

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL
ALCALDE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE PISTAS Y
VEREDAS DEL DISTRITO DE PILLCOMARCA – 2017”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: YUDI MAGARIÑO ROJAS

ASESOR: Dr. WILDER JAVIER MARTEL TOLENTINO

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor, por darme la vida y la salud, para lograr mis objetivos propuestos en mi diario existir

A mis padres Hugo Magariño Chávez y Alejandrina Rojas de Magariño por criarme con tanta ternura y guiar mis pasos por el camino del bien, por su apoyo moral, emocional y económico para lograr mis anhelos y mis sueños en todos los aspectos de mi vida.

A mis hermanos. Yuli, Hugo, Hilitmer, y Lira por ser mi soporte emocional y compartir cada minuto de nuestras vidas en el seno familiar

AGRADECIMIENTO

- ✓ A Dios por darme la fortaleza, los conocimientos y la verdadera salud, para seguir siempre adelante buscando superarme cada vez más.

- ✓ Un agradecimiento muy especial a las Autoridades de la UNHEVAL, y al Director de la Escuela de Posgrado, por creer en los hijos de Huánuco y forjar una Universidad de calidad en la Región.

- ✓ Agradezco a los docentes, a mis compañeros de la maestría en Gestión Pública para el desarrollo social y a todas aquellas personas que me apoyaron en la búsqueda del conocimiento para ser un mejor profesional al servicio del país.

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, perteneciente a la provincia y región Huánuco con el **Objetivo** de Identificar el estilo de liderazgo del alcalde y determinar su influencia en la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017 para ello se siguió la siguiente **metodología**, en primer lugar se sensibilizo al personal considerado en la muestra para poder recabar la información , una vez que se aplica los cuestionarios. La muestra estaba conformada por 22 personas entre alcalde, gerentes y sub gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad de Pillcomarca. Después de aplicar y tabular los datos se tubo las siguientes **Conclusiones**. El estilo de liderazgo del alcalde en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca en el ejercicio fiscal - 2017 fue de un gobierno autoritario con el 86,36% de los encuestados. El plan de desarrollo concertado (PDC) y el Presupuesto participativo (PP) alcanzaron entre el 66 al 85% de avance que corresponde a un nivel **Logrado**. El plan estratégico institucional (PEI), el plan operativo institucional (POI) y el Presupuesto Municipal (PM), alcanzaron entre el 51 al 65% de avance estando en un nivel de proceso. El estilo de liderazgo del alcalde tiene influencia directa en la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017.

Palabras claves. Estilos de liderazgo, gestión Municipal, pistas y veredas, presupuesto participativo, plan de desarrollo concertado.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the District Municipality of Pillcomarca, belonging to the Huánuco province and region, with the objective of identifying the mayor's leadership style and determining its influence on the municipal management of runways and paths in the district of Pillcomarca in fiscal year 2017, the following methodology was followed. First, the personnel considered in the sample were sensitized in order to collect the information, once the questionnaires were applied. The sample consisted of 22 people between mayor, managers and sub managers of the different areas of the Municipality of Pillcomarca. After applying and tabulating the data, the following conclusions were drawn. The style of leadership of the mayor in the District Municipality of Pillcomarca in the fiscal year - 2017 was an authoritarian government with 86.36% of the respondents. The concerted development plan (PDC) and the Participatory Budget (PP) reached between 66 and 85% of progress corresponding to a level achieved. The institutional strategic plan (PEI), the institutional operative plan (POI) and the Municipal Budget (PM), reached between 51 to 65% of progress being at a process level;

The mayor's leadership style has a direct influence on the municipal management of runways and lanes in the district of Pillcomarca in fiscal year 2017.

Keywords: Leadership styles, Municipal management, tracks and sidewalks, participatory budget, concerted development plan.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I	
DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación.....	3
1.3. Importancia o propósito	5
1.4. Limitaciones	6
1.5. Problema general y específicos	6
1.5.1. Problema general.....	6
1.5.2. Problemas específicos.....	7
1.6. Objetivo general y objetivos específicos.....	7
1.6.1. Objetivo General	7
1.6.2. Objetivos Específicos.....	7
1.7. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis	7
1.7.1. Hipótesis general	7
1.7.2. Hipótesis Específicas.....	8
1.8. Variables	8
1.9. Operacionalización de variables.....	9
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Definición de bases conceptuales	32
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1. Ámbito de estudio.....	34
3.2. Población.....	34
3.3. Muestra	34

3.4.	Criterios de inclusión y exclusión	35
3.5.	Nivel y tipo de estudio	35
3.6.	Diseño y esquema de investigación	36
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.8.	Validación y confiabilidad del instrumento.....	37
3.9.	Procedimiento	38
3.10.	Tabulación.....	40

CAPITULO IV

RESULTADOS	41
4.1. Análisis descriptivo de las variables en estudio.....	41
4.2. Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis	57
4.3. Análisis y Discusión.....	61
4.4. Aporte del trabajo a la Investigación.	63
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Solo el alcalde toma las decisiones	41
Tabla 2. El alcalde ordena y espera que se cumplan sus órdenes	43
Tabla 3. Se considera la única persona capaz de tomar las decisiones	44
Tabla 4. Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores	45
Tabla 5. Mantiene una comunicación afectuosa y agradable	46
Tabla 6. Forma equipos y comisiones de trabajo.....	47
Tabla 7. Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	48
Tabla 8. Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo	49
Tabla 9. Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo..	50
Tabla 10. El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	51
Tabla 11. Fomenta el aprendizaje de los trabajadores	52
Tabla 12. El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores	53
Tabla 13. El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus órdenes	54
Tabla 14. Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde	55
Tabla 15. Utiliza el castigo como forma de motivar.....	56

INTRODUCCIÓN.

En el marco de la gestión del conocimiento, la investigación hoy en día adquiere relevancia cada vez mayor, debido a las exigencias de la sociedad cambiante, que demanda un servicio de calidad. En esa medida, las instituciones como las municipalidades ensayan propuestas de gestión, demandando de quienes dirigen capacidades gerenciales y de liderazgo. Es así que, la forma de conducir, motivar y visionar requiere de un estilo de liderazgo acorde a las exigencias de cada realidad y a los contextos actuales. Mediante la presente investigación se logró, determinar la influencia del estilo de liderazgo del alcalde en la gestión de pistas y veredas en el distrito de Pillcomarca y mediante la aplicación de un cuestionario y el procesamiento estadísticos de los datos se llegó a comprobar la hipótesis planteada. La investigación comprende cuatro capítulos: En el Capítulo I, tenemos: Planteamiento del Estudio, se considera la fundamentación y formulación del problema, objetivos, justificación, fundamentación y formulación de la hipótesis, identificación y clasificación de variables. En el Capítulo II, detallamos: Marco Teórico, se describen los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición conceptual de términos. Por otro lado, en el Capítulo III, presentamos: Metodología de la Investigación, comprende la operacionalización de variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra e instrumentos de recolección de datos. Asimismo, en el Capítulo IV, detallamos pormenorizadamente: Trabajo de campo y proceso de contraste de la hipótesis, se considera la presentación, análisis e interpretación de datos, proceso de prueba de hipótesis, discusión de los resultados, finalmente, se da a conocer las conclusiones y planteamos las recomendaciones relevantes para mejorar la gestión en las municipalidades.

CAPITULO I

DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Se han experimentado cambios demográficos, económicos, culturales, políticas internacionales que han modificados las formas de organización y su relación entre la ciudadana y el Estado. Estos cambios, han provocado una mayor complejidad al aparecer diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales que generan nuevas necesidades y dificultades, que requieren ser afrontadas por el gobierno de forma efectiva. Esta nueva realidad hace que el liderazgo tradicional sea desacertado, y se vuelve trascendental que un liderazgo innovador sea puesto en acción por la alta administración pública. Salas, E (2012).

Las nuevas relaciones de organización, poder y participación en las esferas públicas y privadas generan una evolución en el orden democrático. Sin embargo, esta democracia se mantiene en el principio de ser una forma de gobierno en el que el control político es ejercido por todo el pueblo, directamente o a través de la elección de representantes. Arnao, R (2010).

En Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente y tras los cambios económicos, políticos, e internacionales, se ha vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía.

Para tal caso se requiere de nuevos liderazgos que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad. Salas, E (2012).

En este contexto el liderazgo es fundamental para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Se trata de un concepto complejo que se relaciona con la visión de los empleados respecto al entorno laboral la comprensión el trabajo en equipo y el compañerismo entre cada uno de los trabajadores con la finalidad de alcanzar los objetivos y las metas de la institución.

Uno de los grandes problemas que aquejan a la gran mayoría de los pueblos, es que estamos gobernados por alcaldes que no actúan como líderes, con una visión clara de lo que debe realizar para su distrito, muchas veces actúan a espaldas de su pueblo. La falta de liderazgo es evidente, porque no conocen la realidad de su pueblo trayendo como consecuencia atraso de los pueblos, existen calles llenas de polvos contaminadas y mal olientes llenas de basuras las que están lejos de ser asfaltadas, peor aún las veredas. Se debe pensar en la población construyendo pistas y veredas que ofrezcan sano esparcimiento y salubridad para toda la población. Arnao, R (2010).

El liderazgo es el principal motor que da a la gestión pública una visión de lo que puede llegar a ser y su capacidad para traducir esa visión en realidad. Por lo tanto, una autoridad sin liderazgo es sinónimo de mala gestión, pues el liderazgo motiva impulsa a trabajar en equipo y mediante el cual se transmite entusiasmo a los trabajadores a

ponerse la camiseta de la institución y a desarrollar obras como las pistas y veredas de tanta importancia para los ciudadanos. Salas, E (2012).

Es en este contexto que la presente investigación pretende identificar el tipo de liderazgo que ejerció el alcalde en la municipalidad distrital de Pillcomarca y establecer su relación con la gestión de pistas y veredas durante el ejercicio fiscal 2017 en la municipalidad distrital de Pillcomarca.

1.2. Justificación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

La presente investigación busca identificar el estilo de liderazgo del Alcalde y su influencia en la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca.

La modernización es una necesidad urgente, en el cual los sectores sociales y actores públicos deben concordar si se quiere brindar servicios públicos de calidad, la gestión de cada una de las áreas es fundamental interactuando para buscar avances en materia de modernización en la administración del Estado. El presente proyecto plantea su justificación desde tres enfoques:

Desde el punto de vista económico. - El liderazgo que ejerce el alcalde, es fundamental para buscar el financiamiento de las obras

publicas que permita brindar un servicio óptimo y de calidad a los usuarios.

Una buena gestión municipal, cimentado en un estilo de liderazgo optimo va a permitir el trabajo en equipo, que permita plantear soluciones a los principales problemas que aquejan a los pueblos, a obtener mayores financiamientos, presentando proyectos de inversión buscando financiamiento nacional e internacional. Salas, E (2012).

Desde el punto de vista social. - Mientras más crece la población, las necesidades básicas son cada vez mayores, las personas buscan vivir y desarrollarse en lugares que brinden un sano esparcimiento, la construcción de pistas y **veredas** en la mayoría de lugares que comprenden la jurisdicción de Pillcomarca, carecen de pistas y veredas que proporcione un Cornford adecuado a los habitantes. Los fuertes vientos acarrear grandes cantidades de productos contaminantes de un lugar a otro, poniendo en riesgo la salud pública y ocasionando enfermedades en la población. Por lo que es urgente las pistas y veredas que ayudan a mejorar las condiciones de vida de los habitantes. Salas, E (2012).

Desde el punto de vista del desarrollo Local. - Un buen estilo de liderazgo permite alcanzar las metas institucionales que la municipalidad se ha planteado en su plan estratégico y planes operativos anuales en lo referente a la construcción de pistas y veredas en el distrito de Pillcomarca. Muchas veces estas metas no se alcanzan por la falta de liderazgo de sus autoridades en las Instituciones públicas

del Estado. El potencial humano capacitado, con valores y vocación de servicio, es la pieza fundamental e importante en todo tipo de administración y gestión de una entidad pública como la Municipalidad Distrital de Pillcomarca. Es así que se hace prioritario entender las razones por lo que el trabajador se siente satisfecho con la labor que realiza, si existe la motivación necesaria para brindar su mejor esfuerzo para el cumplimiento de sus obligaciones desde el lugar o el puesto de trabajo en el cual le toca desempeñarse.

Esta investigación se justifica porque será un aporte fundamental para la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, para tomar acciones correctivas en liderazgo y medidas tendientes a mejorar el clima institucional buscando una mejor eficiencia en la gestión pública la misma que traerá progreso y bienestar a la población de Pillcomarca.

1.3. Importancia o propósito

- La forma de liderazgo que ejercen las autoridades ediles en nuestro medio, repercute directamente en la ejecución de muchas obras dentro de ellas se encuentran los trabajos de pistas y veredas son obras públicas que contribuye al bienestar de toda la población en general.
- El Alcalde para gobernar y sobre todo para hacer obra debe influenciar sobre los demás, deben actuar como un líder, procurar reunir virtudes y cualidades y lamentablemente la gran mayoría de alcaldes, no tiene liderazgo en su comuna.

- Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, el liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización. Muchas organizaciones con una planeación muy deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
- Teniendo en cuenta estas consideraciones, es que nos hemos planteado y ejecutado la presente investigación con el propósito de determinar la influencia del liderazgo del alcalde en la ejecución de obras de Pistas y veredas en el Distrito de Pillcomarca.

1.4. Limitaciones

No se considera mayores limitaciones, todas ves que las condiciones para su ejecución son favorables. De igual manera se cuenta con los recursos humanos y económicos para el desarrollo de esta investigación.

1.5. Problema general y específicos

1.5.1. Problema general

Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del Alcalde y la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

1.5.2. Problemas específicos

- Cuál es el estilo de liderazgo del alcalde de la municipalidad Distrital de Pillcomarca, 2017.
- Cuanto es el el nivel de gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017.

1.6. Objetivo general y objetivos específicos

1.6.1. Objetivo General

Determinar el estilo de liderazgo del alcalde y establecer su relación con la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

1.6.2. Objetivos Específicos

OE1: Identificar el estilo de liderazgo del alcalde de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, 2017.

OE2: Establecer el nivel de gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

1.7. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Ho: ¿El estilo de liderazgo del alcalde no tiene relación directa con la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017?

Hi: ¿El estilo de liderazgo del alcalde tiene relación directa con la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017?

1.7.2. Hipótesis Específicas

HO1: ¿No es factible identificar el estilo de liderazgo del alcalde de la Municipalidad distrital de Pillcomarca, 2017?

HA1: ¿Es factible identificar el estilo de liderazgo del alcalde de la Municipalidad distrital de Pillcomarca, 2017?

