

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD



TESIS

Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

Presentado por:

Keny Ruth Quispe Miranda

José Huillca Quispe

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencia Política y Gobernabilidad

Abancay, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD



TESIS

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DE LA ALCALDESA EN LA CALIDAD DE GESTIÓN MUNICIPAL PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAU, 2021

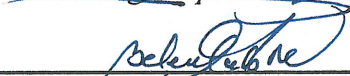
Presentado por **Keny Ruth Quispe Miranda** y **Jose Huilca Quispe** Para optar el Título de Licenciado en Ciencia Política y Gobernabilidad

Sustentado y aprobado el 07 de Marzo del 2022 ante el jurado Evaluador:

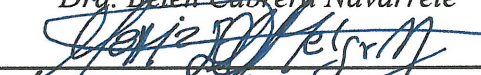
Presidente:


Mg. Alipio Orco Díaz.

Primer Miembro:

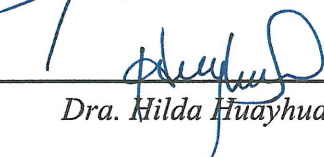

Dra. Belén Cabrera Navarrete

Segundo Miembro:


Mg. María Esther Melgar Apagüño

Asesor (es) :


Dr. Pascual Ayamamani Collanqui


Dra. Hilda Huayhua Mamani

Agradecimiento

A quienes han contribuido de manera directa o indirecta con el proceso de investigación, ¡muchas gracias!



Dedicatoria

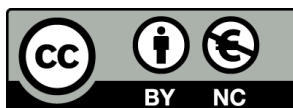
Con gratitud y cariño a nuestros papás, docentes universitarios y a todos nuestros amigos que hicieron posible la culminación de nuestro trabajo de investigación.



Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los
trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

Línea de investigación: Sistema Político y Gobernabilidad

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción del problema	6
1.2. Enunciado del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Justificación de la investigación	8
1.4. Ubicación y contextualización.....	9
CAPÍTULO II	11
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	11
2.1. Objetivos de la investigación.....	11
2.1.1. Objetivo general.....	11
2.1.2. Objetivos específicos	11
2.2. Hipótesis de la investigación	11
2.2.1. Hipótesis general	11
2.2.2. Hipótesis específicas.....	12
2.3. Definición de variables	12
2.3.1. Variable independiente: Liderazgo de la alcaldesa	12
2.3.2. Variable dependiente: Calidad de Gestión Municipal	13
2.4. Operacionalización de variables	13
CAPÍTULO III	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	14
3.1. Antecedentes.....	14
3.1.1. Antecedentes Internacionales	14
3.1.2. Antecedentes Nacionales	16
3.1.3. Antecedentes Locales	17
3.2. Marco teórico.....	19
3.2.1. Aproximaciones teóricas en relación al liderazgo del alcalde.....	19
3.2.2. Teorías sobre la calidad de gestión municipal	25



3.2.3.	Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal.	27
3.3.	Marco conceptual.....	29
CAPÍTULO IV	32
METODOLOGÍA	32
4.1.	Tipo y nivel de investigación.....	32
4.2.	Diseño de investigación.....	32
4.3.	Población y muestra.....	33
4.3.1.	Población:	33
4.3.2.	Muestra:	34
4.4.	Procedimiento.....	34
4.5.	Técnicas e instrumentos.....	34
4.6.	Análisis estadístico	35
4.6.1.	Hipótesis estadísticas	35
CAPÍTULO V	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1.	Análisis de resultados	37
5.1.1.	Influencia del liderazgo de la alcaldesa y calidad de gestión percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021.	37
5.2.	Contrastación de hipótesis	51
5.2.1.	Hipótesis general	51
5.2.2.	Hipótesis específicas.....	52
5.3.	Discusión	59
CAPÍTULO VI	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1.	Conclusiones.....	61
6.2.	Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	13
Tabla 2 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la variable gestión municipal.....	37
Tabla 3 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la variable calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau	39
Tabla 4 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión planificación municipal	40
Tabla 5 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión planificación municipal	42
Tabla 6 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión finanza municipal.....	43
Tabla 7 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión finanza municipal	44
Tabla 8 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión servicios sociales	45
Tabla 9 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión servicios sociales	46
Tabla 10 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión conservación ambiental	47
Tabla 11 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión conservación ambiental	48
Tabla 12 Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión control de gestión.....	49
Tabla 13 Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión control de gestión	50
Tabla 14 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	51
Tabla 15 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	53
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	54



Tabla 17 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión servicios sociales percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	55
Tabla 18 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	57
Tabla 19 Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión control de gestión percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de grau, 2021	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de la variable gestión municipal.....	38
Figura 2 Liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.....	39
Figura 3 Distribución porcentual de la dimensión planificación municipal.....	41
Figura 4 Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión planificación municipal.....	42
Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión finanza municipal.....	43
Figura 6 Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión finanza municipal.....	44
Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión servicios sociales.....	45
Figura 8 Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión servicios sociales.....	46
Figura 9 Distribución porcentual de la dimensión conservación ambiental.....	47
Figura 10 Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión conservación ambiental.....	48
Figura 11 Distribución porcentual de la dimensión control de gestión.....	49
Figura 12 Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión control de gestión.....	50

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un término escurridizo que se aplica a una amplia gama de actividades humanas; su significado siempre ha sido complicado de poder definir, ya que, no existe un significado único; sin embargo, es una característica indispensable para poder identificar a las personalidades que se desarrollan dentro de diferentes contextos.

La presente investigación tomo como principal objetivo entender el nivel de relación del liderazgo con la calidad de gestión municipal, debido a que el contexto actual nos obliga a entender, ¿cuáles son los hitos que se deben marcar para mejorar la gobernabilidad?, ¿Cuáles son los parámetros dentro del liderazgo que necesitamos visualizar para entender la validez de la toma de decisiones?, estos y otros cuestionamientos serán desarrollados en las páginas siguientes, con el objetivo de aportar a la bibliografía dentro de la Ciencia Política y sobre todo, para poder entender el nivel de implicancia de los liderazgos dentro de nuestra región.

