</i>
	<i>N</i>	<i>158</i>	<i>158</i>
<i>Equilibrio organizacional</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>,985**</i>	<i>1</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,000</i>	
	<i>N</i>	<i>158</i>	<i>158</i>

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

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la primera hipótesis específica, se determinó que el estilo directivo tiene un impacto considerable en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, en el año 2022. Esta influencia es notablemente alta, como lo refleja un coeficiente de correlación de Pearson de 0,985.

4.2.3. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2

HE2: El estilo persuasivo influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

Tabla 22

Correlaciones de hipótesis específica 2

		Estilo persuasiv o	Equilibrio organizac ional
Estilo persuasivo	Correlación de Pearson	1	,981**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
Equilibrio organizacional	Correlación de Pearson	,981**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, se concluyó que el estilo persuasivo tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, para el año 2022. Esta relación es bastante alta, como lo indica un coeficiente de correlación de Pearson de 0,981

4.2.4. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3

HE3: El estilo participativo influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

Tabla 23

Correlaciones de hipótesis específica 3

		Estilo participativo	Equilibrio organizacional
Estilo participativo	Correlación de Pearson	1	,982**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
Equilibrio organizacional	Correlación de Pearson	,982**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo con la hipótesis específica N°3, se concluyó que el estilo participativo tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, para el año 2022. Esta relación es alta, según el coeficiente de correlación de Pearson, que es de 0,982.

4.2.5. CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS ESPECIFICA N°4

HE4: El estilo delegador influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.

Tabla 24

Correlaciones de hipótesis específica 4

		Estilo delegativo	Equilibrio organizacional
Estilo delegativo	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
Equilibrio organizacional	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la cuarta hipótesis específica, se determinó que el estilo delegador ejerce una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, en el año 2022. La relación es elevada, reflejada en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,980.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADO

La investigación concluye que el liderazgo situacional tiene un impacto significativo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, durante el año 2022. La relación es altamente significativa, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,990. En comparación, Delgado (2018) en su estudio "La relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca", indica que existe una fuerte conexión entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en dicha municipalidad. También se observó que el liderazgo participativo es predominante y de tipo jerárquico. Las recomendaciones de este estudio sugieren implementar cambios en el estilo de liderazgo y en la cultura organizacional, así como promover investigaciones adicionales en otras áreas gubernamentales con la colaboración de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Se determinó que el estilo directivo tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, para el año 2022, con un alto nivel de correlación según el coeficiente de Pearson de 0,985. Vega & Alava (2017), en su investigación "Incidencia del Liderazgo Situacional en el Índice de Satisfacción Laboral de los empleados de la ESPAM", encontraron que el liderazgo directivo fomenta un equilibrio entre los resultados y la orientación, creando un entorno laboral positivo y mejorando la satisfacción de los empleados.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

El estudio muestra que el estilo persuasivo tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una alta correlación de Pearson de 0,981. Según Hersey y Blanchard (1972), el estilo persuasivo es especialmente eficaz para principiantes entusiastas, ya que permite observar y apoyar a los empleados sin necesidad de una supervisión constante. Este estilo también implica un fuerte interés en los empleados y en el trabajo, proporcionando claridad en las decisiones y fomentando una mayor comprensión de las tareas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Se ha encontrado que el estilo participativo tiene un impacto significativo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una correlación de Pearson de 0,982. Hersey y Blanchard (1972) destacan que este estilo es útil cuando los miembros del equipo tienen las habilidades necesarias, pero carecen de confianza o motivación. Los líderes participativos demuestran un gran interés en las personas y en sus relaciones, lo que estimula la motivación interna y el deseo de asumir más responsabilidades.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