HO2: ¿La gestión de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017, no alcanzo el nivel destacado (86 al 100%)?

HA2: ¿La gestión de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017, alcanzo el nivel destacado (86 al 100%)?

1.8. Variables

❖ Variable 1

- Estilo de liderazgo del alcalde.

- Variable 2

- Gestión Municipal de pistas y veredas

1.9. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	PUNTAJE
Variable 1 Estilos de Liderazgo del alcalde	Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.	Se medirá esta variable a través de una ficha para determinar el nivel de gestión de pistas y veredas de la Municipalidad distrital de Pillcomarca - 2017	Autoritario/Dictatorial: Se caracteriza porque el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde se deben llevar a cabo una tarea, examinando de cerca su ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Ordena y espera que se cumplan - Se considera como el único capaz de decidir 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Democrático: El grupo goza de libertad para definir las estrategias necesarias para lograr el objetivo educativo. Este liderazgo tiende a escuchar, estimular, facilitar, aclarar y apoyar. En el análisis final, sin embargo, es el grupo el que decide.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de seducción - Mantiene buena comunicación con el personal - Forma equipos de trabajo 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Carismático: Inspira en los miembros de su organización una gran fe y confianza. Muestra una total dedicación y sabiduría asumiendo los riesgos personales sin buscar beneficio personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Hace y deja hacer sus trabajos - Bienestar grupal y el éxito del equipo - Es visionario e inspirador 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Transformacional: Busca “transformar” a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus intereses y necesidades inmediatas, haciendo hincapié en el crecimiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Decide consultando con sus Subordinados - Fomenta el aprendizaje de los trabajadores - Reconoce los logros de los trabajadores - Ofrece recompensas 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4

<p>Variable 2</p> <p>Gestión Municipal de pistas y veredas, 2017</p>	<p>Se define, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.</p>	<p>Se medirá esta variable a través de una ficha para determinar el nivel de gestión de la municipalidad distrital de Pillcomarca.</p>	<p>Transaccional: Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos.</p> <p>Plan de Desarrollo Concertado: Representa la propuesta convenida por los actores claves de un territorio para lograr su propio desarrollo.</p> <p>Plan Estratégico Institucional: instrumento que guía la gestión municipal, elaborado desde una óptica multianual.</p> <p>Plan Operativo Institucional: Herramienta que sirve para identificar los objetivos institucionales estimados en el PEI y PDC, canalizando los recursos en la ejecución de las actividades y proyectos concertados de vital importancia para la municipalidad.</p> <p>Presupuesto Municipal: Instrumento que permite desarrollar el plan de gobierno del alcalde, debe contener los planes de largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores le deben obediencia absoluta - Castiga a sus trabajadores - % de logro del Plan de Desarrollo concertado en la ejecución de obras de pistas y veredas - % de logro del Plan Estratégico Institucional en la ejecución de obras de pistas y veredas - % de logro del Plan Operativo Institucional en la ejecución de pistas y veredas - % de logro del Presupuesto municipal asignado a la ejecución de pistas y veredas 	<p>Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p>	<p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p>
--	--	--	--	---	---	--

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Farias, S. y otros (2016). La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, Temuco Chile, concluye que con relación a “Establecer si existe influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar obtenido en la prueba estandarizada SIMCE año 2009 en el primer ciclo básico en dos colegios municipales y dos de subvención particular de la comuna de Santiago, se puede determinar según lo investigado en la tesis que el conocimiento de los indicadores de Liderazgo pedagógico de parte del equipo de gestión y docente están íntimamente relacionados con el éxito del rendimiento escolar, es decir los entrevistados valoran estas acciones como herramientas que permiten rendir un mejor rendimiento.

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor, Universidad nacional del Rosario, Argentina, los resultados obtenidos indican que cuando los empleados perciben que su supervisor valora sus contribuciones, incentiva su comportamiento y atiende sus 16 necesidades, vale decir, cuando lo perciben como un líder transformador, aumenta su satisfacción laboral. Tales relaciones se observaron particularmente a partir del análisis bivariado que mostró que todas las facetas del liderazgo transformador impactan positivamente sobre la satisfacción laboral, aunque la

percepción del supervisor como un líder carismático, visionario y decidido (influencia idealizada), que toma decisiones basadas fundamentalmente en la razón y no en la emoción (estimulación intelectual), surgieron como los componentes que más influyen sobre la satisfacción laboral del empleado. Este hallazgo estaría confirmando los presupuestos de Yang (2009), en el sentido que el liderazgo transformador podría aumentar la satisfacción laboral al generar motivación inspiradora y estímulo intelectual.

Pérez, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo, su relación con la satisfacción laboral, Universidad Abierta Interamericana, Argentina, se muestra que las investigaciones recientes han cambiado el eje de análisis de los estilos de liderazgo al centrar su atención en aquellas acciones que realiza el líder que logra sus objetivos y al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores. Estas investigaciones han encontrado relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, particularmente si el líder inspira confianza y ejerce un estilo de liderazgo transformacional, destacando la importancia de este tipo de liderazgo en el comportamiento de los grupos de trabajo.

Peñarreta, D. (2014). La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Respecto a la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral se encuentra una relación clara entre las mismas; eso explica la razón de las diferentes responsabilidades entre los departamentos que conllevan a que un

mismo estilo de liderazgo sea valorado de distinta manera entre los empleados, por ejemplo en el departamento de bodega los empleados están altamente satisfechos, ante una orientación de liderazgo empobrecido, lo cual se pensaría que los empleados están conformes, sin importar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por tanto, todo dependerá de la valoración y el grado de compromiso que los empleados tengan por los objetivos organizacionales antes que por objetivos individuales.

Antecedentes Nacionales

Liborio Archenti Guerra Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016” La presente investigación “Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo 2016” tiene como finalidad establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal en el distrito de Pajarillo, 2016, llegando a la conclusión que el estilo de liderazgo que prevalece en el Alcalde del distrito de Pajarillo es el transformacional (72%) pero además presenta rasgos bien acentuados del estilo democrático (70%), y carismático (69%); asimismo el nivel de gestión en la Municipalidad Distrital de Pajarillo se encuentra en proceso (65%), según el avance logrado en lo planificado en los documentos de gestión.

Acuña, P. (2010). El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. El análisis de la información permitió determinar que los jefes y los trabajadores demostraron que

ejercen un proceso de autocontrol y automotivación, que tienen claro lo que se espera de ellos y que se sienten capaces de tomar sus propias decisiones; que un porcentaje alto de jefes, el 86%, tienen el estilo orientado a los resultados y que dentro de éste grupo, los jefes con estilo participativo, influyen de mejor manera en la satisfacción de los trabajadores, determinando un clima laboral propicio para el desarrollo de las actividades, Asimismo, al haber encontrado una asociación entre los estilos de liderazgo directivo y poco solidario, con un bajo índice de satisfacción con el clima laboral, es recomendable que Telefónica del Perú cree programas de sensibilización y/o capacitación a los jefes, en temas de liderazgo. Además, se encontró también que el estilo de liderazgo orientado a los resultados, genera mayor satisfacción en los clientes.

Cachuas, J. (2011). Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad educativa local N° 10, Huaral. Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación directa y estadísticamente significativa. Contrariamente se da una relación ínfima negativa: -0,076 (estilos de liderazgo y servicio educativo); de los estilos: autoritario/dictatorial (-0,008), democrático (-0,092), 18 carismático (0,056), transformacional (-0,102) y transaccional (0,026) con el servicio educativo. Un buen servicio educativo, en la mayoría de los casos, no está en directa relación con los estilos de liderazgo que se da en un nivel medio.

Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima. En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definición y conceptos de Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). Arnao, R (2010).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado. Líder es la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño. Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos. Brossard, F (2010).

2.2.2. Fundamentos

El liderazgo ha sido investigado desde hace mucho tiempo y cada vez adquiere mayor importancia en las organizaciones; esto se debe a que el liderazgo es el factor clave que llevará al éxito las organizaciones, especialmente en tiempos de cambios, incertidumbre, globalización y competitividad. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

El “liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas”. Así mismo señala, que el origen que la inspira puede ser una fuente formal, como la que procura poseer un cargo gerencial en una organización. Del mismo modo expresa, que el liderazgo sin ser confirmado formalmente, también existe, o sea, la capacidad o la habilidad de influir fuera de la estructura formal de la organización y es tan importante o más que eso, en determinadas circunstancias. El liderazgo como “la influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen dispuestos y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo”. El liderazgo gerencial es “el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas” Liderazgo es la capacidad de influir en personas y organizaciones para que liberen todo su potencial y éste redunde en un mayor bien para todos. Cachuas, J (2011).

2.2.3. Enfoques del Liderazgo

En relación a los diversos enfoques del liderazgo, destacan cuatro:

Enfoque de rasgos. Destaca entre los estudiosos interesados en el análisis de los rasgos como foco del concepto de liderazgo, es decir, analizar si los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas; concluyó que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica. Arnao, R (2010).

Enfoque conductual: Que también es llamado enfoque centrado en las conductas de los líderes, surge como consecuencia de la limitación del enfoque de los rasgos, es decir, dado que la clave no se encontraba en quienes eran los líderes, el análisis se dirige a investigar lo que hacen. Destacan dentro de este enfoque, los aportes de las 20 Universidades Ohio, Michigan y Harvard.

Enfoques de contingencia: Surgen como respuesta al hecho de que predecir el éxito del liderazgo era algo más que aislar unos cuantos rasgos o conductas preferidas. La importancia de obtener resultados congruentes dio origen a un nuevo énfasis en los factores situacionales. La relación entre los estilos de liderazgo y la eficacia indicaba que los estilos de liderazgo eran apropiados según las condiciones de cada situación, y que se debían tener en consideración variables como la madurez de los colaboradores, el temperamento y carácter del líder y los colaboradores, las circunstancias de tiempo, tarea y lugar, entre otras.

Enfoque del liderazgo transformacional: Ocurre cuando tanto los líderes como los colaboradores aumentan entre sí su motivación y sentido de lograr grandes objetivos; además, el liderazgo transaccional implica una transacción entre los líderes y sus colaboradores, como la entrega de premios materiales o psicológicos a los colaboradores por el logro de los objetivos del líder. Cachuas, J (2011)

2.2.4. Características del Liderazgo:

A fin de tener un mejor entendimiento de las características del líder, se definen las características del líder clasificándolas según su relación con las cualidades, habilidades, expectativas y exigencias de la situación con los conocimientos, procedimientos y actitudes del líder; Características relacionadas con las cualidades, habilidades y necesidades del líder:

Inteligencia emocional. Con habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de 21 discriminar entre ellos, y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. Dextre, J. y Del Pozo, R. (2012

Visión de futuro. Tiene claro el futuro al que aspira; busca que sus metas sean congruentes con las capacidades del grupo. Adopta sus decisiones inteligentes teniendo en consideración el resultado final, de forma, que genere un movimiento en la dirección del resultado deseado.

Un líder es responsable. Pone cuidado y atención en lo que hace o decide. Sabe que su liderazgo le da poder, utiliza el poder en amplio beneficio de la organización, sus colaboradores y la sociedad.

Inspira respeto y confianza. Óptimo manejo de relaciones personales; cumple sus promesas, escucha atentamente, habla siempre con la verdad, fomenta el respeto y logra relaciones de confianza duradera y genuina.

Tiene valores. Ejerce el liderazgo con valores claros, que guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores y respaldan el propósito de la organización. Busca que los valores de la organización estén en concordancia con los valores personales de cada uno de sus miembros para que éstos puedan identificarse con ellos. Farías, S. y otros. (2010).

2.2.5. Características relacionadas con las necesidades y expectativas del grupo:

Capacidad de comunicarse. Expresa con claridad sus ideas y sus instrucciones; sabe escuchar y considera lo que sus colaboradores le expresan; propicia la participación del personal facilitando los medios y ofreciendo soporte o apoyo.

Tiene conocimiento técnico del área donde se desenvuelve. Conoce los procesos y procedimientos del área que lidera y su interrelación con otras áreas dentro y fuera de la organización.

Es motivador. Orienta el esfuerzo de los colaboradores a alcanzar las metas personales y organizacionales; enseña, delega funciones y crea oportunidades para todos; es el entrenador del equipo que aconseja, guía, apoya, observa cosas que se pueden mejorar y crea sistemas de recompensa. FrancisKovic, J. (2013).

Sentido de pertenencia. El líder crece y hace crecer a su gente; tiene carácter de miembro, es decir, pertenece al grupo que encabeza,

compartiendo con los demás miembros los patrones culturales, sociales y significados que ahí existen.

Compromiso. Se involucra en las actividades, procesos, metas de la organización y de sus colaboradores, valorando su contribución; busca el sentido de pertenencia de sus colaboradores con la organización. FrancisKovic, J. (2013).

2.2.6. Características relacionadas con las exigencias o requisitos de la situación:

Está informado. El líder tiene, además del conocimiento técnico del área donde se desenvuelve, conocimiento cabal de la organización, del entorno nacional e internacional, de las tendencias del mercado, del contexto económico, del desarrollo tecnológico, etc. del sector al que pertenece su organización.

Capacidad de planeación y organización. Diseña los planes de acción; estructura la realización de las actividades, asignando funciones al personal y distribuyendo convenientemente los recursos, con la finalidad de alcanzar las metas. Nader, M. y Castro, A. (2010).

Se adapta al cambio, es flexible. Con actitud para inspirar a las personas de su entorno a actuar en un medio competitivo; tiene la capacidad de acomodarse a distintas situaciones para responder de forma oportunamente a los cambios.

Sabe negociar. Establece acuerdos, en previsión de conflictos; con habilidad de ejercer control sobre las circunstancias y personas; se

documenta y planifica ²³ su tiempo; conoce con precisión sus propios intereses y los de la otra parte. Crea un ambiente de cordialidad y de respeto. Nader, M. y Castro, A. (2010).

Proactivo. Desarrolla proyectos creativos y audaces para poder generar mejores oportunidades; influye y dinamiza su entorno, toma riesgos, busca soluciones y crea caminos.

Es Innovador. Está siempre en la búsqueda de nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, de crear valor para su organización, de mantenerla competitiva.

2.2.7. Cualidades que debe tener un Alcalde como Líder.

- **Debes tener y mostrar carácter.** Y debes demostrarlo cada día, cada vez que tomas una decisión. Muestra una personalidad fuerte, duro sin ser insensible. El líder se crece cuando su gente lo necesita, y no puedes estar por debajo de las circunstancias. Esto es clave.
- **Debes mostrar que tienes coraje.** El coraje no es la ausencia de miedo, es superar el miedo que sentimos todos los seres humanos en determinadas circunstancias. Tener coraje es atreverse a hacer cosas, inclusive midiendo eventuales consecuencias adversas. El mundo está reservado para los que arriesgan el huevo para tener el pollo, no te puedes conformar con menos; y tienes que darle ejemplo a tu equipo, debes inspirarlos.