Como ya se ha mencionado, líneas arriba considerando que el liderazgo es un fenómeno descriptivamente difícil de abordar, es necesario, su estudio precisamente porque es un factor sustancial dentro de las organizaciones ya sean políticas, sociales y de más, como también en los núcleos de trabajo; vale decir, la presencia y la imagen integral de un dirigente deduce en forma auténtica la capacidad de liderazgo que pueda tener y el desarrollo de la toma de decisiones.

Actualmente, se suele apreciar dentro de las organizaciones, instituciones y reuniones que no siempre existen líderes eficaces, también se encuentran aquellos *seudo* líderes que no cuentan con una capacidad moral y ética para dirigir, es por ello, que no pueden plasmar su legitimidad dentro su círculo de acción, que para fines de la investigación son los trabajadores de la Municipalidad.

El liderazgo tiende a ser componente imprescindible en todas las actividades organizadas por las personas; y consecuentemente, el liderazgo de los alcaldes de las municipalidades y en particular de la municipalidad provincial de Grau, considerando que las municipalidades se convierten en promotoras de un desarrollo sostenible, cuando muestran una buena planificación, una buena gestión, una buena prestación de servicios, los mismos se sintetizan en la buena calidad de gestión municipal.

La Calidad de gestión es entendida como un cúmulo de trabajos ejercidos desde el gobierno municipal, principalmente tiende a caracterizarse por su especialidad y potencial manejo del personal técnico administrativo, etc. Con la finalidad de cumplir las metas programadas de



manera eficiente y eficaz frente a las demandas que exige la población, por lo tanto, el progreso de la provincia de Grau; por lo que es importante visionar la planificación de la municipalidad, así como también el desarrollo adecuado de la finanza municipal, el control de gestión, la conservación ambiental y los servicios sociales.

El desarrollo de la Investigación parte por Capítulo I, donde se plasman los datos generales de la investigación, así como el planteamiento del problema, donde se describe detalladamente las particularidades o pormenores del problema; seguidamente, se expone la justificación de la investigación, explicitando las razones que motivan a la realización del presente estudio; seguido de la descripción de la ubicación y contextualización de la investigación, el mismo tiene por objeto presentar el lugar donde se realizará el estudio, así como las condiciones socioculturales y económicas que caracteriza.

En el Capítulo II, se formulan los objetivos que tiene el presente trabajo de investigación; seguidamente, se expone las hipótesis de la investigación, las cuales ayudan a tener las explicaciones tentativas o afirmaciones sobre el problema del fenómeno que se está estudiando, seguidamente se presenta la definición operacional de variables, en ello se hace la definición de la variable independiente que es el liderazgo del alcalde y como variable dependiente esta la gestión municipal, asimismo se expone la operacionalización de variables teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores que presentan las dos variables.

En el capítulo III, se aborda lo concerniente al marco teórico referencial en relación a la presente investigación, donde se explica que existen antecedentes de investigaciones próximos sobre la relación del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad en el contexto internacional, nacional y local, los mismos aportarán a tener una mayor claridad y aproximación a las variables en cuestión.

Seguidamente se desarrolla el marco teórico en relación a las variables de liderazgo de alcalde y gestión municipal, las cuales son aproximaciones teóricas realizadas mediante una revisión de la literatura que nos ayudara a afinar el planteamiento del problema, guiar e iluminar de forma adecuada nuestra investigación, finalmente se concluye el capítulo con un marco conceptual que nos ayudara a tener claro el significado de las palabras utilizadas.

En el capítulo IV, se delinea el método de investigación dentro de ello se desarrolla el tipo de investigación básica y nivel de investigación descriptivo-correlacional, seguidamente se describe el diseño del estudio de la investigación de acuerdo al Cuadro de Asignación Personal (CAP) de la municipalidad provincial de Grau, se cuenta con población de 51 trabajadores donde se realizará las encuestas a una muestra de 50 trabajadores, luego se indica cómo se



desarrollará el procedimiento de investigación, que técnicas e instrumentos se utilizará de acuerdo al tipo de investigación que se está realizando, finalmente concluye el capítulo explicando sobre el estadístico de investigación y la hipótesis estadística.

En el capítulo V y VI tenemos los resultados y las conclusiones a las que después de un acucioso trabajo se ha podido llegar, desglosando mediante tablas y datos cuantitativos la implicancia o la relación del liderazgo de la Alcaldesa con la calidad de gestión municipal.

RESUMEN

Los últimos escenarios en los que se desarrolla la política en nuestro país nos vienen demostrando la necesidad imperante de reconocer nuestro entorno, para poder así, derivar algunas objeciones respecto a la inestabilidad política en la que nos hemos visto expuestos, inestabilidad que se replica en menor magnitud en escenarios más particulares como los municipios locales.

La presente investigación tiene como objetivo medir la relación del liderazgo con la calidad de gestión, ya que el liderazgo es una característica dentro de las autoridades que debe representar la imposición de una presencia imperante para poder canalizar y concretar objetivos propios de la gestión pública dentro de las jurisdicciones donde se desarrollan.

Esta investigación invita a poder absolver algunos cuestionamientos respecto a la falta de calidad de la gestión y su relación con el liderazgo; en consecuencia, en la continuidad de las paginas se mostrará con énfasis estadístico esta relación, teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo.

En el tratamiento del análisis de los resultados se ha visto por conveniente utilizar la estadística descriptiva para interpretar las tablas de referencia, para finalmente concluir en la fuerte asociación entre las variables *liderazgo* y *calidad de gestión municipal*.

Palabras clave: *Liderazgo, calidad, gestión, municipio.*

ABSTRACT

The latest political scenarios in our country have shown us the prevailing need to recognize our environment, in order to thus derive some objections regarding the political instability in which we have not been exposed, instability that is replicated to a lesser extent in more particular scenarios such as local municipalities.

The present research aims to measure the relationship between leadership and management quality, since leadership is a characteristic within the authorities that must represent the imposition of a prevailing presence to be able to channel and specify objectives of public management within the jurisdictions where they are developed.

This research invites us to be able to answer some questions regarding the lack of quality of management and its relationship with leadership; consequently, in the continuity of the pages this relationship will be shown with statistical emphasis, taking into account the quantitative approach.

In the treatment of the analysis of the results, it has been considered convenient to use descriptive statistics to interpret the reference tables, to finally conclude in the strong association between the variables leadership and quality of municipal management.