La investigación revela que el estilo delegador impacta significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una alta correlación de Pearson de 0,980. Hersey y Blanchard (1972) señalan que el estilo delegador requiere poca dirección y apoyo, ya que se basa en la autosuficiencia de los miembros del equipo. Este enfoque fomenta la autonomía y la confianza dentro del equipo, con el líder brindando un mínimo de supervisión y dirección, permitiendo a los empleados altamente capacitados y motivados asumir el control de sus tareas.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el liderazgo situacional ejerce una influencia significativa sobre el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, durante el año 2022. Esta conclusión se basa en una significancia bilateral de P-valor $< 0,000$, superando el umbral de 0,01 establecido para la significancia estadística. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de $r = 0,990$, lo que refleja una fuerte relación entre las variables. Según la Tabla 4, el 34,2% de los empleados reciben constantemente apoyo de su jefe para realizar su trabajo, el 31% afirma que el líder promueve el trabajo en equipo para mejorar las relaciones laborales, y el 22,8% observa que el líder fomenta el trabajo en equipo.
2. El impacto del estilo directivo en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, para el año 2022, también resultó significativo, con una significancia bilateral de P-valor $< 0,000$, superior al umbral de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson registrado fue de $r = 0,985$, indicando una fuerte influencia. La Tabla 3 muestra que el 48,1% de los empleados recibe asignaciones diarias de tareas por parte del líder, mientras que el 19% afirma que esto ocurre casi siempre. Además, la Tabla 5 revela que el 28,5% de los empleados considera que el líder supervisa constantemente su desempeño, y el 22,2% opina que esta supervisión ocurre casi siempre.
3. El estilo persuasivo también muestra una influencia significativa en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una significancia bilateral de P-valor $< 0,000$, cumpliendo con el criterio de que el P-valor debe ser menor a 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson fue de $r = 0,981$, indicando una relación fuerte. Según la Tabla 6, el 43,7% de los empleados reporta que el líder realiza actividades motivacionales regularmente, mientras que el 26,6% considera que el líder escucha y valora sus ideas con frecuencia.

4. El análisis del estilo participativo muestra una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,000$, de acuerdo con el umbral de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson fue de $r = 0,982$. La Tabla 10 indica que el 46,2% de los empleados tiene la oportunidad de participar en reuniones de trabajo, el 20,9% opina que el líder respeta sus opiniones incluso en desacuerdo, y el 38% considera que esto ocurre casi siempre.

5. Por último, se observó que el estilo delegador tiene una influencia significativa en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,000$, lo que sugiere que el $P\text{-valor}$ está por debajo del umbral de 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson se registró en $r = 0,980$. Según la Tabla 12, el 14,6% de los empleados goza de autonomía para tomar decisiones en beneficio de la entidad, y el 35,4% siente que siempre tiene esta autonomía. La Tabla 13 muestra que el 45,6% de los empleados considera que el líder valora su trabajo regularmente, y el 24,7% cree que siempre recibe esta autonomía.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el gerente municipal instruya a los líderes de las diversas unidades orgánicas para mejorar su liderazgo situacional. Este enfoque les permitirá identificar y aplicar los estilos de liderazgo más adecuados según las características y necesidades de sus empleados en cada tarea o situación. Además, es crucial que exista una relación recíproca entre el líder y el trabajador, para evaluar el grado de competencia en relación con las tareas y los objetivos establecidos. Es igualmente importante que tanto los jefes de las unidades como sus empleados participen en capacitaciones continuas sobre liderazgo. Estas capacitaciones contribuirán a establecer un ambiente de trabajo efectivo, caracterizado por una comunicación clara, trabajo en equipo y motivación, lo cual es esencial para alcanzar las metas y objetivos de la organización.
2. Se aconseja al gerente municipal que desarrolle un programa de capacitación para los líderes de las diferentes unidades orgánicas, centrado en habilidades de gestión. Esta formación ayudará a mejorar la actitud tanto personal como profesional de los líderes en sus interacciones con el personal, así como a potenciar su capacidad para escuchar y valorar las competencias individuales de sus colaboradores. También permitirá ofrecer directrices y apoyos efectivos para asegurar el cumplimiento de las tareas y mantener una supervisión continua.
3. Se recomienda al gerente municipal en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos, mejorar el comportamiento de relaciones y tareas, para que los líderes de las diferentes unidades orgánicas puedan alcanzar un nivel de madurez y haciendo recordar que a través del líder se puede influir el cambio en la organización. Así mismo motivar a los trabajadores para un mejor desempeño y escuchar las ideas o propuestas que tienen por aportar a favor de la organización y todo esto le ayudará estar más comprometido y en confianza con su trabajo.

4. Se sugiere al gerente municipal que instruya a los jefes de las distintas unidades orgánicas para que sigan promoviendo, guiando y diseñando estrategias que mejoren las relaciones laborales y fomenten un ambiente de trabajo favorable. Es fundamental centrarse en la colaboración en equipo y asegurar la participación activa de todos los empleados, así como el apoyo de los líderes. Para alcanzar estos objetivos, se recomienda organizar cursos de formación y talleres prácticos que incluyan la participación conjunta de jefes y trabajadores, abordando temas relacionados con el crecimiento y el desarrollo personal.