- **Debe tomar decisiones.** Nada peor que un Alcalde indeciso, que no se arriesgue a tomar decisiones, las que muchas veces no son fáciles, pero para eso te eligieron y no puedes permitir que la administración se paralice o peor aún, dejar que otros decidan por ti. No debes postergar las decisiones, si te eligieron es porque eres un líder y te toca demostrarlo a diario durante estos cuatro años decidiendo a diario y analizando bien para siempre acertar.

- **Tienes que mantener la iniciativa.** Tienes que saber hacia dónde quieres llevar el desarrollo de tu ciudad y demostrarlo diariamente. Es tu gestión y eres tu quien debe imponer y mantener el ritmo, desde el primer día hasta el último, no puedes bajar la guardia un solo día. Te toca reinventarte todos los días, no es fácil mantener la convicción y la moral en alto todos los días y además estar permanentemente impulsando y estimulando a tu gente todos los días, pero es lo que tienes que hacer. Omar, A (2011)

- **Tienes que solucionar problemas todos los días.** La gente votó por ti y te sigue porque eres inteligente y resuelves los problemas que te presentan, el día que dejes de hacerlo, pierdes tu liderazgo y se comienza a reducir tu credibilidad. La gente mantiene la confianza en quienes le resuelven los problemas, ese es el reto de un dirigente, es agotador, pero es el compromiso que adquiriste el día que te eligieron. La inteligencia es la capacidad de resolver problemas, eso tienes que hacer tu y esa es la primera condición que debes exigir a cada uno de tus colaboradores. Omar, A (2011)

- **Tiene que ser un visionario.** Los grandes líderes del mundo han sido grandes visionarios y como Líder que eres, tienes que anticiparte a la realidad. Debes generar una gran fuerza interior para que siempre estés desarrollando una visión clara sobre la solución de cada problema que se te presente y entusiasmar a tu equipo en la misma dirección.

- **Tienes que saber comunicarte con tu gente.** No solo es ser inteligente y diseñar la mejor solución para cada problema, concebir los mejores proyectos; además tienes que saber comunicarlos y asegurarte que la ciudadanía entienda bien lo que dijiste.

- **Debes tener y demostrar gran capacidad de servicio.** El verdadero líder es ante todo un servidor y le gusta servir a sus semejantes, servir es la esencia de la carrera del buen líder, es más el verdadero líder se nutre en el contacto estrecho con su gente. Pero no puedes parecer impostado, tu deseo de servir tiene que ser sincero, debes disfrutarlo, porque eso se nota, la fuerza para servir debe venir de adentro de ti, debe estar motivada por el amor, reside en que amas más a tu gente que a la posición que has conquistado.
Omar, A (2011)

- **Como líder debes ser generoso.** Como líder estoy segura que conoces que hay más placer en dar que en recibir, es más el placer máximo está en DARTE, en entregarte con amor a los más débiles, nada te debe complacer más que mejorar la calidad de vida de la gente más pobre y necesitada de tu comunidad.

- **El líder debe tener carisma.** El carisma es esa fuerza interior, ese magnetismo que tienen los líderes, que hace que la gente se sienta atraída hacia ellos y les crea. La gente debe sentirse a gusto gobernada por ti. No te puedo decir como tener carisma, pero si puedes cultivar la simpatía de tu gente tomando decisiones con las que se sientan que estás actuando en el mejor interés de la ciudadanía y no a favor de particulares; la gente está aburrida de ver a sus dirigentes actuando a espaldas del interés ciudadano, casos como el ocurrido recientemente con la fallida reforma a la justicia, no deben volver a ocurrir, y depende de la forma como actúen los funcionarios públicos y tú eres el Alcalde, al menos para la gente de tu ciudad, eres el más importante. Ramos, H (2012).
- **Debes escuchar a tu comunidad.** Tienes que estar muy atento a lo que dice tu comunidad, dice un sabio aforismo español: “La voz del pueblo es la voz de Dios”. Y debes saber escuchar a tu gente. Escucha a tus propios colaboradores, ellos te pueden mantener actualizado sobre lo que ocurre en la ciudad, escucha a tu cónyuge, nadie puede ser más sincero que tu propia familia. Lee los periódicos, oye la radio y mira la televisión, el político tiene la obligación de conocer las noticias todos los días, incluso cuando estás de viaje, eso te ayuda a mantenerte en contacto con la realidad. Ramos, H (2012).
- **Debes demostrar seguridad en ti mismo.** Debes conocerte a ti mismo, saber hasta dónde llega tu potencial y conocer tus

limitaciones; es ese autoconocimiento el que te proporciona la seguridad que necesitas reflejar en los demás, para que te sigan.

- **Debes relacionarte fácilmente con los demás.** Lo único importante en la vida es la gente, el contacto con las demás personas, lo que te hace sentir vivo. Nada reemplaza la calidez del contacto humano, por lo que debes conocer profundamente a tu gente, entenderla a cabalidad, para poder amarlos, después que amas a alguien, puedes entregarle tu vida, pero una entrega sincera, veraz, pues la gente debe percibir una gran sinceridad, de ser así, siempre estarán contigo. Ramos, H (2012).
- **Tienes que ser muy disciplinado.** El éxito depende en un 10% de tu talento y en un 90% del esfuerzo que hagas. El secreto del éxito es la disciplina, la tenacidad, la constancia y el cumplimiento. Si quieres tener éxito, diseña una rutina y cúmplela plenamente, porque sólo una fuerte y recia disciplina te permite conquistar el éxito.
- **Debes tener siempre una actitud positiva.** Como líder debes tener una actitud positiva, la gente que te rodea y te sigue, quiere contagiarse de ti, de tu espíritu, de tu ánimo, de todo lo bueno que tú proyectas.
- **Debes ser capaz de estar siempre presente.** Tu comunidad quiere ver a su Alcalde siempre presente, siempre adelante resolviendo los problemas, tienes que escoger entre ser la estrella de tu propio equipo o un mero espectador en la tribuna; es agotador,

pero es lo que tu escogiste al proponer tu nombre para ser Alcalde de tu ciudad. Torres, S. (2005).

- **Debes ser honesto y rodearte de gente honesta.** Con todos los problemas que estamos viendo que suceden a diario, no creo que le vayas a apuntar a hacer picardías en el cargo, pues no tendrás defensa, si lo haces.
- **Debes tener criterio para actuar y decidir.** Debes prepararte, estudiar a fondo todos los temas. Cuando se te presente un problema debes documentarte y no decidir a la ligera, pues cada decisión que tomes, involucra a mucha gente y no tienes alternativa distinta de tomar la decisión más acertada posible.
- **Debes estar centrado.** Tienes que dedicar la totalidad de tu tiempo y todas tus energías, al servicio de tu ciudad y de tu pueblo; no te puedes dispersar. El secreto para tener éxito, es identificar tus prioridades y dedicar el 80% de tu tiempo al 20% de los proyectos, que te darán los mayores resultados. Torres, S. (2005).
- **Tienes que ser un seductor.** Los líderes siempre tienen una actitud seductora, están siempre atrayendo a todos, es una condición natural, pero debes cuidar que no se te vaya la mano hasta ser empalagoso y hasta ridículo; debes ser siempre natural.
- **La pasión debe mover todos tus actos.** Tu vida entera tiene que ser un acto de pasión; Tu actitud ante todo en la vida, debe ser la misma que la del amante en la etapa del enamoramiento inicial, muy pasional e intenso, pues la pasión es pre-requisito para obtener el

éxito. Debes además rodearte de gente muy apasionada, que asuman su tarea con mucha pasión e intensidad. Los mediocres nunca se apasionan por nada, viven entre aguas tibias, nunca salen de su zona de confort, gente así, no te sirve. Torres, S. (2005).

- **Debes ser también muy espiritual.** No importa cuál es tu religión, o si practicas alguna, lo que necesitas es una práctica espiritual, que bien puede ser una religión o una forma de vida. Crea un espacio para conectarte con la idea que tengas de DIOS, pídele que te conceda la iluminación que necesitas para cumplir bien tu misión.

2.2.8. Estilos de liderazgo

Liderazgo es la influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común, quien ejerce el liderazgo se le conoce como líder

A. Estilos de liderazgos

- **Líder carismático:** es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.
- **Líder tradicional:** es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar

de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.
Ejemplos: un reinado.

- **Líder legítimo:** Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Salas, E (2012).

2.2.9. Gestión Municipal

El 16 de noviembre del año 1853, el Congreso de la República dio la primera Ley Orgánica de Municipalidades constituida por 126 artículos; en ella se estableció un marco normativo general para la actuación de las municipalidades en el Perú, como un cuerpo encargado de la administración de los intereses locales.

Luego, la Constitución Política del Perú, así como posteriores leyes orgánicas dan a las municipalidades funciones promotoras del desarrollo local, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de la colectividad, además de las de promoción adecuada, prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico.

En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función; en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia las funciones que vienen desarrollando las instituciones nacionales en las distintas jurisdicciones locales.

Gestión Municipal implica que todo proceso de desarrollo local debe sustentarse desde la perspectiva de condiciones endógenas e integrales, que movilicen los recursos económicos sin desmejorar el ambiente, las capacidades y las voluntades individuales y colectivas de la sociedad local, generando un espíritu de dinamismo, innovación y de expectativas para lograr que los cambios deseables sean posibles. De ahora en adelante todo proceso, esta insertado en lo local, entidad sub-nacional de análisis, planificación y acción. El municipio y sus ciudades se constituyen en el nuevo escenario de acción con autonomía y legitimación democrática, es ahora el agente natural de desarrollo, que requerirá de una serie de relaciones, comportamientos, pautas y convenciones comunes articuladas por lo actores que lo conforman para poder enfrentarse a lo universal desde su propia especificidad.

La Municipalidad es por definición el órgano nato del gobierno local y tiene autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia, cuya finalidad esencial es la calidad de vida de todos sus habitantes. Esta responsabilidad puede ejercerla de forma directa o promoviendo la actuación de la colectividad a favor del desarrollo. Salas, E (2012).

Este rol promotor del desarrollo, se expresa en las siguientes áreas de acción:

- La prestación de servicios públicos que aseguren la convivencia sana de la colectividad.
- La promoción social a favor de los más necesitados.
- La orientación del desarrollo urbano y el uso de suelo.
- La ejecución de sus propios proyectos de inversión.

Para cumplir con estas funciones y responsabilidades se necesita de recursos económicos. Sin embargo, esto no es suficiente. Para que estos recursos cumplan su finalidad se requiere:

- **Una administración tributaria eficiente** que consiga captar los recursos potenciales de acuerdo a las posibilidades y características de cada colectividad.
- **Una visión clara de conjunto que guíe la asignación de los gastos** en función de sus impactos en los objetivos de desarrollo planeado.
- **Una gestión racional en los procedimientos de gasto** para evitar desperdicios en su ejecución.
- **Los Gobiernos Locales**

El desarrollo local es un proceso permanente, donde el Gobierno Local (GL) debe contar con instrumentos de gestión y diseño de políticas públicas con el necesario consenso y compromiso

ciudadano; lo cual es fundamental para la definición de las actividades y proyectos que respondan a las reales necesidades de realización humana y al desarrollo de capacidades territoriales e institucionales que aseguren el desarrollo sostenible, basados en un incremento constante de la productividad. Liborio Archenti Guerra.

2.3. Definición de bases conceptuales

Líder

Es director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El líder es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común.

Liderazgo

Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

Clima institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

Gestión

Es la acción y el efecto de gestionar **y** administrar, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. **Ámbito de estudio**

La presente investigación se realizó en el distrito de Pillcomarca, ubicada a 1.894 msnm, se encuentra localizada en la margen izquierda de la cuenca del Alto Huallaga. Provincia de Huánuco, región Huánuco.

3.2. **Población**

Teniendo en consideración las variables en estudio, los objetivos planteados y la amplitud de la investigación, la población fueron los 183 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Pillcomarca.

3.3. **Muestra**

La muestra estuvo constituida por 22 trabajadores municipales que tienen capacidad de decisión, conformada por el Señor alcalde, Regidores, Gerentes y sub Gerentes de la municipalidad Distrital de Pillcomarca,

La muestra fue determinada de acuerdo a la siguiente formula

$$n = \frac{(Z)^2 (N) x pxq}{(e)^2 (N - 1) + (Z)^2 x pxq}$$

Donde:

Z	1.96
p	95%
q	5%
N	93
e	8%
n = 22	

3.4. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.- Para la muestra fueron incluidos el personal que labora en la municipalidad distrital de Pillcomarca (Alcalde, regidores, gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Pillcomarca.

Criterios de exclusión.- Se excluyó de la muestra al personal que no tenga poder de decisión.

3.5. Nivel y tipo de estudio

Tipo de Investigación. Es una investigación descriptiva, explicativa.

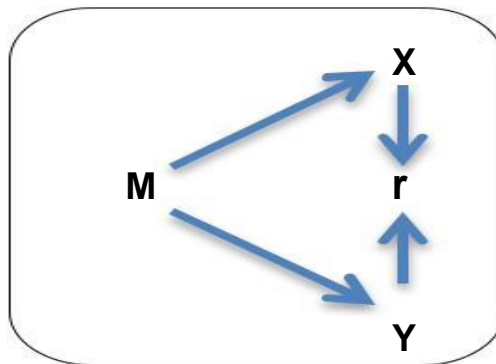
- **Descriptiva.** - Porque va a describir los hechos y fenómenos que influyen en la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca.
- **Explicativa.** - Porque explicara la relación existente entre el estilo de liderazgo del alcalde con la gestión de pistas y veredas de la municipalidad Distrital de Pillcomarca el año 2017.

Nivel de Investigación

Aplicada. - porque establece relaciones causadas entre la variable independiente con la dependiente, busca verificar el grado de dependencia o causalidad entre las dos variables.

3.6. Diseño y esquema de investigación

La presente investigación es un trabajo no experimental, correlacional y sigue el siguiente esquema.



Dónde:

M: Regidores, gerentes y sub gerentes de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca.