Keywords: *Leadership, quality, management, municipality.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Considerando que el liderazgo es un proceso de construcción social, como producto de la interrelación entre el líder y sus seguidores, creados por un conjunto de normas, discursos, relaciones de poder, etc., que vinculan, en el caso del presente estudio, entre el alcalde/alcaldesa y los ciudadanos/sociedad local para conservar la unidad entre los mismos, en función a la imagen que transmite el líder local, como es el control, motivación, autoridad y el poder.

Sin embargo, en la municipalidad provincial de Grau, la alcaldesa, como máxima autoridad no inspira una clara motivación, control, autoridad y poder; así reflejado en el desenvolvimiento de sus actividades diarias y función municipal, probable fruto del desconocimiento sobre del liderazgo, situación que podría estar originando una baja calidad en la gestión municipal, o al menos una situación perjudicial para la organización y/o una apropiada operatividad del que hacer municipal, en pro del bienestar social.

La mayoría de alcaldes no conocen del liderazgo que poseen, y si lo conocen no trabajan en ello para mejorar y obtener mayores beneficios; peor aún, otros alcaldes no conocen ni han desarrollado habilidades de liderazgo, situación que es posible evidenciarse, en estudios que demuestran que directores y alcaldes en su gran mayoría carecen de habilidades sobre el liderazgo, elemento básico que deben poseer para influir en forma positiva a sus “subordinados”, logrando que los trabajadores trabajen con entusiasmo hacia el logro de metas para una buena calidad gestión municipal orientada a resultados.

La gestión municipal se entiende como el cúmulo de programaciones, pericias y métodos que se emplean en las instituciones públicas con la finalidad de lograr el desarrollo, mostrando siempre una transparencia, democracia, seriedad, responsabilidad, modernidad, eficacia y eficiencia. Gestión municipal también se refiere al transcurso singular que radica en proyectar, estructurar, dirigidos con la finalidad de conseguir metas declarados a través de los recursos administrativos (Terry: 2012. p. 84).



Sin embargo, en la municipalidad provincial de Grau no cumplen con el estándar de calidad de gestión municipal, en la cual se presenta una mala toma de decisiones y coordinaciones en el área de gerencia y sub gerencia generando un desorden, ineficacia, desconfianza y desgobierno a falta de liderazgo del alcalde dentro de la institución. Los alcaldes en su gran mayoría desconocen sobre la gestión municipal, en cada inicio de gobierno la mayoría de las autoridades aprenden en el camino sobre la gestión. Incluso no lo emplean hasta el final del periodo de gobierno como es el caso de la Municipalidad Provincial de Grau.

Cabe considerar que la gestión municipal debe estar acompañado de una buena planificación que debe de estar acorde a la realidad del ámbito de su gobierno, el manejo adecuado de la finanza municipal, la adecuada implementación de las asistencias sociales, la adecuada preservación ambiental y la adecuada inspección de gestión; el alcalde como líder no debe descuidar su rol como supervisor dentro de la institución. Teniendo en cuenta que en la municipalidad provincial de Grau carece de todos estos indicadores importantes, que conllevan a una acción conjunta de varias áreas para obtener el logro de metas y objetivos planteados.

1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad del manejo de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau?

1.3 Justificación de la investigación

La presente investigación es de mucha importancia, en la medida que pretende saber cómo influye el liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal, tomando en cuenta que muchas veces se desconoce sobre el liderazgo de los alcaldes, ni mucho menos los alcaldes tienen conocimiento que desde ya son líderes de una localidad, y tienen la oportunidad de desarrollar un tipo de liderazgo que les permita conducir apropiadamente los destinos de una organización, como es la comuna local.

Por consiguiente se conocerá el nivel de influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal, desde la perspectiva de los trabajadores de la municipalidad y de acuerdo al resultado obtenido, en relación a la presente investigación será importante para la mejora de la calidad de gestión municipal, siendo motivo primordial realizar un estudio sobre este tema para ver la capacidad de liderazgo del alcalde manteniendo la motivación, control, autoridad y poder frente a funcionarios que lidera dentro de la municipalidad.

No obstante, el tema de investigación se delimita en la influencia de liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los empleados de la municipalidad provincial de Grau- 2021. Donde la población estudiada será los trabajadores de la municipalidad a quienes se les aplicará la encuesta realizada en el mes de junio del año 2021.

La presente investigación, por su carácter y naturaleza servirá para generar información y consecuentemente conocimiento sobre el liderazgo de los alcaldes en la gestión municipal, como también tendrá la finalidad de contribuir a la investigación científica para que se tome en referencia en las siguientes investigaciones con respecto al tema de investigación, en vista que no existe muchos estudios de liderazgo en la gestión municipal en la provincia de Grau.



Además, será de mucha utilidad para la alcaldesa de la municipalidad provincial de Grau y funcionarios públicos, así como también servirá para los próximos alcaldes distritales y provinciales de los diferentes departamentos del Perú, de la misma forma servirá como base para otros estudios futuros.

1.4 Ubicación y contextualización

La provincia de Grau está conformada por 14 distritos, los cuales son: Mariscal Gamarra, Huayllati Progreso, Curasco, Micaela Bastidas, San Antonio, Mamara, Turpay, San Juan de Virundo, Pataypampa, Santa Rosa, Vilcabamba, Curpahuasi y siendo su capital de la provincia de Grau el distrito de Chuquibambilla, es también sede de la municipalidad provincial de Grau y centro de administración de la zona. Se ubica a una longitud oeste de $72^{\circ} 21'$ y $72^{\circ} 54'$ y de latitud sur de $13^{\circ} 43'$ y $14^{\circ} 21'$. Posee una superficie de 2,174,52 Km², ocupando un 10,41% del territorio del departamento de Apurímac, siendo en extensión la segunda provincia más pequeña del departamento, se encuentra en una altitud que oscila entre los 2,300 msnm y los 5,064 msnm, presentando quebradas profundas y mesetas alto andinas.

Como vías de comunicación o llamado la articulación vial se tiene dos vías de acceso: la primera vía es una carretera afirmada de 108 kilómetros que comunica Abancay-Lambrama-Chuquibambilla, es la vía principal siendo la más transitada para llegar a la provincia de Grau, y como también se tiene la segunda vía de comunicación es la que conecta Cusco división matara-Chinchaypujio-provincia de Cotabambas (Challhuahuacho)-Progreso-Curasco, Vilcabamba y llegando al distrito de Chuquibambilla.