5. Se recomienda a través del gerente municipal a los jefes de las diferentes unidades orgánicas hacer seguimiento cuando se delega toma decisiones en los trabajadores, pero así mismo darles seguridad en la ejecución de los trabajos que se vayan programando, así como también valorar y reconocer su desempeño individual dentro de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Marín, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia.
- Andrés, A. N. (2001). Definición y Objetivos. Cátedra UNESCO 2001.
- Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Grupo Editorial Norma. Colombia
- Beltrán, N. A. H., Blanco, E. J. H., & Gálvez, J. L. M. (2014). La cooperación: una perspectiva de cambio y perspectiva organizacional. Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas, (7).
- Calvo, J. & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. Retos de la Dirección, 12(1), 96-118.
- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. Ciencias administrativas, 4.
- Castrillón, C. & Ospina, C. (2008). Estudiando el concepto de equilibrio organizacional. Universidad & Empresa, 7(15), 67-104.
- Chávez Rimache, J. C., Cigüeñas Espinel, M. I., & Martensen Muñoz, R. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios.
- Chiavenato, I. (1999). "Administración de Recursos Humanos". Quinta Edición – Editorial Mc Graw Hill.
- Delgado, A. (2018). En su tesis: Relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. [Tesis Postgrado - Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/714/TESES%20LS%20-%20CO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez Altamirano, D. I. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito

- Maquita Ltda (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Domínguez, D. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Engels, F. (2016). De la autoridad. NoBooks Editorial.
- Escobar, J. y Álvarez, L. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *Clío América*, 10(19), 31-42.
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360*. Lima, Perú: Editorial Planeta Perú SA.
- Frenk, J. (2016). *La salud de la población.: Hacia una nueva salud pública*. Fondo de Cultura Económica.
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*.
- Hernández (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández et al. (2017). *Selección de la muestra*.
- Hernández, Fernández & Baptista (2006). *Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación*.
- Hersey, P Blanchard, K. y Dewey, J. (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*". Séptima edición. Editorial México.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1972). *Liderazgo situacional*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Huarza, E. (2018). "Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar, departamento del Cusco". [Tesis Postgrado – Universidad cesar vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33815/huarza_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jones, G. (2008). Teoría organizacional. Pearson Educación.

León Fandiño, J. L. (2013). Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca. Facultad de Administración.

Lijarza, M. (2021) “El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020”. [Tesis Pregrado – Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2774/LIJARZA%20CRISPIN%2c%20MARYCIELO%20JHILARY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Make, K. & Quispe, k. (2021). “Relación entre los estilos de liderazgo situacional y habilidades directivas en el personal de línea de mando de una empresa industrial”. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.

Matos, G. (2019) “Liderazgo administrativo y la actitud en el trabajo del Gobierno Regional de Pasco”. [Tesis pregrado – Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2250/MATOS%20AYALA%2c%20Gisela%20Maritza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montiel, B. (2000). Funciones prácticas administrativas. MAD-Eduforma.

Municipalidad Metropolitana de Lima (2022).
<https://www.gob.pe/institucion/munilima/noticias/596462-municipalidad-de-lima-capacito-a-24-funcionarios-en-oratoria-y-liderazgo>

Murillo, W. (2008). La investigación científica. Ed Semphis, Madrid.

Navarro Janampa, F. (2019). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia.

- Pérez, B., & de los Ángeles, M. (2021). El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020.
- Quiñones, J. (2006). Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. Coop. Editorial Magisterio.
- Saldivia, S. (2020). Comunicación externa y su influencia en la recepción de mensajes caso: Empresa “Tiendas el Garage” (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil: Facultad de Comunicación Social).
- Sampieri, Fernández & Baptista, (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. RH Sampieri, Metodología de la Investigación.
- Santamaría, M. Y. P. (2020). Editor: Víctor Inciarte E-mail: drvictorinciarte@gmail. com Contacto:+ 584124191740 Maracaibo–Venezuela.
- Varela, E. (2005). Desafíos del interés público Identidades y diferencias entre lo público y lo privado. Programa Editorial UNIVALLE.
- Vega, M. y Alava, F. (2017). Incidencia del liderazgo situacional en el Índice de satisfacción laboral de los empleados de la ESPAM. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183850>
- Velázquez (2019) “El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco-2018”. [Tesis Post – Universidad de Huánuco].
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1986/VEL_ÁSQUEZ%20GUDIÑO%2c%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar, C. (2019). Desarrollo de habilidades directivas.
- Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Yaranga, M. (2018) “Liderazgo situacional y nivel de compromiso institucional. Vista Alegre – Ayacucho” [Tesis Postgrado – Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20571/yaranga_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Escajadillo Fajardo, C. (2024). *Liderazgo situacional y el equilibrio organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