X: Estilos de liderazgo

Y: Niveles de la Gestión Municipal.

r: Coeficiente de correlación

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos del presente trabajo de investigación se emplearon los siguientes instrumentos :

- Cuestionario para determinar el estilo de Liderazgo. El presente cuestionario tiene por objetivo conocer el estilo de liderazgo (autoritario, democrático, carismático, transformacional y transaccional) que asume el alcalde del distrito de Pillcomarca.
- Los ítems se deben responder de acuerdo a cómo el sujeto percibe o no cada afirmación en términos afirmativos o negativos con una valoración numérica del uno al cuatro.
- Los ítems del cuestionario generan un puntaje total, así como puntajes separados en cinco estilos: autoritario, democrático, carismático, transformacional y transaccional.

3.8. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del Instrumento

La validez del instrumento utilizado en la presente investigación, fue validado a juicio de expertos quienes dieron su opinión analizando cada uno de los Ítems planteados tales como Relevancia, Coherencia, Suficiencia, Claridad del instrumento para poder adquirir con claridad y la validez del caso los datos que sean requeridos en la investigación.

Siendo validado por los siguientes expertos:

Dr. Magno Góngora Chávez

Dr. Wilder Martel Tolentino

Dra. Ernestina Ariza Ávila

Mg. Anselmo Canches Gonzales

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación se determinó con el coeficiente de Alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad del instrumento utilizado para la obtención de los datos para su posterior tabulación. Los valores de puntuación de las encuestas aplicadas a la muestra son los siguientes:

Nunca	: 1
A veces	: 2
Siempre	: 3
Casi siempre	: 4

3.9. Procedimiento

Sensibilización de las autoridades

Planificando nuestras actividades a desarrollar, se visitó y se dio a conocer al alcalde el motivo de nuestra visita, explicando el cuestionario que se desea aplicar, cuyo fin principal era de determinar el estilo de liderazgo que ejerció el Alcalde y los funcionarios de la Municipalidad, en la Gestión de Pistas y Veredas para el Distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017.

Coordinación de actividades con las autoridades Municipales

Después de la sensibilización respectiva, se identificó el día y la hora adecuada para poder ubicar a los Funcionarios y de esa manera poder obtener la información necesaria. Al respecto fue bastante difícil

ubicar a l mismo alcalde y a los funcionarios para que nos proporcionen la información necesaria, sin embargo, de poco a poco se obtuvo la información que se requería para cumplir con los objetivos planteados.

Recolección de datos

Para la recolección de los datos de la presente investigación se emplearán los siguientes instrumentos:

- Para conocer el estilo de liderazgo que ejercen el Alcalde y los Funcionarios de la Municipalidad distrital de Pillcomarca, se les entrego un cuestionario para rellenar en presencia nuestra, para determinar el estilo de Liderazgo.
- El presente cuestionario tiene por objetivo conocer el estilo de liderazgo (Autoritario, Democrático, Carismático, Transformacional) que asume el alcalde de la Municipalidad del distrito de Pillcomarca.
- Los ítems se deben responder de acuerdo a cómo el sujeto percibe o no cada afirmación en términos afirmativos o negativos con una valoración numérica del uno al cuatro.
- Los ítems del cuestionario generan un puntaje total, así como puntajes separados en cinco estilos: autoritario, democrático, carismático y transformacional.

Ficha para determinar el nivel de gestión municipal.

Esta ficha tiene por finalidad establecer el nivel de gestión de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, en función de los avances

logrados hasta la fecha en: Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto Municipal y Presupuesto Participativo. La medición del nivel de gestión se hará en función de la valoración: inicio, proceso, logrado y destacado, con valores numéricos comprendidos entre 1,2,3,4 respectivamente.

3.10. Tabulación

Los datos obtenidos, fueron tabulados utilizando el sistema estadístico SPSS versión 18 en castellano mediante el cual se presentan los cuadros estadísticos por cada ítem que se respondió en el cuestionario respectivo.

CAPITULO IV

RESULTADOS

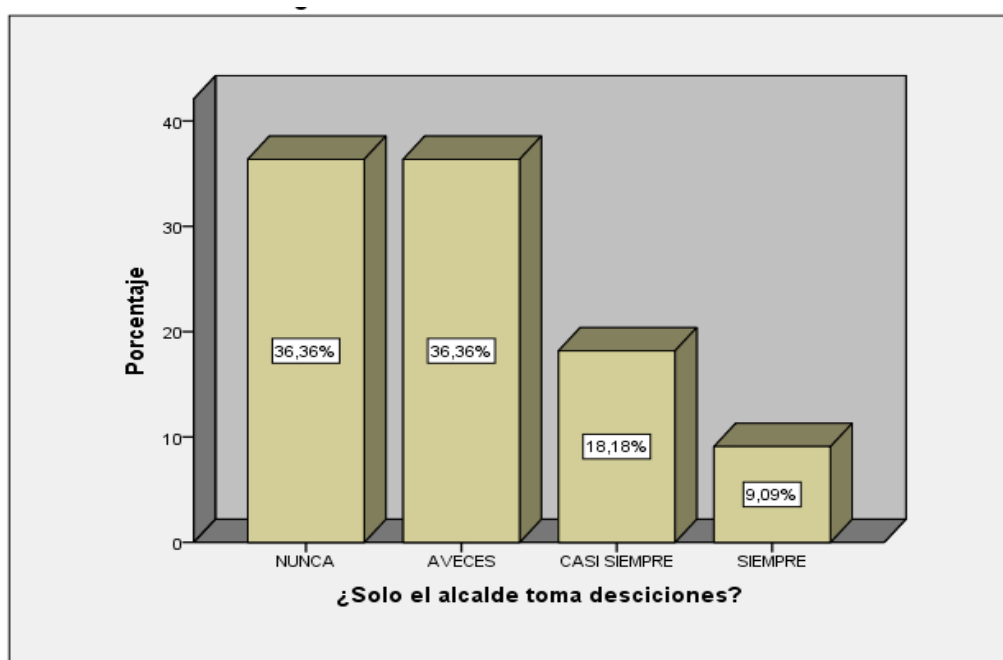
4.1. Análisis descriptivo de las variables en estudio

Tabla 01. Solo el alcalde toma las decisiones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	36,4
AVECES	8	36,4
CASI SIEMPRE	4	18,2
SIEMPRE	2	9,1
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 01. Solo el alcalde toma las decisiones.



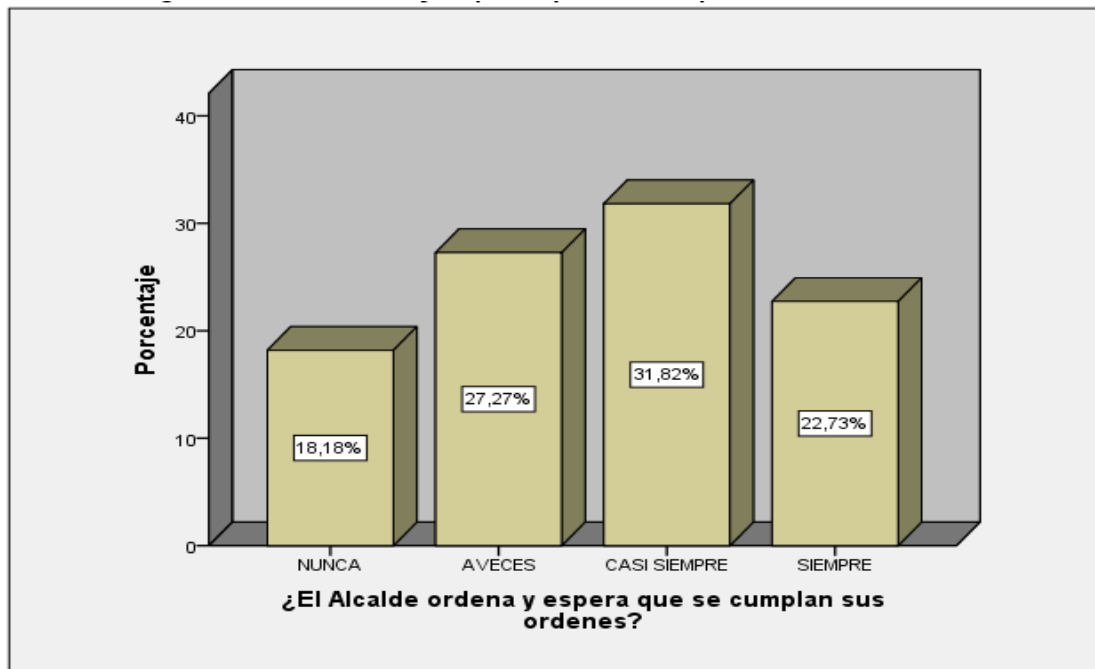
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1. **Solo el Alcalde toma las decisiones de las acciones a ejecutar**, se puede apreciar que el 36,4% responde que nunca y de la misma manera otros 36,4% contesta que a veces toma decisiones solo es decir en forma personal sobre las acciones que se deben ejecutar o no en el municipio, el 18% dice que casi siempre y solo el 9,1% dice que siempre toma la decisión solo. Lo que implica que le falta capacidad de decisión política para tomar medidas para el desarrollo del distrito.

Tabla 02. El Alcalde ordena y espera que se cumplan sus ordenes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	4	18,2
AVECES	6	27,3
CASI SIEMPRE	7	31,8
SIEMPRE	5	22,7
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 02. El alcalde ordena y espera que se cumplan sus ordenes

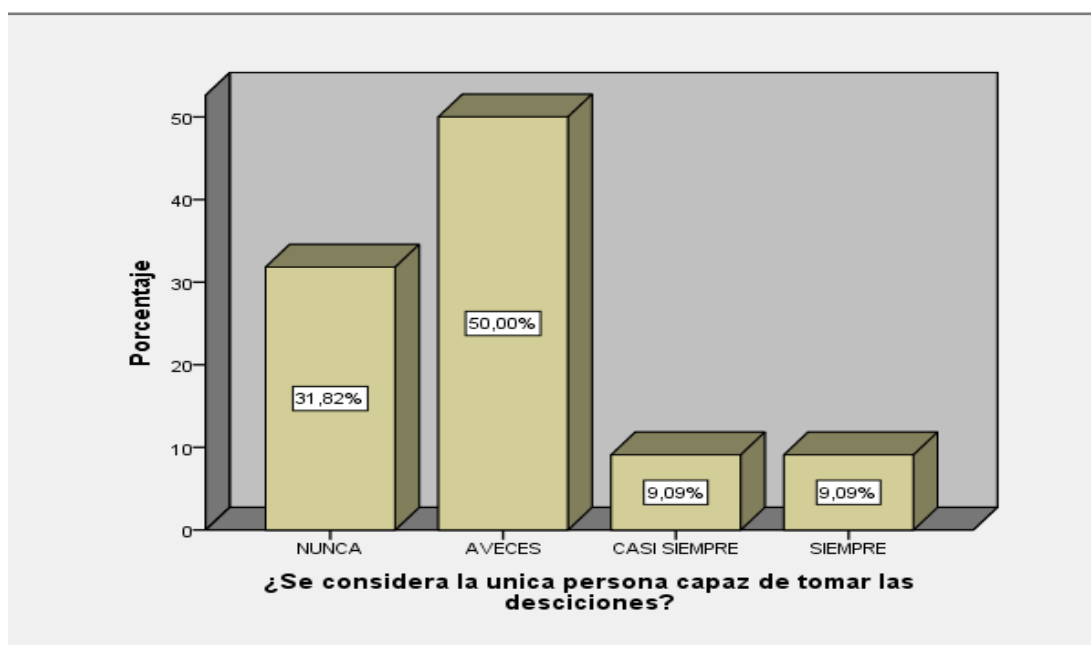
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la pregunta; **El Alcalde ordena y espera que se cumplan sus órdenes**, **tabla 2**, se aprecia que (7/22) 31, 8% manifiesta que casi siempre el alcalde ordena y espera que se cumplan sus órdenes, (6/22) 27,3% contesta que a veces ordena y espera que se cumplan sus órdenes, y (5/22) 22,7% de los encuetados responde que siempre ordena y nada más, (4/22) 18,2% responde que el alcalde nunca ordena,

Tabla 03. Se considera la única persona capaz de tomar las decisiones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	7	31,8
AVECES	11	50,0
CASI SIEMPRE	2	9,10
SIEMPRE	2	9,10
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 03. Se considera la única persona capaz de tomar las decisiones

Fuente: Elaboración propia.

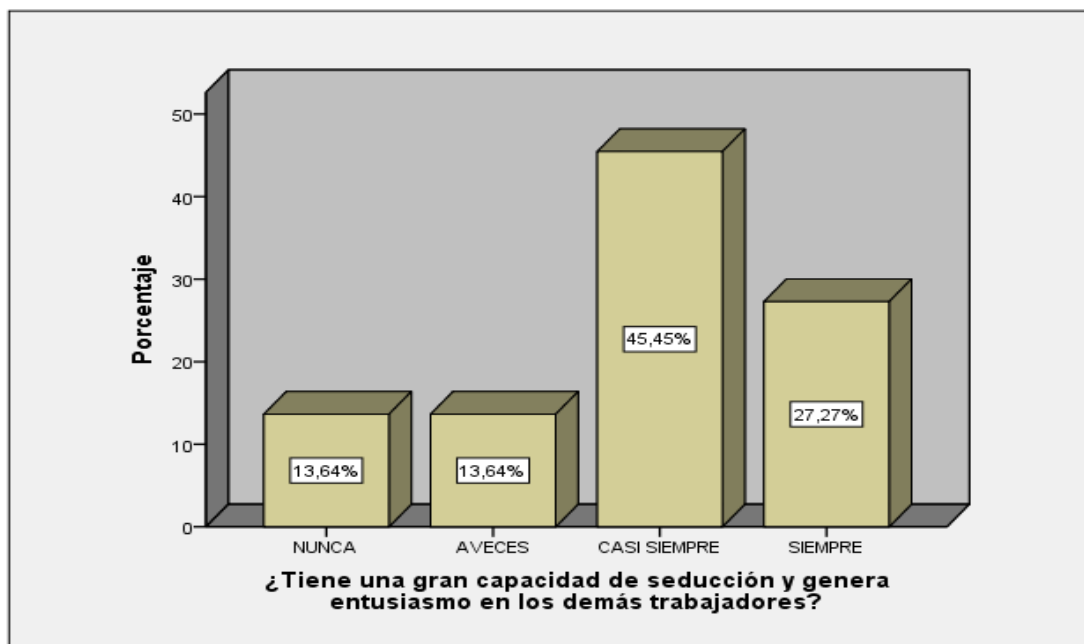
En la tabla 4 se puede apreciar que el 50% responde que a veces, el 31,8% contesta que el alcalde se considera la única persona capaz de tomar las decisiones, Y el 9,1% considera que casi siempre y siempre es el alcalde el que toma las decisiones sobre las acciones a ejecutarse en el Municipio de Pillcomarca.