La provincia de Grau, en el año 2017 según el último censo nacional realizado por instituto nacional de estadística e informática (INEI) tenía una población estimada de 21 242 habitantes, dicha población cuenta con las actividades económicas principales así como la agricultura, que se sustenta en la siembra de los productos de cebada, maíz, trigo, tarwi, haba seca, papa, olluco, oca; cuya producción se orienta principalmente al autoconsumo, siendo su sistema de producción el trabajo no remunerado que tiene como soporte el ayni o el minka heredado desde los ancestros. También va de la mano la agricultura con la ganadería y la crianza de animales menores, así como ovino, caprino, porcino, aves de corral, etc.; pero cabe indicar que, básicamente es una economía de autoconsumo; y precisar también que otra actividad económica es la minería, que son



explotados artesanalmente de forma ilegal con pequeñas y medianas empresas extrayendo principalmente los minerales como el oro y el cobre.

A pesar de todos los problemas sociopolíticos, económicos Grau tiene una inmensa riqueza cultural, así como las fiestas patronales que son expresiones vivas de los pueblos que perduraron a través de los tiempos hasta hoy en día, la fiesta mayor en la provincia de Grau es la celebración al señor de la exaltación que se celebra cada 14 de setiembre de cada año, amenizada con una tarde taurina con toreros netos de la provincia de Grau y a nivel nacional e internacional. También se da la celebración del carnaval en los meses de febrero y marzo de cada año, con sus respectivos concursos de comparsas carnavalescas inter distritales e inter comunidades, bajo la organización de la municipalidad provincial de Grau, de igual forma es conocido como el capital folclórico del departamento de Apurímac puesto que es representativo en el arte folclórico quienes realizan los cantos a los aficionados a las ganaderías y las grandes tardes taurinas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau
- Analizar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad del manejo de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau
- Identificar el grado de relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores
- Determinar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores
- Identificar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.



2.2.2 Hipótesis específicas

- El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau
- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau
- El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores
- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau es bajo
- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau es considerable

2.3 Definición de variables

2.3.1 Variable independiente: Liderazgo de la alcaldesa

El liderazgo es la influencia para lograr objetivo y metas dentro de una institución, mediante la influencia de una visión/misión, motivación e innovación, generando compromisos, estimulando esfuerzos, haciendo orientación activa.

Así mismo se menciona que es el desarrollo de labor para alcanzar metas propuestas por la entidad mediante los personales administrativos en las programaciones realizadas, predominando en los integrantes de la organización para que tomen empeño y trabajen para cumplir con las metas planificadas (Rodríguez, 2012. p. 12)



2.3.2 Variable dependiente: Calidad de Gestión Municipal

Se define que es un conjunto de acciones que realizan las municipalidades para lograr sus objetivos y metas trazadas por la gestión ya sea haciendo uso de los recursos humanos, instrumentos de gestión y otros, para satisfacer las necesidades de una población. Terry (2012) la gestión municipal genera la transformación singular que radica en proyectar, constituir, dirigir y fiscalizar, dirigirlos para conseguir metas declarados mediante el personal administrativo y diferentes medios (p. 84).

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Liderazgo de la alcaldesa	- Motivación	- Entendimiento - Predicción de Reacción
	- Control	- Reconociendo de Necesidades - Nivel de control de actividades - Alcance de Objetivos
	- Autoridad	- Reconociendo de autoridad - Influencia en la toma de decisiones
	- Poder	- Dominación - Obediencia
Variable 2: Calidad de gestión municipal	- Planificación municipal	- Participación - Ejecución - Promoción - Desarrollo
	- Finanza municipal	- Pago de rentas - Entrega de canon - Transferencia de regalías - Satisfacción ciudadana
	- Servicios sociales	- Implementación de programas alimenticios - Apoyo a la educación - Inversión en salud - Mejoras en los servicios de defensoría municipal
	- Conservación ambiental	- Manejo de residuos solidos - Gestión de saneamiento básico - Cuidado y mantenimiento de parques y jardines - Gestión de residuos sólidos
	- Control gestión	de - Información de ejecución de gasto - Publicación de licitaciones y contrataciones - Efectividad en ejecución de obras - Publicación de resultados de audiencias publicas



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

En relación a la presente investigación, existen estudios en el contexto internacional, nacional y local, los mismos aportarán a tener una mayor claridad y aproximación a las variables en cuestión, siendo los siguientes:

3.1.1 Antecedentes Internacionales

Peñarreta (2014), en su investigación titulado “La influencia de los liderazgos en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”, presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Quito-Ecuador, tiene como objetivo determinar el grado de influencia de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados de GAD Municipal de Loja; tuvo una población de 200 empleados de la institución, para ello trabajaron con una muestra de 134 empleados. Los resultados a los que arribaron resultan que hay un alto nivel de liderazgo sobresaliente en el “club social, empobrecido y el equilibrado”. Los resultados sobre la satisfacción en el trabajo dentro de la institución, obtuvieron que los trabajadores no sienten una alta satisfacción con el liderazgo. Concluye que los directores y jefes departamentales tienen oficios que corresponden a un administrador, estas son funciones que son autorizadas por medio del principio de autoridad superior, el liderazgo de las mismas son muy importantes dentro de la organización para cumplir con sus objetivos de la organización, mediante las habilidades desarrolladas para tutelar, animar y constituir los integrantes de la organización, sin embargo los directores y jefes departamentales, tienen estilos de liderazgo empobrecidos, por lo tanto no hay relación clara entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del GAD Municipal de Loja.

Omar (2011), en la investigación titulado “El liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor” presentado en la Universidad Nacional del Rosario, Argentina, tiene el objetivo de examinar todas las posibles analogías entre el contentamiento en el trabajo y percepciones del supervisor desde la posición de un líder transformador, de esa manera verificar la confianza que hay en dicha relación. Aplicaron el método cuantitativo, la confrontación empírica se cometió en una muestra accidental, no probabilística, que estuvo conformada por 218 trabajadores, como técnica de recolección de datos utilizó el cuestionario. El resultado que obtuvieron se dio de la siguiente manera, los cuatro elementos que tiene el liderazgo transformador, tiene una reciprocidad de correlación moderado con la confianza del supervisor, de esta manera los elementos del liderazgo transformador tiene una correlación moderada en cuanto a la satisfacción laboral, también se advierte que la confianza en el supervisor se correlaciona tanto con la satisfacción laboral como con la satisfacción con la vida general, por tanto que la satisfacción laboral presenta una correlación moderada con la satisfacción de la vida. El autor concluye que las relaciones del liderazgo transformador y los empleados tienen una relación moderada, debido a que el líder no tiene mucha confianza en los empleados, si las contribuciones, alcances de parte de los empleados al supervisor fueran tomadas en cuenta por el líder, las relaciones serían más satisfechas en los empleados, aumentarían la satisfacción laboral. El supervisor debe trabajar en ser un líder transformador generando interés, estimulación e inspiración para obtener mayores resultados en las relaciones entre jefe y empleados.