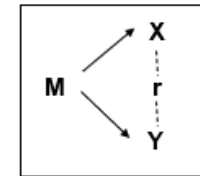
ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO SITUACIONAL Y EL EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO - AÑO 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema general ¿Cómo influye el liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022?	Objetivo general Determinar cómo influye el liderazgo situacional en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022.	Hipótesis general El liderazgo situacional influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - año 2022.	Variable Independiente Liderazgo situacional	Tipo de investigación Este tipo de investigación es aplicada	Población: Está constituida por toda la Municipalidad Provincial de Ambo. N = 197
Problemas específicos PE1: ¿Cómo influye el estilo directivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022? PE2: ¿Cómo influye el estilo persuasivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022? PE3: ¿Cómo influye el estilo participativo en el equilibrio organizacional de la	Objetivos específicos OE1: Determinar cómo influye el estilo directivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. OE2: Determinar cómo influye el estilo persuasivo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. OE3: Determinar cómo influye el estilo participativo en el equilibrio organizacional de la	Hipótesis específicas HE1: El estilo directivo influye significativamente en el equilibrio organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. HE2: El estilo persuasivo influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. HE3: El estilo participativo influye significativamente en el equilibrio organizacional	Dimensiones - Estilo directivo - Estilo persuasivo - Estilo participativo - Estilo delegador Variable Dependiente Equilibrio organizacional	Enfoque La presente investigación es de enfoque cuantitativo.	Muestra: Tipo de muestra es no probabilístico, y a conveniencia del investigador.
			Dimensiones - Cooperación - Satisfacción	Alcance o nivel El nivel de la investigación es Descriptivo.	Por ello para el presente trabajo de investigación se consignó como muestra de estudio a los servidores públicos de las unidades orgánicas que constan de 158 miembros, para así evaluar el liderazgo de las diferentes
				Diseño	

Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022? PE4: ¿Cómo influye el estilo delegador en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022?	OE3: Determinar cómo influye el estilo participativo en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. OE4: Determinar cómo influye el estilo delegador en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.	de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022. HE4: El estilo delegador influye significativamente en el equilibrio organizacional de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – año 2022.	El diseño a utilizar es el descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal.	Gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo.
--	---	---	--	--



ANEXO 2

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Instrucciones: Estimados servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Ambo, sírvanse a responder las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) sobre el indicador que mejor consideren.

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces, 4: Casi nunca, 5: Nunca

Nº	ÍTEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
1.	¿El jefe del área asigna las tareas por realizar de manera diaria?					
2.	¿Usted recibe instrucciones de apoyo por parte de su jefe para realizar el trabajo?					
3.	¿El jefe del área está constantemente supervisando el desempeño de sus trabajadores?					
4.	¿El jefe de su área realiza actividades de motivación durante la hora de trabajo?					
5.	¿Cree usted que el jefe escucha nuevas ideas que hacen llegar sus trabajadores?					
6.	¿El jefe de su área les brinda la confianza necesaria al asignarle un trabajo de suma importancia?					
7.	¿El jefe de su área organiza trabajos en equipo para mejorar las relaciones laborales con sus compañeros?					
8.	¿A usted le brindan la oportunidad de participar en las reuniones de trabajo o coordinación?					
9.	¿Usted considera que el jefe de su área respeta su opinión y la de sus compañeros de trabajo a pesar de estar en desacuerdo?					
10.	¿Usted cuenta con autonomía para tomar decisiones a favor de la entidad?					
11.	¿Considera usted que el jefe de su área valora su trabajo desempeñado a lo largo de los meses?					
12.	¿Considera usted que tener empatía con los demás hace posible se sientan importantes?					

13.	¿Considera usted que el compromiso es fundamental para lograr objetivos?					
14.	¿Usted participa en la toma de decisiones del área en la cual se desempeña?					
15.	¿Considera usted que recibe una remuneración salarial acorde con sus habilidades y experiencias?					
16.	¿La Municipalidad Provincial de Ambo cuenta con un programa de incentivos salariales acorde con las metas logradas?					
17.	¿Considera usted que todos los trabajadores de la entidad están dispuestos a perseverar para el logro de objetivos?					

¡Muchas gracias!