Tabla 04. Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	3	13,6
AVECES	3	13,6
CASI SIEMPRE	10	45,5
SIEMPRE	6	27,3
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 04. Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.



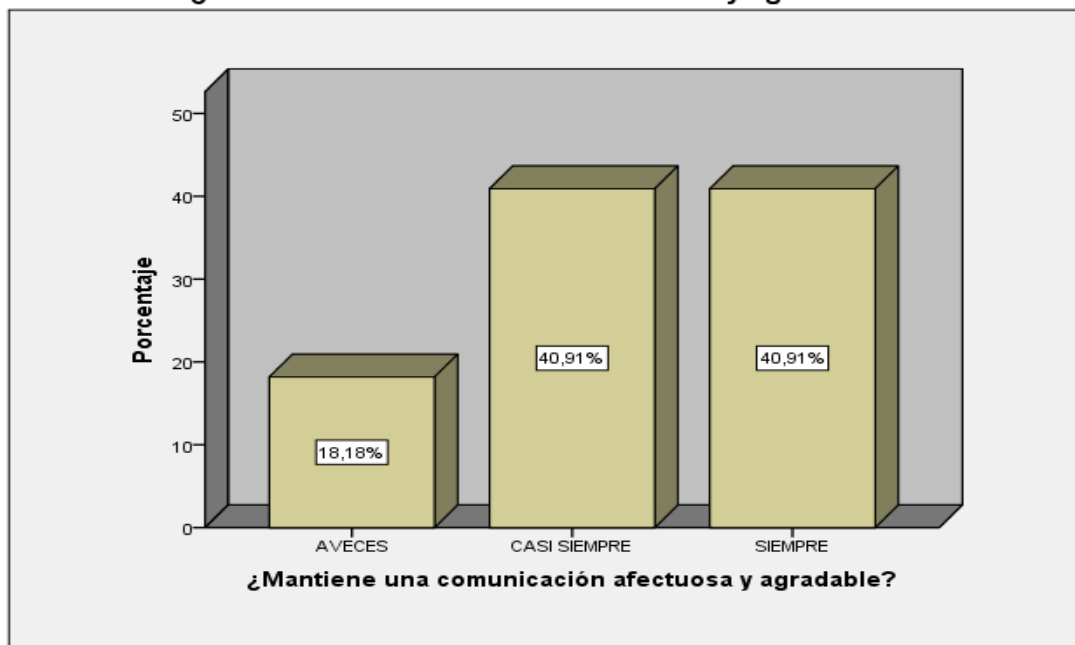
Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla se muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores. El 45,5% contesta casi siempre y el 27,3% de los encuestados mencionan que siempre tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores y el 13,6% responde que nunca y a veces es capaz de generar entusiasmo de trabajo en los trabajadores.

Tabla 05. Mantiene una comunicación afectuosa y agradable

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
AVECES	4	18,2
CASI SIEMPRE	9	40,9
SIEMPRE	9	40,9
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 05. Mantiene una comunicación afectuosa y agradable.

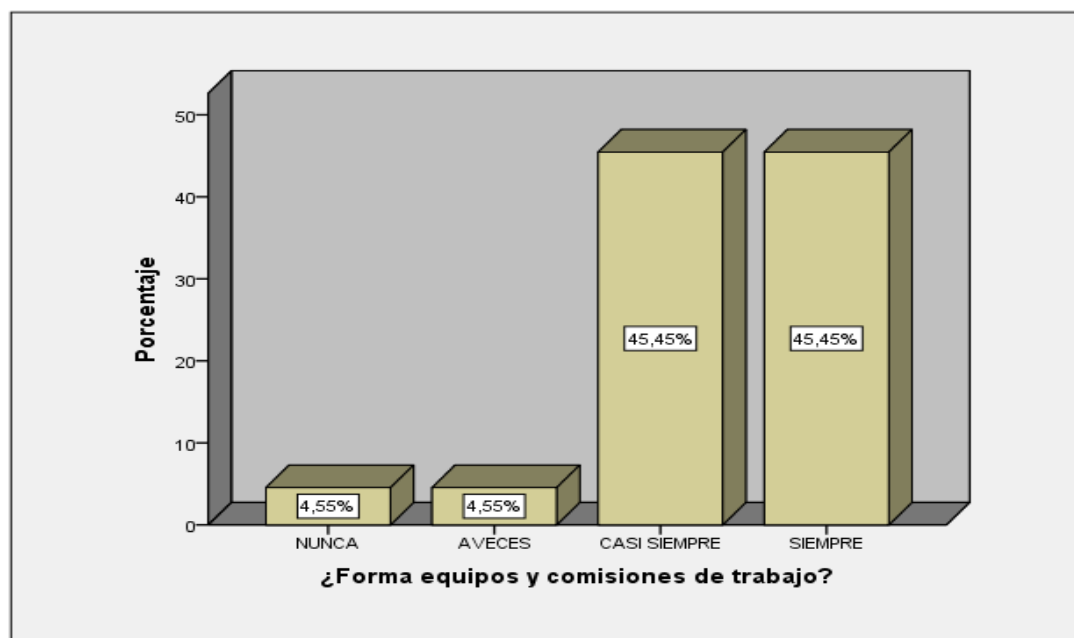
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 Se muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: **Mantiene una comunicación afectuosa y agradable.** El 40,9% de los encuestados contesta que casi siempre y siempre respectivamente el alcalde mantiene una comunicación afectuosa y agradable con los trabajadores de la municipalidad y el 18, 2% responde que aveces, mantiene comunicación afectuosa y agradable,

Tabla 06. Forma equipos y comisiones de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	4,5
AVECES	1	4,5
CASI SIEMPRE	10	45,5
SIEMPRE	10	45,5
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 06. Forma equipos y comisiones de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

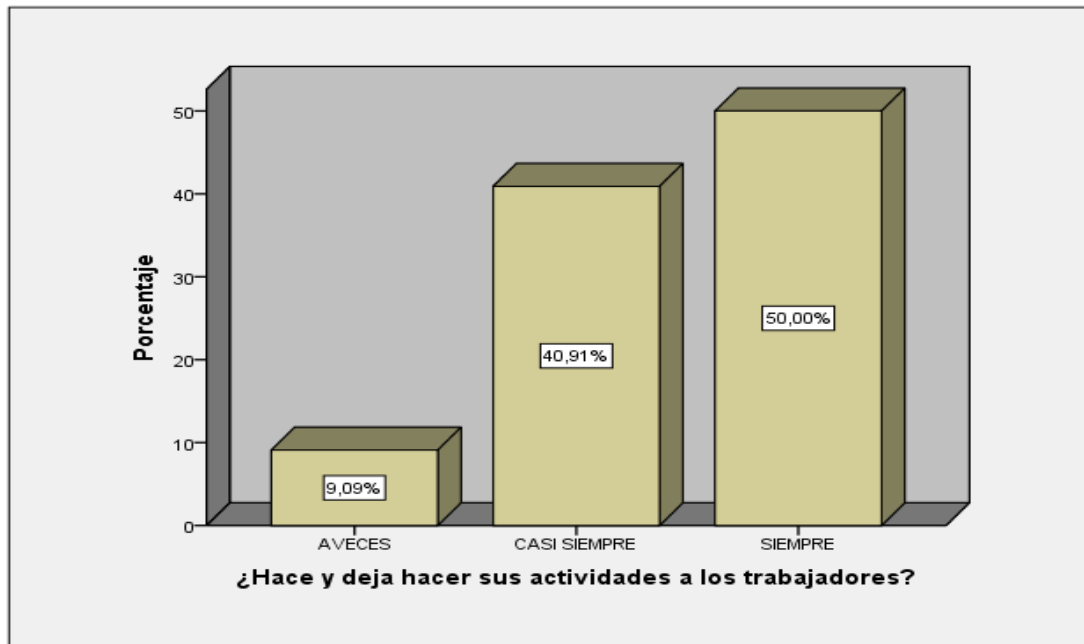
En la tabla 6. Se muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: **Forma equipos y comisiones de trabajo** el 45,5% contesta casi siempre y siempre forma equipos y comisiones de trabajo. El 4,5% responde que nunca.

Tabla 07. El alcalde hace y deja hacer las actividades a los trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	27,3
AVECES	3	13,6
CASI SIEMPRE	9	40,9
SIEMPRE	4	18,2
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 07. Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

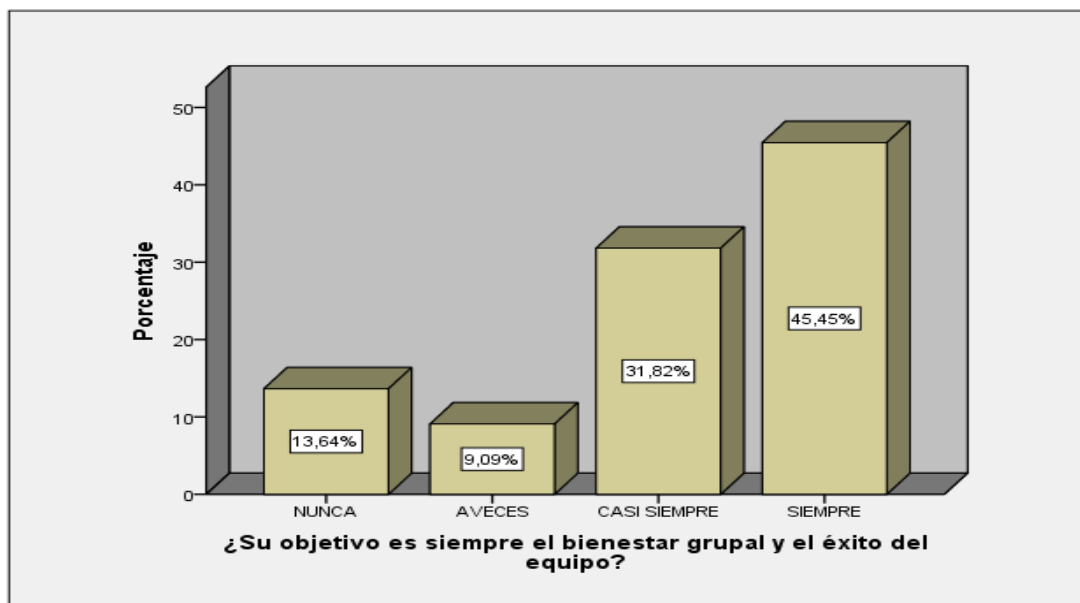
En la presente tabla se observa los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores: El 40,9% contesta casi siempre, el 27,3% responde que nunca, 18,2%, manifiesta que siempre y el 13,6% contesta que a veces hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores

Tabla 08. Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	3	13,6
AVECES	2	9,1
CASI SIEMPRE	7	31,8
SIEMPRE	10	45,5
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 08. Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo.



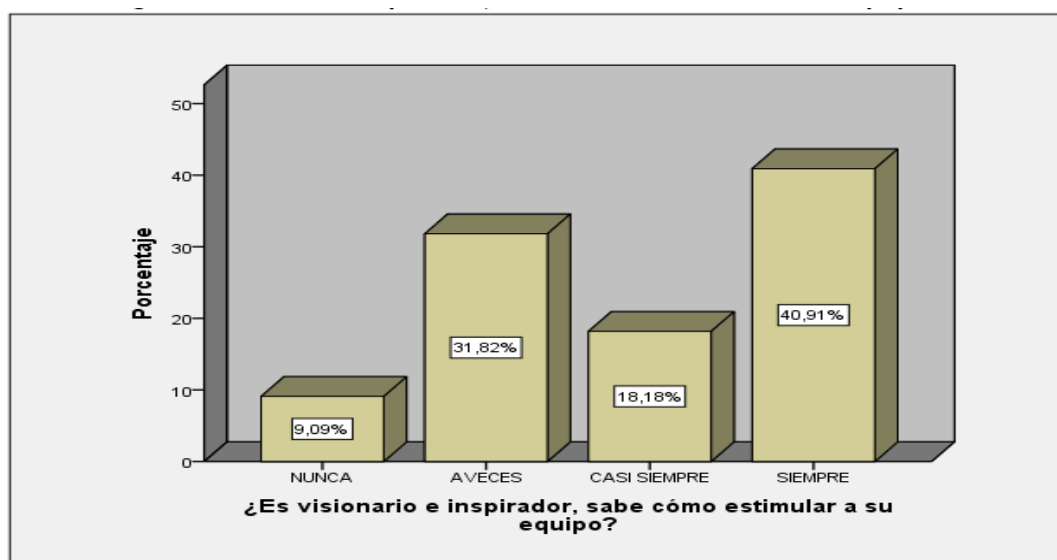
Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8. Muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta; **Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo:** y el 45,5% de los encuestados mencionan que siempre busca el bienestar grupal y el éxito del equipo, el 31,8% contesta casi siempre, el 13,6% responde que nunca, el 9,1% contesta que a veces busca el bienestar y el trabajo en equipo de los trabajadores.

Tabla 09. Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	9,1
AVECES	7	31,8
CASI SIEMPRE	4	18,2
SIEMPRE	9	40,9
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 09. Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo

Fuente: Elaboración propia.

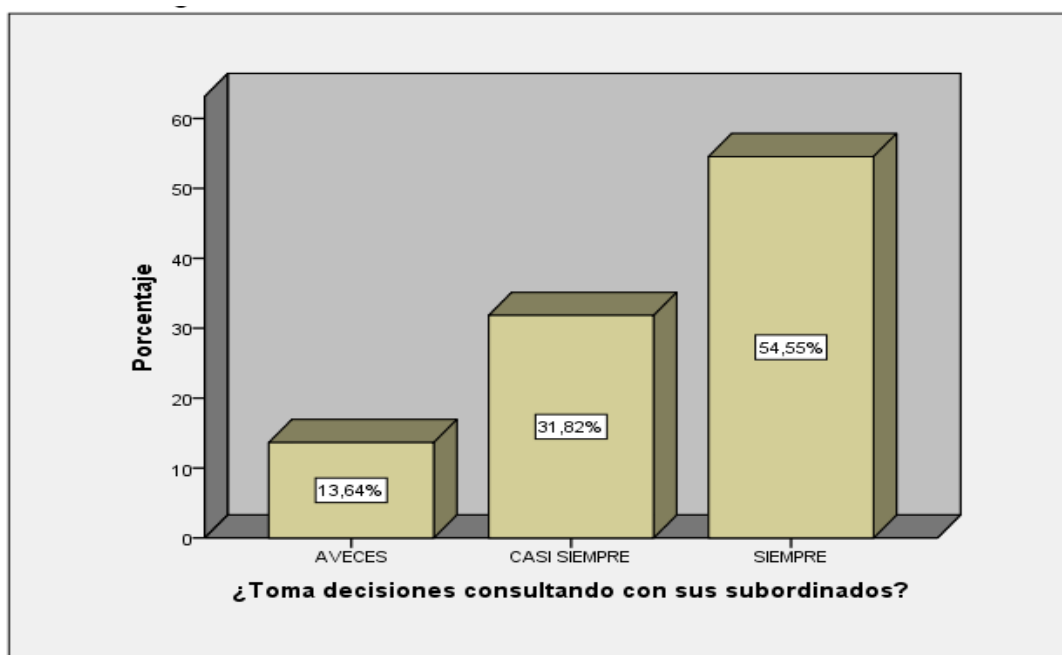
En la tabla 9 se muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo. El 40,9% de los encuestados dicen que es visionario e inspirador y sabe cómo estimular a su equipo de trabajo, el 31,8% contesta a veces, el 18,2% de los encuestados mencionan que casi siempre y 9,1% responde que nunca se muestra inspirador y no , sabe cómo estimular a su equipo de trabajo.