Suasnabar (2008), en el estudio que realizó sobre “Estilos de liderazgo en la gestión municipal: en caso del seguro público de salud de la provincia de Buenos Aires”. Presentada en la Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Tiene el objetivo de examinar los estilos de liderazgo y los modelos de gestión del seguro público de salud del municipio Almirante Brown, la metodología que utilizó es de carácter exploratorio de tipo aplicada, se utilizó como técnica de recolección de datos a la entrevista el cual permitió establecer su población por lo cual estaba conformado por todos los administrativos de la entidad. Llegan a una conclusión que en el centro de salud se realizan las ocupaciones esenciales de los líderes así como: los trabajos programadas de acuerdo a los objetivos planteados e inmediata solución de los inconvenientes que se presentan, de ello los deducen que una salud municipal está desarrollándose de manera eficiente con sus deberes como



trabajadores y dirigentes de la Secretaria de Salud Municipal y el Ministerio de Salud, se concluye que existe liderazgo eficaz que resuelve las demandas de la población.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Bautista y Vega (2018), en su tesis “Liderazgo del alcalde y gestión municipal en la provincia de Huanca Sacos, Ayacucho-2018” ostentado en la Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo establecer la correlación que existe entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Huanca Sacos, Ayacucho-2018, se trabajó bajo el enfoque cuantitativo de tipo básico, de nivel descriptivo-correlacional mediante el diseño no experimental. Trabajaron con una muestra total de 43 empleados a quienes fueron aplicadas las encuestas, obteniéndose como resultado las cuales fueron procesadas mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, una asociación significativa, con un valor $p = 0,000$, siendo $<0,05$; es decir menor al margen de error. La conclusión que arribaron en el estudio, es que existe una correlación positiva media, donde el coeficiente de correlación es de $0,582^{**}$, vale decir, “el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huanca Sancos, Ayacucho-2018”.

Archenti (2016), en su trabajo de investigación que lleva por título “Liderazgo del alcalde y gestión municipal de Pajarillo, 2016”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo, posee el objetivo de determinar cuál es la relación entre liderazgo del alcalde y la gestión municipal distrital de Pajarillo, 2016, esta investigación realizaron bajo el enfoque cuantitativo, teniendo como diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional, su muestra está conformado por 45 administrativos de la entidad, a dicha muestra aplicaron el cuestionario y fichas como instrumento, obteniendo el resultado de la muestra que examinaron, dando como resultado que el 72% aprecia que el alcalde tiende un estilo de liderazgo transformacional, el 70% un estilo democrático, el 69% un estilo carismático, mientras la gestión municipal se encuentra en un proceso de (65%), de acuerdo a lo logros de lo planificado en los documentos de gestión. A la conclusión que llegan en el que se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson fue de -02.13 . el cual se localiza en el intervalo de -0.01 a -03.19 , obteniendo como resultado que la correlación negativa muy baja.

Vicencio (2018), en su investigación sobre “Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Canchis-Cusco 2018” presentado a la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, tiene como objetivo determinar la correspondencia entre el liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal, en dicha investigación se realizaron mediante el método descriptivo correlacional, no experimental, la muestra con lo que trabajaron es de 42 empleados de la entidad, quienes están conformados por regidores, funcionarios y trabajadores a quienes aplicaron las encuestas, cuya técnica e instrumento de estudio fue la encuesta y el cuestionario, respectivamente. El resultado a la que arribó el estudio es de 0,710** de correlación, con un valor de $p = 0,000$. El autor llega a una conclusión según el cálculo utilizado, el factor de correlación que arrojó mediante la aplicación de la fórmula de Pearson fue de -0.13 la cual exterioriza que se encuentra en el intervalo de -0.01 a -0.19, lo cual se establece una correlación positiva moderada como también se muestra una correlación positiva alta.

3.1.3 Antecedentes Locales

Junco (2018), en su tesis. “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2017” sustentada en la Universidad Nacional José María Arguedas, tiene el objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los empleados, la investigación lo realizaron bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño es no experimental, transversal, aplicando en una muestra 34 trabajadores, a las cuales emplearon como técnica de recojo de información la encuesta y el instrumento con su respectivo cuestionario, de dichas encuestas obtuvieron como resultado la confiabilidad del instrumento que se estableció mediante el alfa de Cron Bach que arrojó un valor de 0.860, que representa una excelente confiabilidad. De acuerdo a los resultados obtenidos el autor concluye que hay una relación positiva sumamente alta entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Donde la estimación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman resultó 0,774** que representa una correspondencia positiva alta; el liderazgo transformacional contribuye en la responsabilidad organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha.

Gonzales (2018), en su tesis “Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017-2018” presentado a la Universidad Nacional José María Arguedas, tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo participativo con la productividad en la municipalidad distrital de San Jerónimo, en esta investigación emplean el enfoque cuantitativo, mediante el tipo de estudio de investigación descriptiva-correlacional, diseño de tipo no experimental, transaccional y correlacional; en la cual trabajaron con muestra a 122 trabajadores, a las mismas se empleó las encuestas, entrevista y observación directa, utilizando el instrumento de cuestionario, los resultados de acuerdo al coeficiente de relación Rho de Spearman, el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de 0.632^{**} , el cual significa que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables. Los dos asteriscos que se observan, nos dan a conocer que la correlación es relevante, que precisa que el resultado obtenido es confiable, y con relación de “significado.” Las conclusiones a las que arriba en la investigación, sostienen que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo participativo y la productividad, vale decir que, si la variable del liderazgo se aplica o incrementa, también crecerá la productividad y si la primera variable disminuye también bajará el nivel de productividad.

Campos (2018), en su tesis “Liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Abancay-2017”, ostentado en la Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo principal de determinar cuál es relación del liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios, la presente investigación es Nivel Básico-Descriptivo-Cuantitativa Transversal, para ello tuvieron una muestra a 40 trabajadores, a las cuales aplicaron las encuestas al azar de manera estratificada. El resultado que obtienen de acuerdo a su análisis en el cuadro número diez, muestra que el 55.0% sostiene que es deficiente, al cabo de esta misma observación de dicha problemática, en su cuadro N° 16 refleja que el 47,7% indica que es mala. Como consecuencia de los resultados el autor arriba a una conclusión que el liderazgo transformacional es escaso en los empleados de la municipalidad, en relación a la tabla N° 10 donde figura que el 55.0% de los trabajadores consideró que es deficiente, el 17.5% mencionó eficiente, el 15.0% reveló que es muy eficiente y solo el 12,5% subrayó la alternativa de muy deficiente.



3.2 Marco teórico

3.2.1 Aproximaciones teóricas en relación al liderazgo del alcalde

Para una aproximación teórica apropiada, se tiene como punto de partida el aproximarse sobre el concepto del liderazgo, desarrollado por diferentes autores, los mismos permitirán tener un encuadre teórico sostenido. Líder es aquella persona que tiene la capacidad de influenciar a otras personas con la finalidad de liderar y llevarlos a su máxima capacidad de ocupación en el trabajo para la consumación de las actividades planificadas. El dominio es la pilastra esencial de un líder. (Bautista y Vega, 2018).

En ese mismo sentido, Weiber (2001), citado por García (2015), señala ser líder radica en influir en los demás, mediante el comportamiento aceptado por los miembros de la organización a través de ella influye y orienta hacia una actitud orientado al cumplimiento de metas (p. 21).

De igual forma Nareta (1998), sostiene que el “Liderazgo implica la influencia que ejerce una o más personas (o posiciones) sobre otra u otras para estructurar las actividades dentro de un grupo u organización” (p. 33); coincidente con este planteamiento, Mintzberg (1999), citado por Zavaleta (2017), señala que “el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejan sus propósitos compartidos” (p. 153). Mientras Rost (1991), sostiene que es una “Relación de influencia entre líderes y seguidores que intentan provocar cambios reales, los cuales constituyen sus mutuos propósitos”.

Sin embargo, para Reuter (1941), el liderazgo es “el resultado de la habilidad para persuadir y dirigir hombres, sin perjuicio del prestigio o poder que deriva del cargo u otras circunstancias externas”, siguiendo el mismo sentido de la definición sostiene también Garderner (1986), que el liderazgo es un “proceso de persuasión por el que un individuo o equipo induce a un grupo hacia la acción en consonancia con los propósitos de líder o con objetivos compartidos de todos”. Por lo tanto, Nareta (1998), sostiene que “ser un líder es la capacidad del manejo de destrezas y gestiones del “príncipe” encauzadas al interés y fortalecimiento del dominio” (p. 44). Por lo tanto, Rivas (2012), complementa la idea de que “el liderazgo es un fenómeno social basado en una relación dual que involucra al líder y a sus seguidores” (p. 319).



El liderazgo fue un objeto de estudio de la psicología, sociología, la ciencia política, etc. Así como menciona Rivas (2012), que el liderazgo es un fenómeno social, Paige, (1977) menciona también que “el liderazgo es un fenómeno conductual de creatividad a través del cual determinadas personas en interacción con otros de similar potencia se comprometen en iniciativas de relevancia social”, aproximándonos un poco más al campo político del liderazgo, Elgie (1995), ha definido “el liderazgo como el proceso por el cual los gobernantes tratan de ejercer el control o influencia sobre el proceso toma de decisiones políticas”, así mismo Carbonell (2012), coadyuva sosteniendo que “es un elemento clave en la gestión de calidad total, indispensable, ya que se necesita la fuerte implicación y compromiso de la alta dirección dado que deben convertirse en verdaderos impulsores y líderes del proyecto”.

3.2.1.1 Importancia del liderazgo

En toda organización de cualquier índole, el liderazgo siempre ha jugado un papel importante, ya que el líder es aquella persona encargada de organizar, guiar y controlar para el cumplimiento de las metas y objetivos. El líder es aquel que predomina y es importante dentro de una administración.

La inteligencia para desempeñar el liderazgo eficaz es un elemento primordial para ejercer como administrador eficiente; de la misma forma, la acción de los diferentes elementos principales en la administración (la conducción de la administración con sus elementos) sostienen principales secuencias en la acertada del liderazgo de administrador eficiente y eficaz, menciona también que el administrador debe cumplir con todo el rol, funciones que le corresponde como líder (Rodríguez, 2014, p. 8).

De esta forma, Archenti (2016), sostiene “una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a falta de un líder apropiado” (p. 23).

Por su parte Vicencio (2018), fundamenta que; Una institución pública o un gobierno municipal puede contar con los mejores instrumentos de gestión estratégicos bien desarrollados, sin embargo a falta de un líder adecuado eficiente y eficaz que les oriente, estos instrumentos de gestión



no pueden ser utilizados de manera correcta tal como se planifico, también se da los casos dentro de una institución municipal tenga instrumentos de gestión mal planificados o que presenten deficiencias, pero dichas instituciones sobresalen por tener líderes que cuentan con alcanzar objetivos trazados o planificados en la institución (p. 28).

3.2.1.2 Características del liderazgo

De acuerdo a Archenti (2016), las características que definen a un líder se relacionan mediante sus cualidades, habilidades, expectativas y exigencias de acuerdo a sus conocimientos y actitudes, el líder cuenta con las siguientes características:

3.2.1.3 Inteligencia Emocional

Para Bautista y Vega (2018), “Un buen líder, cuenta con la finalidad para manejar sus propias emociones y sentimientos como también de los integrantes de su equipo, evitando la discriminación y brindándoles la información correcta para guiar su pensamiento y su accionar” (p. 21). Asimismo, Archenti (2016), sostiene que la inteligencia emocional es “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos, y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción” (p. 20)

3.2.1.4 Visión de futuro

Bautista y Vega (2018), sostienen que; El líder visionario es aquella persona que se encamina a tener y cumplir los objetivos y metas a las cuales desea lograr, por tanto, recurre a las habilidades de los integrantes de la entidad, en ello pesquisa las gestiones eficientes que logren resultados óptimos, de esta forma que se va llevando las operaciones logren cumplir con los objetivos anhelados (p. 21).