Tabla 10. El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	3	13,6
AVECES	7	31,8
SIEMPRE	12	54,5
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Toma decisiones consultando con sus subordinados



Fuente: Elaboración propia.

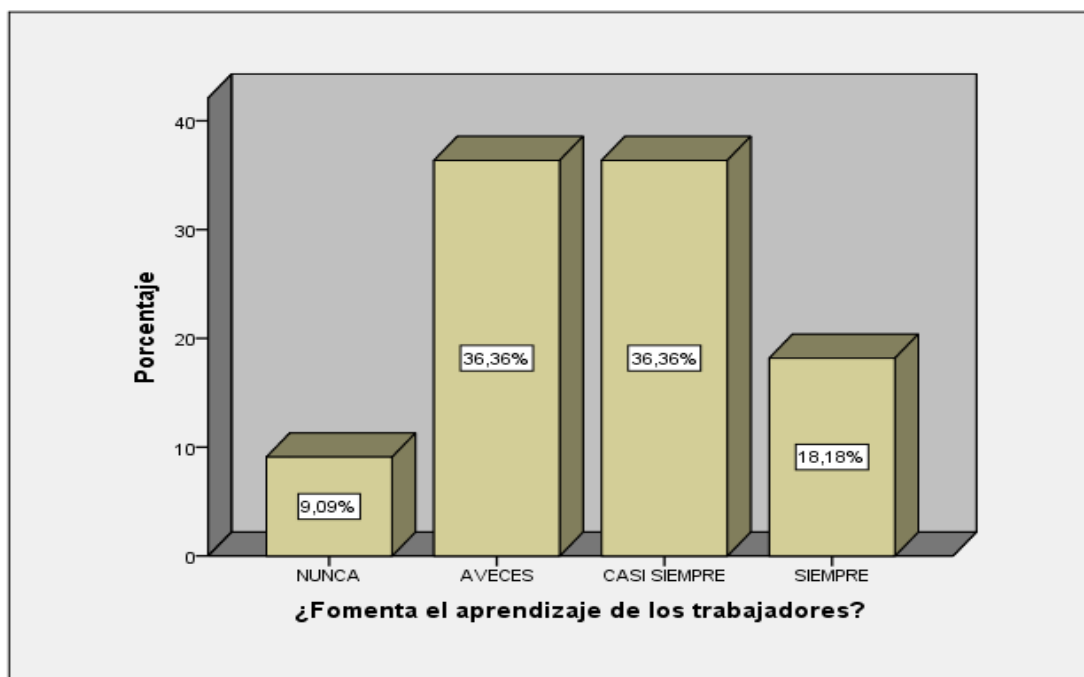
Referente a la pregunta: **El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados**, se aprecia que y (12/22) 54,5% de los encuetados responde que siempre toma decisiones consultando con sus subordinados, la cual demuestra que le falta decisión política. (7/22) 31,8% contesta que aveces, (3/22) 13,6% responde que nunca,

Tabla 11. Fomenta el aprendizaje de los trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	9,1
AVECES	8	36,4
CASI SIEMPRE	8	36,4
SIEMPRE	4	18,2
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Fomenta el aprendizaje de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

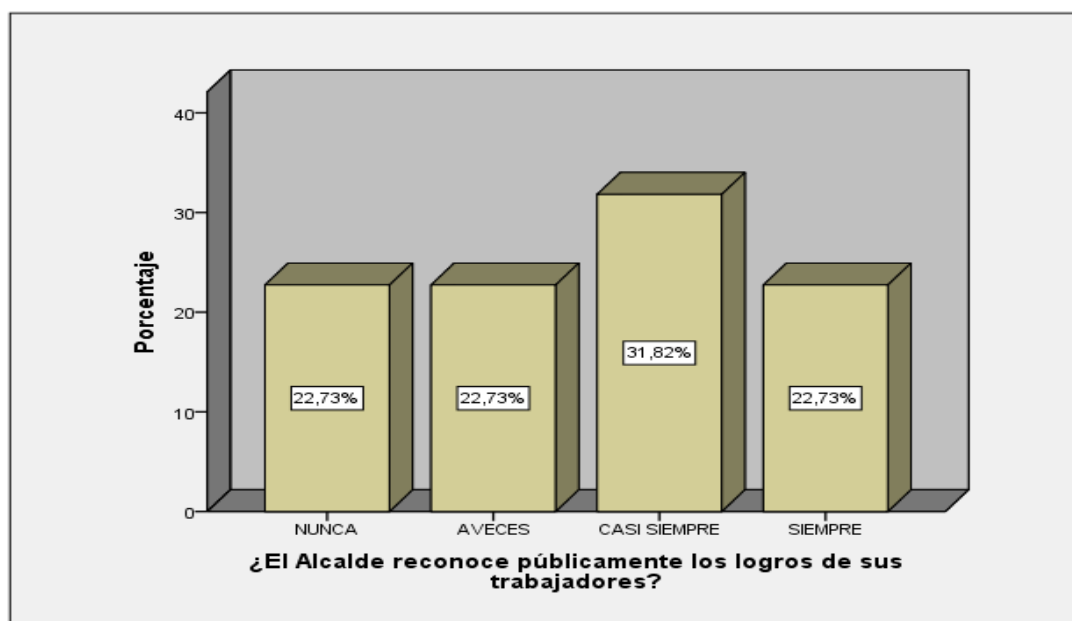
En la tabla 11 se puede ver mientras que el 36,4% contesta a veces y el mismo porcentaje afirma casi siempre y el 18,2% considera que siempre el Alcalde siempre fomenta el aprendizaje de los trabajadores en los temas relacionados al buen manejo de la Institución. Constatar que 9,1% contesta que el alcalde nunca fomenta el aprendizaje de los trabajadores,

Tabla 12. El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	22,7
AVECES	5	22,7
CASI SIEMPRE	7	31,8
SIEMPRE	5	22,7
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

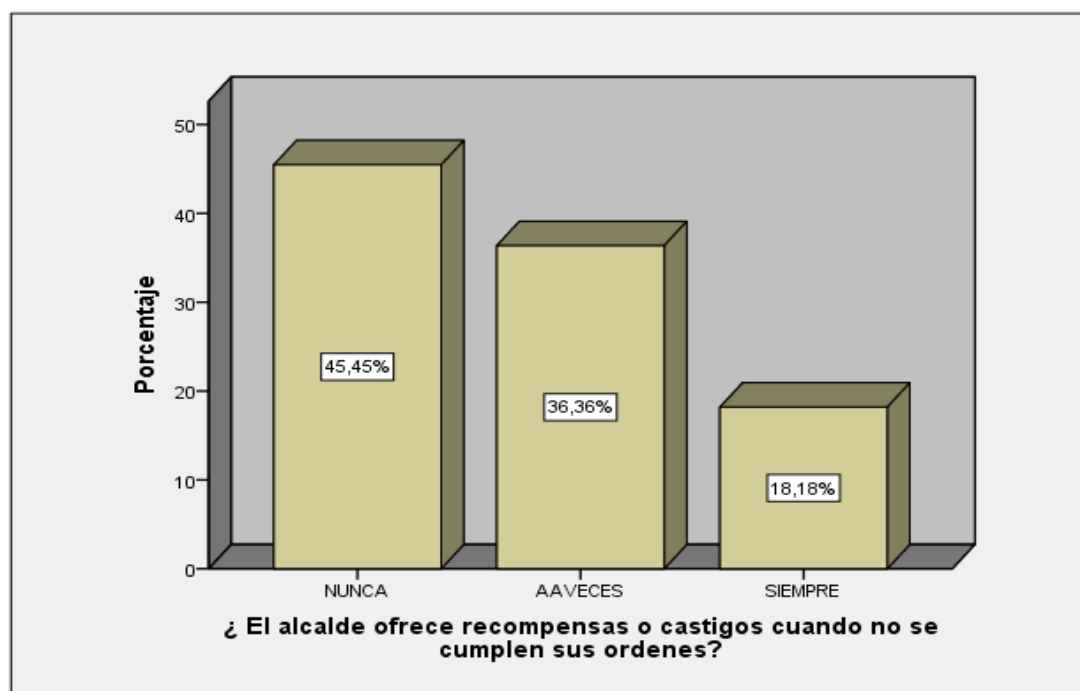
En la tabla 12 se muestra los porcentajes de encuestados que respondieron a la pregunta: **El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores** el 22,7% responde que nunca, a veces y Siempre, y el 31,8% contesta casi siempre el alcalde y los funcionarios forman equipos y comisiones de trabajo en las diferentes actividades que se realizan en la institución.

Tabla 13. El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus órdenes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	45,5
AVECES	8	36,4
SIEMPRE	4	18,2
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13. El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus órdenes



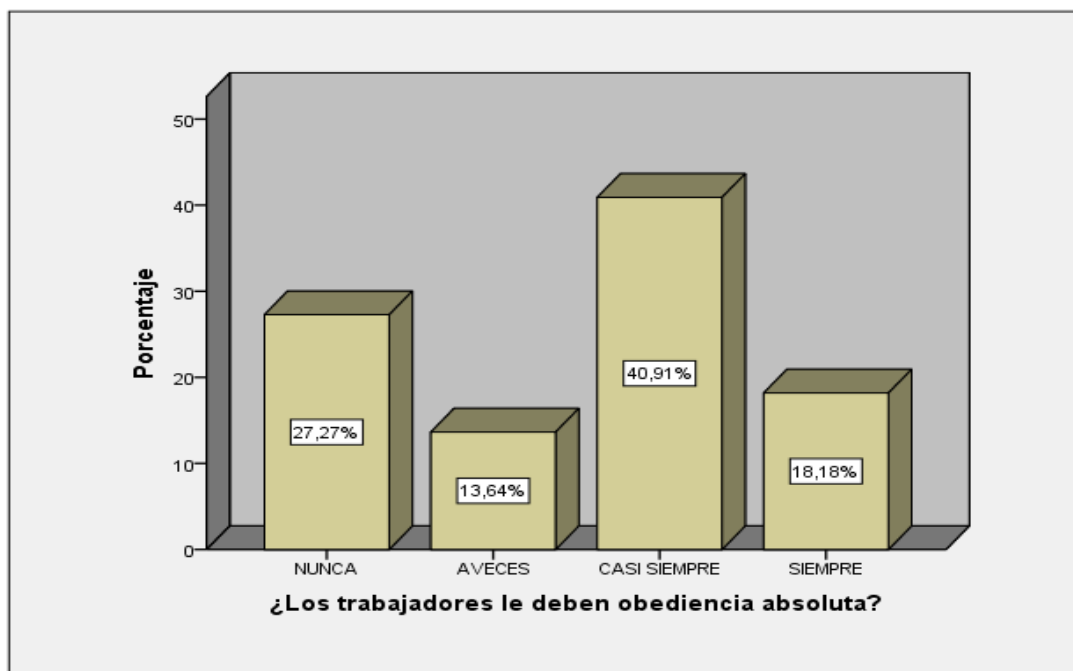
Fuente: Elaboración propia.

La tabla 13. Muestra los porcentajes de encuestados a la pregunta; **El alcalde ofrece recompensas o castigos cuando no se cumplen sus órdenes.** El 45,5% responde que nunca, el 36,4% contesta que a veces el alcalde ofrece recompensas o castigos cuando no se cumplen sus órdenes y el 18,2% sostiene que, el alcalde ofrece recompensas o castigos cuando no se cumplen sus órdenes

Tabla 14. Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	27,3
AVECES	3	13,6
CASI SIEMPRE	9	40,9
SIEMPRE	4	18,2
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Los trabajadores le deben obediencia absoluta

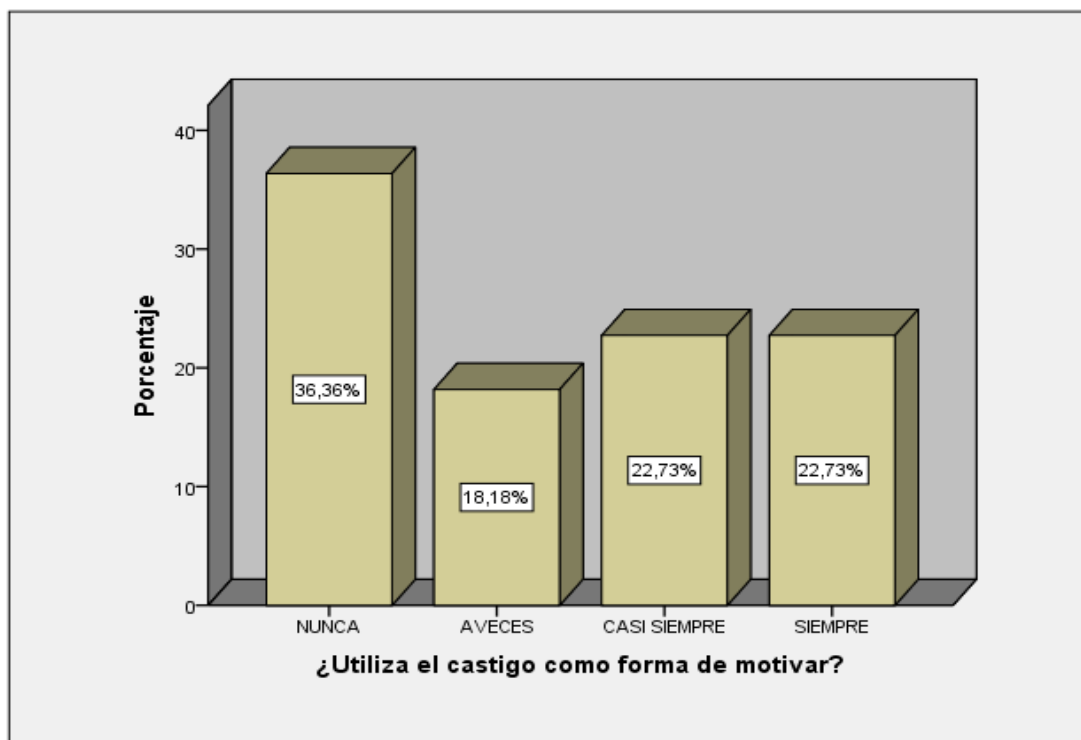
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14. **Los trabajadores le deben obediencia absoluta al alcalde**, se puede apreciar que el 40,9% contestan que casi siempre los trabajadores le deben obediencia absoluta al alcalde, el 27,3% responde que nunca, el 18,2% dice que siempre se observa a los trabajadores obedecerle en forma absoluta al alcalde y el 13,6% contesta que a veces.

Tabla 15. Utiliza el castigo como forma de motivar el trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	36,4
AVECES	4	18,2
CASI SIEMPRE	5	22,7
SIEMPRE	5	22,7
Total	22	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Utiliza el castigo como forma de motivar el trabajo

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15 se puede apreciar que el 36,4%: de los encuestados menciona que nunca utiliza el castigo como forma de motivar, y el 22,7 % contestan que siempre y casi siempre Utiliza el castigo como forma de motivar el trabajo y el 18, 2% responde que a veces.

4.2. Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis

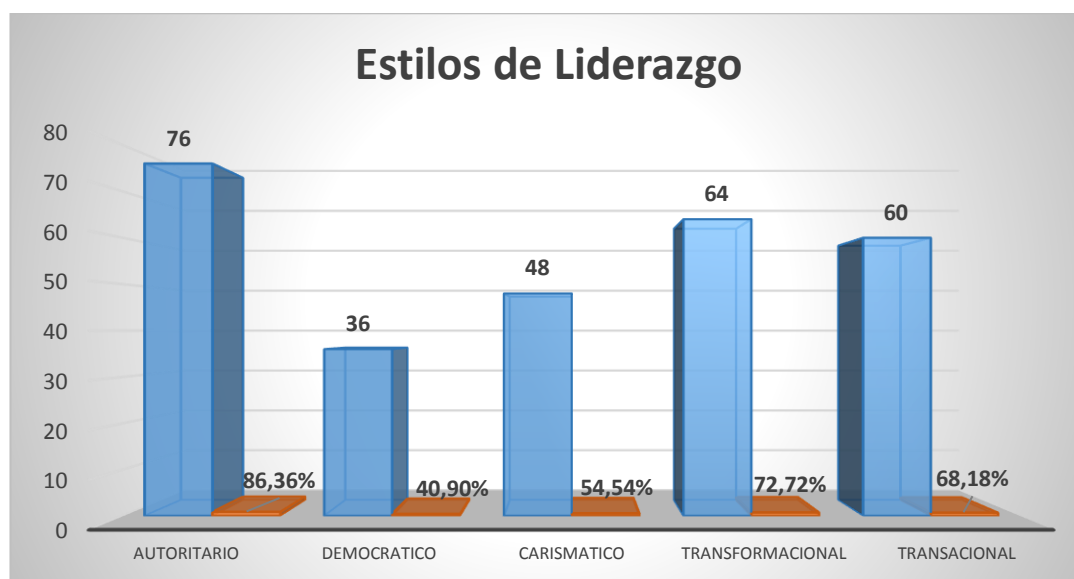
Se acepta la hipótesis alterna que menciona que los estilos de liderazgo del Alcalde influyen directamente en la gestión Municipal de pistas y veredas en el distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017

Tabla 16. Estilos de liderazgo del alcalde en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca,

Estilos	Puntaje	Porcentaje
AUTORITARIO	76	86,36%
DEMOCRATICO	36	40,90%
CARISMATICO	48	54,54%
TRANSFORMACIONAL	64	72,72%
TRANSACCIONAL	60	68,18%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Estilos de liderazgo del alcalde en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca.



Fuente: Elaboración propia.

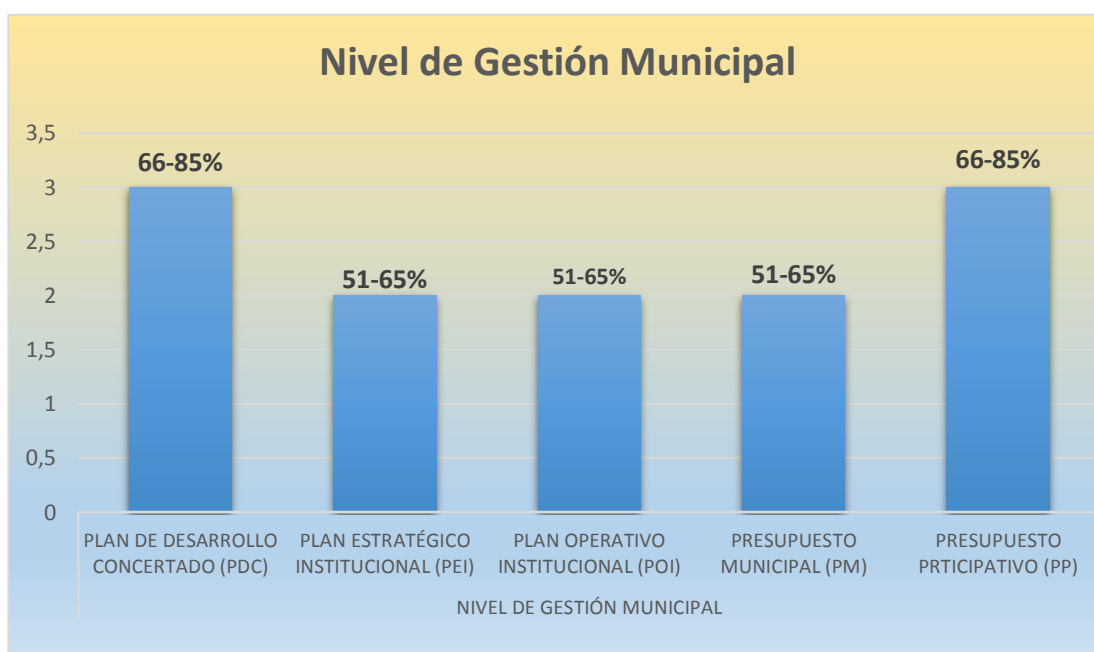
En la tabla 16 se puede observar que el estilo de liderazgo autoritario alcanzó el mayor puntaje 76 puntos (86,36%), el estilo Transformacional en segundo orden 64 puntos (72,72%), el estilo transaccional con 60 puntos (68,18%) en cuarto lugar el estilo de liderazgo carismático con 48 puntos (54,54%) y por último el estilo democrático con 36 puntos (40,90%)

Tabla 17. Nivel de Gestión Municipal de pistas y veredas de acuerdo a los estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, 2017

Niveles	Puntaje	Porcentaje
AUTORITARIO	3	66 - 85%
DEMOCRATICO	2	51 - 65%
CARISMATICO	2	51 - 65%
TRANSFORMACIONAL	2	51 - 65%
TRANSACCIONAL	3	66 - 85%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17. Nivel de Gestión Municipal de pistas y veredas de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, 2017



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17. se observa con mucha precisión que el plan de desarrollo concertado (**PDC**), el plan estratégico institucional (**PEI**) y el presupuesto Municipal (**PM**), alcanzaron sólo 2 puntos estando en nivel de gestión de **proceso**, mientras que el plan de desarrollo concertado (**PDC**) y el presupuesto participativo (**PP**) alcanzó 3 puntos estando en nivel de gestión **logrado**.

4.2.1. Procedimientos para obtener el Coeficiente de Correlación de Pearson:

➤ Cálculo del estadístico de correlación:

Tabla 18. Coeficiente de correlación de Pearson: Liderazgo y Gestión Municipal de pistas y veredas.

N	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	76	5776	3	9	228
2	36	1296	2	4	72
3	48	2304	2	4	96
4	64	4096	2	4	128
5	60	3600	3	9	180
Σ	284	17072	12	30	704

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo del Estadístico Correlacional con la fórmula:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{5(704) - (284) \times (12)}{\sqrt{5(17,072) - (284)^2} \times \sqrt{5(30) - (12)^2}}$$

$$r = \frac{3520 - 3408}{\sqrt{85360} - 80356 \sqrt{150 - 144}}$$

$$r = \frac{112}{\sqrt{4704} - \sqrt{6}}$$

$$r = \frac{112}{168}$$

$$r = 0.6$$

Hipótesis General

Ho: El estilo de liderazgo del alcalde no tiene relación directa con la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

Hi: El estilo de liderazgo del alcalde tiene relación directa con la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

Contrastación de hipótesis

El Valor del coeficiente de correlación de Pearson entre el estilo de Liderazgo del alcalde y la gestión Municipal de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca fue positivo (0.6). En consecuencia, se acepta la Hipótesis de investigación (Hi), y se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, se concluye diciendo que: El estilo de liderazgo del alcalde tiene relación directa con la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017

4.3. Análisis y Discusión

- ✓ Los resultados del presente estudio confirman que el estilo de liderazgo autoritario alcanzó el mayor puntaje 76 puntos (86.36%), el estilo Transformacional en segundo orden 64 puntos (72.72%), el estilo transaccional con 60 puntos (68.18%) en cuarto lugar el estilo de liderazgo carismático con 48 puntos (54.54%) y por último el estilo democrático con 36 puntos (40.90%).
- ✓ Los resultados son similares a los obtenidos por Liborio Archenti Guerra. En su trabajo “Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016”, dicho autor encontró: Que el 72% percibe que el alcalde asume un estilo de liderazgo transformacional, el 70% un estilo democrático, el 69% un estilo carismático y el 64 y 54% un estilo transaccional y autoritario.
- ✓ Estos resultados demuestran que un mismo estilo de liderazgo es valorado de distinta manera entre los trabajadores, por lo tanto, la gestión municipal de pistas y veredas depende del estilo de liderazgo del alcalde como máxima autoridad y del grado de compromiso que los empleados tengan con los objetivos de la municipalidad como institución tutelar.
- ✓ El plan de desarrollo concertado (PDC) y el Presupuesto participativo (PP) alcanzaron entre el 66 al 85% de avance que corresponde a un nivel **Logrado**. El plan estratégico institucional (PEI), el plan operativo institucional (POI) y el Presupuesto Municipal (PM), alcanzaron entre el 51 al 65% de avance estando en un nivel de **proceso**.

- ✓ El Valor del coeficiente de correlación de Pearson entre el estilo de Liderazgo del alcalde y la gestión Municipal de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca fue positivo (0.6), la cual demuestra que el estilo de liderazgo que ejerce la Autoridad municipal si influye en la gestión de cualquier tipo de obra, como es el caso de las pistas y veredas.

- ✓ El estilo de liderazgo del alcalde tuvo influencia directa en la gestión Municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017, nuestros resultados concuerdan con **Farias, S. y otros (2010)**. La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, si existe influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar.

4.4. Aporte del trabajo a la Investigación.

Conocer la influencia entre estilo de liderazgo del alcalde en la gestión de obras, publicas como son las pistas y veredas ayudara a mejorar la gestión municipal, cimentado en un estilo de liderazgo optimo que fomente el trabajo en equipo, y permita plantear soluciones a los principales problemas que aquejan a los pueblos.

Muchos alcaldes carecen de liderazgo, actúan como un gobierno autoritario, sin la participación de los demás, y no fomentan el trabajo en equipo, dificultando el desarrollo de obras públicas, como lo son las pistas y veredas

CONCLUSIONES

El estilo de liderazgo del alcalde en la municipalidad distrital de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017 fue el de un gobierno **autoritario**, el 86,36% de los encuestados le consideró como un gobierno **autoritario**.

Existió relación directa entre el estilo de liderazgo del alcalde con la gestión municipal de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca durante el ejercicio fiscal 2017, porque el valor del coeficiente de correlación de Pearson Fue positivo ($r = 0.6$).

El nivel de gestión Municipal de pistas y veredas de acuerdo a los indicadores, se concluye que el plan de desarrollo concertado (PDC) y el Presupuesto participativo (PP) alcanzaron entre el 66 al 85% de avance que corresponde a un nivel **Logrado**.

El plan estratégico institucional (PEI), el plan operativo institucional (POI) y el Presupuesto Municipal (PM), alcanzaron entre el 51 al 65% de avance, que representa un nivel de **proceso**.

La gestión de pistas y veredas en la municipalidad distrital de Pillcomarca en el ejercicio fiscal 2017, no alcanzo el nivel destacado (86 al 100%)

RECOMENDACIONES

Capacitar a los alcaldes Municipales en temas de gestión y liderazgo, fomentando a nivel de gobierno central la formación de escuelas de liderazgo que permita tener alcaldes capaces de conducir a su comunidad organizada al desarrollo que mejore las condiciones de vida de la población

Realizar este tipo de estudio en otras municipalidades de la Región y en base a estos estudios capacitar y concientizar a los trabajadores de las municipalidades a comprometerse en la gestión para lograr mejores resultados.

Formar líderes emprendedores capaces de dirigir y conducir los destinos de la sociedad, fomentando el trabajo en equipo y la organización de los trabajadores.

Tratar de despolitizar a las instituciones del estado, buscando a los mejores cuadros que puedan ocupar los puestos decisores, que tengan experiencia en temas de gestión y liderazgo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Acuña, P (2010). El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
2. Arnao, R (2010). Contribución a la descentralización desde las municipalidades, diagnóstico y propuestas para el caso peruano, Lima Perú.
3. Baggio, M (2011). Liderazgo en equipos de trabajo, universidad nacional de Cuyo, Mendoza Argentina.
4. Brossard, F (2010). Capacidad operativa del gobierno local para la promoción del comercio del comercio justo y la incorporación de sus beneficiarios en los planes de desarrollo local – municipalidad provincial de Sullana – Piura.
5. Cachuas, J (2011). Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral.
6. Dextre, J. y Del Pozo, R. (2012). ¿Control de gestión o gestión de control? Departamento académico de ciencias administrativas Lima - Perú.
7. Farías, S. y otros. (2010). La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, Temuco Chile.
8. FrancisKovic, J. (2013). Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas, universidad ESAN, Surco Lima Perú.
9. Hernández, R y Otros. (2000). Metodología de la Investigación, México.
10. INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN MUNICIPAL INICAM (2010). Manuales prácticos para la gestión municipal, tomo I: Balance y cierre de la gestión municipal Lima Perú.