Asimismo, Archenti (2016), sostiene que la visión es “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” (p. 21).



3.2.1.5 Responsable

Archenti (2016), sustenta que la responsabilidad es “Poner 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” (p. 21).

Bautista y Vega (2018), afirman que: El líder tiene en cuenta que el cargo le concede poder es por ello que tiende a tener mucho cuidado en las acciones que realiza y las tomas de decisiones que frecuenta, la responsabilidad de estos líderes siempre genera acciones frecuentes a favor de su institución, de los integrantes, inspirando confianza y respeto hacia los demás (p. 21)

3.2.1.6 Óptimo manejo de relaciones personales

Archenti (2016), define que el manejo de relaciones personales, es la manera que se “Expresa con claridad sus ideas y sus instrucciones; sabe escuchar y considera lo que sus colaboradores le expresan; propicia la participación del personal facilitando medios y ofreciendo soporte o apoyo” (p. 21). De la misma forma Bautista y Vega (2018), sostienen que los mejores líderes siempre generan confianza y se pronuncia con sinceridad y autenticidad, tienen el deber y la responsabilidad de poder oír, atender a los miembros de la organización, siempre les cumple lo que les prometió, generando confianza (p. 21).

3.2.1.7 Tiene valor

Quien practica ser líder con principios y valores, conducen sus actuaciones diarias de los integrantes quienes respaldan los objetivos de la organización como también busca los valores dentro de la institución, que tengan relación con los valores de los individuos y cada uno de los integrantes para que se sientan identificados. (Archenti, 2016, p. 21).

Sin embargo, Bautista y Vega (2018), nos mencionan que: Un buen líder se encuentra en la búsqueda constante de los valores de su institución estén en relación con los valores personales de cada integrante con la finalidad de que estos se identifiquen con cada uno de ellos, enmarcado en dar ejemplo respaldando el propósito de la organización (p. 21).



3.2.1.8 Proactivo

Para Archenti (2016), menciona que el líder proactivo es quien presenta habilidades creativas, animosos que generen altas utilidades y oportunidades que dinamice dentro de la organización, buscando nuevos destinos, solucionando problemas, superando obstáculos (p. 23). De la misma manera Bautista y Vega (2018), nos mencionan que proyectos de esta naturaleza realiza proyectos que generan ánimos, para lograr excelentes éxitos en el cumplimiento de objetivos, influyendo de manera positiva en los integrantes de la organización (p. 22).

3.2.1.9 Innovador

Archenti (2016), menciona que un líder por su misma naturaleza tiende a ser una persona innovadora ya que en todo momento está pendiente a las nuevas oportunidades y realizar de la forma las cosas, teniendo en cuenta que la organización tiene que ser cada vez mejor y profesional (p. 23). Para Bautista y Vega (2018), el líder esta siempre en búsqueda de oportunidades más interesantes para tener un prestigio institucional y competitiva (p. 21).

3.2.1.10 Motivador

Bautista y Vega (2018), sostienen que el líder presta mayor atención a las emociones y actitudes de los miembros de la organización para el logro de las metas y objetivos, para ello el líder es quien faculta, innova, guía a los mejores beneficios para todos los miembros de la organización, por eso se entiende que el líder es aquella persona que prepara, sugiere, ayuda, instruye y conduce a la mejora constante de la organización (p. 22).

3.2.1.11 Enfoques del liderazgo

Las importantes orientaciones sobre la investigación, considerando el liderazgo en la suposición y/o teoría de las organizaciones según Natera (1998), son los siguientes:



- Enfoque de los rasgos personales: este enfoque tuvo una época en los años 30 y hasta el último periodo de los años 40; Natera (1998), sostiene que “los estudios que comparten este enfoque entienden el liderazgo como un conjunto de cualidades, supuestamente innatas, de determinados individuos” (p. 34). Los estudios realizados resaltan los acercamientos que sobresalen con intensidad sobre los rasgos, que se caracteriza en la forma física, psíquicas y sociológicas que determinan el liderazgo eficiente, no obstante que esas características garanticen el éxito de la organización lo definen (Bass, 1990; Kirpatrick y Locke, 1991; Lord, DeVader, y Alliger, 1986; Yukl, 1989). Citado por Navarrete (2012).
- Enfoque conductista: predominó durante la última década de los años 40 y finales de los 60. Los estudios vertidos sobre el enfoque de la conducta de alguna u otra manera sostienen que hay ideas que constan conductas específicas del liderazgo, para entonces se procuró en encontrar pautas de conducta más eficaz y beneficioso para el logro y desarrollo de la sociedad u organización. (Natera, 1998, p. 36). Este enfoque surge principalmente como consecuencia de la imitación del enfoque centrado de la conducta del líder por las consecuencias de la litación del enfoque de los rasgos.
- Enfoque situacional/contingente: permaneció en los últimos años de los 60 hasta el intermedio de los años 80; para Natera (1998), “El enfoque situacional se entiende que el liderazgo es (situacionalmente) contingente, es decir, individuos con diferentes perfiles personales pueden comportarse como líderes en función de los específicos límites y posibilidades de una situación particular” (p. 38). Ganga y Navarrete (2013), sostienen que:
Este enfoque tuvo acercamientos que favoreció de una forma decisiva a entender el fenómeno del liderazgo, teniendo una visión con mayor claridad y dúcil de un líder eficiente, teniendo en cuenta que las diferentes señales de conducta son más seguros en algunas ocasiones, no obstante, estos patrones suelen ser eficientes en contextos distintos. Por ello el líder tiene la facilidad de adecuarse o adaptar su conducta de acuerdo a la situación en que se encuentre. (p. 62).

- Enfoque/escuela del “Nuevo Liderazgo”: duró aproximadamente de la mitad del año 80 que tiene un nivel alto de aportaciones y alcances sobre el conocimiento del liderazgo. Natera (1998), lo define al nuevo liderazgo como aquel líder que visionario, motivador, innovador que genera compromisos, provoca un cambio, orienta dentro de una organización.