11. Nader, M. y Castro, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. Pontificia universidad católica del Perú.
12. NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL (2010). Desarrollo de Liderazgo. <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/Desarrollo-de-liderazgo.pdf>
13. Omar, A (2011) Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor, Universidad nacional del Rosario, Argentina.
14. Ramos, H (2012). Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de la provincia de Otuzco, UNMSM Lima Perú.
15. Torres, S. (2005). Diagnóstico de la Gestión Municipal, alternativas para el desarrollo.
16. Salas, E (2012). Mejoramiento de la recaudación del impuesto predial mediante la implementación del SIAF- rentas en la gerencia de rentas de la municipalidad provincial de Satipo – Huancayo – Perú.
17. Liborio Archenti Guerra Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016”. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo,

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	PUNTAJE
Variable 1 Estilos de Liderazgo del alcalde	Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.	Se medirá esta variable a través de una ficha para determinar el nivel de gestión de pistas y veredas de la Municipalidad distrital de Pillcomarca - 2017	Autoritario/Dictatorial: Se caracteriza porque el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde se deben llevar a cabo una tarea, examinando de cerca su ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Ordena y espera que se cumplan - Se considera como el único capaz de decidir 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Democrático: El grupo goza de libertad para definir las estrategias necesarias para lograr el objetivo educativo. Este liderazgo tiende a escuchar, estimular, facilitar, aclarar y apoyar. En el análisis final, sin embargo, es el grupo el que decide.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de seducción - Mantiene buena comunicación con el personal - Forma equipos de trabajo 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Carismático: Inspira en los miembros de su organización una gran fe y confianza. Muestra una total dedicación y sabiduría asumiendo los riesgos personales sin buscar beneficio personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Hace y deja hacer sus trabajos - Bienestar grupal y el éxito del equipo - Es visionario e inspirador 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4
			Transformacional: Busca “transformar” a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus intereses y necesidades inmediatas, haciendo hincapié en el crecimiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Decide consultando con sus Subordinados - Fomenta el aprendizaje de los trabajadores - Reconoce los logros de los trabajadores - Ofrece recompensas 	Nunca A veces Casi Siempre Siempre	1 2 3 4

<p>Variable 2</p> <p>Gestión Municipal de pistas y veredas, 2017</p>	<p>Se define, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.</p>	<p>Se medirá esta variable a través de una ficha para determinar el nivel de gestión de la municipalidad distrital de Pillcomarca.</p>	<p>Transaccional: Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos.</p> <p>Plan de Desarrollo Concertado: Representa la propuesta convenida por los actores claves de un territorio para lograr su propio desarrollo.</p> <p>Plan Estratégico Institucional: instrumento que guía la gestión municipal, elaborado desde una óptica multianual.</p> <p>Plan Operativo Institucional: Herramienta que sirve para identificar los objetivos institucionales estimados en el PEI y PDC, canalizando los recursos en la ejecución de las actividades y proyectos concertados de vital importancia para la municipalidad.</p> <p>Presupuesto Municipal: Instrumento que permite desarrollar el plan de gobierno del alcalde, debe contener los planes de largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores le deben obediencia absoluta - Castiga a sus trabajadores - % de logro del Plan de Desarrollo concertado en la ejecución de obras de pistas y veredas - % de logro del Plan Estratégico Institucional en la ejecución de obras de pistas y veredas - % de logro del Plan Operativo Institucional en la ejecución de pistas y veredas - % de logro del Presupuesto municipal asignado a la ejecución de pistas y veredas 	<p>Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p> <p>Inicio Proceso Logrado Destacado</p>	<p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p> <p>1 2 3 4</p>
--	--	--	--	---	---	--

ANEXO Nº 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO

NOMBRE: -----CARGO: -----

TITULO DE LA INVESTIGACION: Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca – 2017

OBJETIVO GENERAL: Determinar el estilo de liderazgo del alcalde y establecer su relación con la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Señor Alcalde, Regidor, Gerente o trabajador de la municipalidad distrital de Pillcomarca, usted sabe que el liderazgo y el nivel de gestión municipal son indicadores importantes para lograr una gestión eficiente, en tal sentido pido su consentimiento para llenar la información solicitada.

La presente encuesta tiene como objetivo Determinar el estilo de liderazgo del alcalde y establecer su relación con la gestión municipal de pistas y veredas del distrito de Pillcomarca, 2017. Por lo que es importante que sus respuestas al presente cuestionario reflejen su propia y real opinión. En tal sentido le pedimos que marque con la veracidad que le caracteriza a su persona. Las respuestas al cuestionario son totalmente anónimas sin embargo rogamos a usted se sirva llenar los datos solicitados.

De la misma manera, la ficha para establecer el nivel de gestión Municipal es en función de los avances logrados hasta la fecha en el: Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto Municipal y Presupuesto Participativo, por lo que se le solicita colocar en función de su valoración: Inicio, Proceso, Logrado, y Destacado, con valores numéricos comprendidos entre 1 y 4 puntos.

Firma del Encuestado.....

Nombre del Investigador.....

ANEXO 03

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA DETERMINAR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCOMARCA.

I. FINALIDAD:

Estimado regidor, gerente o trabajador municipal, usted sabe que el liderazgo es muy importante para una eficiente gestión municipal. En ese sentido, la presente encuesta tiene por objetivo conocer el estilo de liderazgo que asume nuestro alcalde, por lo que es importante que sus respuestas al presente cuestionario reflejen su propia y real opinión. Por tanto, le pedimos que marque con la veracidad que caracteriza su persona.

El cuestionario consta de 40 ítems, no hay respuestas erróneas o verdaderas. Las respuestas a este cuestionario son totalmente anónimas sin embargo rogamos a usted se sirva llenar los datos solicitados en la presentación.

N° ORD	INDICADORES	TIPO DE LIDERAZGO	PUNTAJE			
			NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3	CASI SIEMPRE 4
1	Solo el alcalde toma las decisiones	Autoritario/ Dictatorial				
2	El alcalde ordena y espera que se cumplan sus órdenes	Autoritario/ Dictatorial				
3	Se considera la única persona capaz de tomar las decisiones	Autoritario/ Dictatorial				
4	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.	Democrático				
5	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable	Democrático				
6	Forma equipos y comisiones de trabajo	Democrático				
7	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	Carismático				
8	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo.	Carismático				
9	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo	Carismático				
10	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	Transformacional				
11	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores.	Transformacional				
12	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores	Transformacional				
13	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus órdenes.	Transaccional				
14	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde	Transaccional				
15	Utiliza el castigo como forma de motivar	Transaccional				

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA ESTABLECER EL NIVEL DE GESTIÓN DE PISTAS Y VEREDAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCOMARCA.

DISTRITO : Pillcomarca
 PROVINCIA : Huánuco
 REGIÓN : Huánuco
 MUNICIPALIDAD : Pillcomarca

II. FINALIDAD

Esta ficha tiene por finalidad establecer el nivel de gestión de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca, en función de los avances logrados hasta la fecha en: Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto Municipal y Presupuesto Participativo.

La medición del nivel de gestión se hará en función de la valoración inicio, proceso, logrado, destacado, con valores numéricos comprendidos entre 1 y 4 puntos

N°	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO	VALORACIÓN			
		INICIO 1	PROCESO 2	LOGRADO 3	DESTACADO 4
		0-50%	51-65%	66-85%	86-100%
1	Plan de Desarrollo Concertado				
2	Plan Estratégico Institucional				
3	Plan Operativo Institucional				
4	Presupuesto Municipal				
5	Presupuesto Participativo				

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN. HUANUCO - PERU

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. MAGNO GONZALO CHAVEZ Especialidad Dr. MEDICO VETERINARIO

Calificar con 1,2,3,4 cada ítem, respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTORITARIO	Solo el alcalde toma las decisiones				
	Ordena y espera que se cumplan sus ordenes	4	4	4	4
	Se considera como el único capaz de tomar las decisiones				
DEMOCRATICO	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.				
	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable	4	4	4	4
	Forma equipos y comisiones de trabajo				
CARISMATICO	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores				
	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo	4	4	4	4
	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo				
TRANSFORMACIONAL	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados				
	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores	4	4	4	4
	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores				
TRANSACCIONAL	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus ordenes				
	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde	4	4	4	4
	Utiliza el castigo como forma de motivar				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) en caso de sí ¿ Que dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El Instrumento debe ser aplicado

SI (X)

NO ()


 Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN. HUANUCO - PERU

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Hg. Wilder Javier Hasthrolentino Especialidad Médico Veterinario

Calificar con 1,2,3,4 cada ítem, respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTORITARIO	Solo el alcalde toma las decisiones	4	4	4	4
	Ordena y espera que se cumplan sus ordenes				
	Se considera como el único capaz de tomar las decisiones				
DEMOCRATICO	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.	4	4	4	3
	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable				
	Forma equipos y comisiones de trabajo				
CARISMATICO	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	3	4	4	4
	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo				
	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo				
TRANSFORMACIONAL	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	4	4	4	3
	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores				
	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores				
TRANSACCIONAL	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus ordenes	4	4	4	4
	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde				
	Utiliza el castigo como forma de motivar				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) en caso de sí ¿ Que dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado

SI (x) NO ()

Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN. HUANUCO - PERU

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MG FERNESTINA ARIZA SUILA Especialidad Medico Veterinario

Calificar con 1,2,3,4 cada ítem, respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTORITARIO	Solo el alcalde toma las decisiones	4	4	4	4
	Ordena y espera que se cumplan sus ordenes				
	Se considera como el único capaz de tomar las decisiones				
DEMOCRATICO	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.	4	3	4	4
	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable				
	Forma equipos y comisiones de trabajo				
CARISMATICO	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	4	4	4	4
	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo				
	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo				
TRANSFORMACIONAL	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	3	4	4	4
	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores				
TRANSACCIONAL	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores	4	4	4	3
	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus ordenes				
	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde				
	Utiliza el castigo como forma de motivar				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () NO (X) en caso de si ¿Que dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO



Firma del Experto

El instrumento debe ser aplicado

SI (X) NO ()

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN. HUANUCO - PERU

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MG ANSELMO CANCHEZ GONZALEZ Especialidad MEDICO Veterinario

Calificar con 1,2,3,4 cada ítem, respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTORITARIO	Solo el alcalde toma las decisiones	4	4	4	4
	Ordena y espera que se cumplan sus ordenes				
	Se considera como el único capaz de tomar las decisiones				
DEMOCRATICO	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.	4	4	4	4
	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable				
	Forma equipos y comisiones de trabajo				
CARISMATICO	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	4	4	4	3
	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo				
	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo				
TRANSFORMACIONAL	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	4	4	4	4
	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores				
	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores				
TRANSACCIONAL	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus ordenes	4	3	4	4
	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde				
	Utiliza el castigo como forma de motivar				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) en caso de si ¿ Que dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El Instrumento debe ser aplicado

SI (X)

NO ()

Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN. HUANUCO - PERU

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ROSEL APAESTEGUI LVARQUE Especialidad Médico Veterinario

Calificar con 1,2,3,4 cada ítem, respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTORITARIO	Solo el alcalde toma las decisiones	4	4	3	4
	Ordena y espera que se cumplan sus ordenes				
	Se considera como el único capaz de tomar las decisiones				
DEMOCRATICO	Tiene una gran capacidad de seducción y genera entusiasmo en los demás trabajadores.	4	3	3	4
	Mantiene una comunicación afectuosa y agradable				
	Forma equipos y comisiones de trabajo				
CARISMATICO	Hace y deja hacer sus actividades a los trabajadores	4	4	4	4
	Su objetivo es siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo				
	Es visionario e inspirador, sabe cómo estimular a su equipo				
TRANSFORMACIONAL	El Alcalde toma decisiones consultando con sus subordinados	3	4	3	4
	Fomenta el aprendizaje de los trabajadores				
	El Alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores				
TRANSACCIONAL	El alcalde ofrece recompensas cuando se cumplen sus ordenes	4	4	4	3
	Los trabajadores le deben obediencia absoluta al Alcalde				
	Utiliza el castigo como forma de motivar				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () en caso de si ¿ Que dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO



Firma del Experto

El Instrumento debe ser aplicado

SI (X)

NO ()

ANEXO 05
PANEL FOTOGRAFICO N° 01



EN EL LUGAR DE
RECOLECCION DE
INFORMACION



ALCALDE, GERENTES Y
SUBGERENTES

PANEL FOTOGRÁFICO N° 02



EN LA SUB GERENCIA DE OBRAS



LA EJECUCION DE PISTAS Y VEREDAS

NOTA BIOGRAFICA



YUDI MAGARIÑO ROJAS, Nació el 17 de agosto de 1981, en el Distrito de San Francisco de Asís, Provincia de Lauricocha, Región Huánuco. Mis estudios primarios y secundarios los realice en el colegio Nacional Nuestra Señora de las Mercedes y superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia y en el Instituto Max Plank de Ambo. Titulado como técnico Agropecuario. A la fecha he desempeñado diferentes cargos como en diferentes instituciones como: Inspector Sanitario. en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Docente en Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Gestor de negocios en el Banco Agropecuario – Agrobanco. Supervisor en Cadenas Productivas. en Gobierno Regional de Huánuco. Estudie satisfactoriamente la Maestría en Gestión Pública para el desarrollo social – UNHEVAL.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMENEGILDO VALDIZAN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

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



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 204 de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **jueves 24 DE OCTUBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Flor Maria AYALA ALBITES
Dr. Magno GONGORA CHAVEZ
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO

Presidenta
Secretario
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Wilder Javier MARTEL TOLENTINO (Resolución N° 0639-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña, Yudi **MAGARIÑO ROJAS**

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE PISTAS Y VEREDAS DEL DISTRITO DE PILLCOMARCA - 2017"**.

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

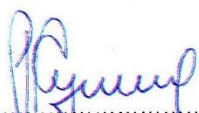
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

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


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

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

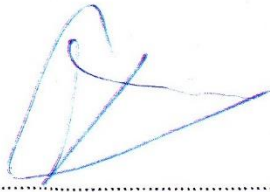
Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... **2:00** horas del 24 de octubre de 2019.



PRÉSIDENTA
 DNI N° **06652046**



SECRETARIO
 DNI N° **701235848**



VOCAL
 DNI N° **22405968**

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

(Resolución N° 0728-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: MAGARIÑO ROJAS, Yudi
 DNI: 40968461 Correo electrónico: Yumayo_forever@hotmail.com
 Teléfonos Casa _____ Celular 918 794 523 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>GESTION PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL.</u>
Mención:	<u>GESTION PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL.</u>

Grado Académico obtenido:

Título de la tesis:

RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL
ALCALDE EN LA GESTION MUNICIPAL DE PISTAS Y
VEREDAS DEL DISTRITO DE PULLCOMARCA - 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

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

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


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

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

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

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

Fecha de firma: 16/12/2019



 Firma del autor