3.2.2 Teorías sobre la calidad de gestión municipal

En relación a la calidad de gestión municipal, se tiene a Louffat (2012), quien definió la gestión municipal como el conjunto de actividades, mediante ello el funcionario cumple su trabajo, toda entidad es subalterno de la parte administrativa para lograr sus objetivos, la calidad de la administración pública dependerá del éxito o el hundimiento de una organización municipal. En ese mismo sentido Castilla (2012), define gestión municipal como “un conjunto de procesos y/o actividades conducentes al logro de un propósito, que implica un proceso permanente de planeación, ejecución y evaluación de la acción, en función de los objetivos y metas del plan de desarrollo de la entidad territorial” (p. 14).

Sin embargo, hay otros autores que lo definen un poco más amplio que un conjunto de actividades, así como Pérez (2010), define que: Son un cúmulo de trabajos iniciados por parte de una municipalidad distrital u provincial con la finalidad del manejo del personal administrativo, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz en respuesta a las necesidades de la población (p. 89).

Acotando y reforzando Quispe (2020), menciona que: Gestión municipal son las acciones y decisiones que realizan los gobiernos locales en base a los principios de eficacia y eficiencia, planeamiento estratégico, participación ciudadana, descentralización e información para lograr con sus objetivos y atender a tiempo las necesidades y demandas de su población.

Así mismo, Alania y Rubin (2020), define la gestión como una: Actividad importante que desarrollan los gobiernos locales para atender y resolver las peticiones y demandas que plantea la ciudadanía; a través de ella se generan y establecen las relaciones del gobierno con la comunidad y con otras instancias administrativas de los gobiernos nacional y regional (p. 21).



Para poder atender las necesidades, demandas de la población, la gestión municipal debe tener un equipo administrativo competente y desde ese punto de vista, Navarro (2009), sostiene que la gestión municipal es un medio de conducción mediante medios organizativos, financieros, humanos y técnicos que cuenta la entidad para satisfacer las necesidades de un entorno particular y colectivo, estimular sus potencialidades de progreso general.

De acuerdo a lo expuesto y el sustento de los autores el, Ministerio de la Administración Pública (2016), acota que: La gestión municipal es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable. Todo se basa en un proceso de planificar y administrar los recursos propios de un municipio de manera eficiente y eficaz, con visión de desarrollo (p. 10).

Por su parte, la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo-Chile (2012), fortalece a lo expuesto del Ministerio de la Administración Pública que “La calidad de gestión municipal permite desarrollo de estándares de calidad, para optimizar la oferta pública en beneficio de los ciudadanos y contar con un modelo de calidad, diagnosticando las falencias o debilidades que permita fortalecer la institución”.

3.2.2.1 Importancia de la gestión municipal

Perales (2018), sostiene que: Las acciones de gestión municipal son actividades de gran importancia para cumplir la función principal de la municipalidad, los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios sociales dentro de su localidad para el progreso exhaustivo, solidario dentro de su demarcación. Se trata de cubrir las necesidades de la población y comprometer el desarrollo económico, social y cultural (p. 18).

Asimismo, Álvarez (2012), Menciona que: La importancia de la gestión municipal La trascendencia de las decisiones municipales ha aumentado como derivación de una transformación organizada. Es por el cual la gestión municipal admite evaluar el trabajo del gobierno local y

comprobar la influencia del mismo sobre algunos indicadores, tales como el índice de Desarrollo Humano.

3.2.3 Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal.

En una gestión municipal, una de las herramientas fundamentales es la planificación para el desarrollo de todas las actividades a ser realizadas, por ende, la relación que existe entre el liderazgo y la planificación es muy significativa. Según Jiménez (2008), la planeación define todas las actividades que se pretende realizar en el futuro, siempre tomando en cuenta el objetivo donde se desea llegar (p. 17).

Asimismo, Benito (2019), plantea que: La planeación incrementa la facilidad de lograr el objetivo, permitiendo identificar la ruta por donde se siguen los procesos reconociendo las prioridades, evaluando los recursos con las que se cuentan en la entidad para lograr metas y objetivos establecidos.

Armijos y Cabrera (2011), sostienen que: La planificación como estrategia, llega a ser un instrumento muy importante dentro de una institución para la evaluación, de todo el proceso para saber de dónde empezar y que alternativas se debe tomar en el futuro así adecuarse al cambio, las necesidades que se presentan, de esa manera cumplir eficientemente con lo programado.

En la medida que el liderazgo del alcalde tenga una mayor capacidad en la gestión de la parte financiera será mejor para poder dar soporte y viabilidad a todas las actividades planificadas ya que sin ellas tampoco se puede cumplir eficazmente los objetivos planteados. El liderazgo en la parte financiera es el elemento primordial para una entidad ya sea público o privado, ya que ayuda a tener una mejor imagen institucional, proporciona seguridad en los trabajadores, inversores y en la colectividad, la parte financiera en la actualidad tienen muchas cuestiones en cuanto a su certeza, por este motivo hasta ahora continúa un tema de debates y análisis, generando el análisis en el progreso, comodidad y del bienestar de la población. (Gonzales, 2016).

Calderón (2019), también sostiene que “la planificación financiera de la empresa y lleva a la planificación financiera es una parte importante de la preocupación comercial, que ayuda a la promoción de una empresa”,



Asimismo, Paramasivan y Subramanian (2009), también sostienen que: Las finanzas son elemento vital de la organización empresarial. No necesita cumplir con el requisito de la empresa. Todos y cada uno de los negocios deben mantener el negocio cuidadosamente para lograr el objetivo del negocio. El objetivo comercial solo se puede lograr con la ayuda de una gestión eficaz de las finanzas. No podemos descuidar la importancia de las fianzas en ningún momento ni en ninguna situación.

La influencia del liderazgo de los alcaldes en los servicios sociales, es la primera imagen que percibe los usuarios y/o la población de un líder, como los atiende las necesidades que la población demanda hacia el alcalde Metcalfe (1996), citado por Montenegro y Muños (2018), sostiene que “son prestaciones básicas que ofrecen el estado para que exista un bienestar en la sociedad como: salud, educación, ayudas económicas o por cualquier situación que tenga una persona y que le impida valerse por sí mismo para subsistir”.

Fantova (2000), define como: Acciones anticipadas para generar independencia y lograr, aumentar los fundamentos para erradicar la exclusión social. Suscitar la unión de las personas en los grupos de convivencia. Satisfacer las necesidades a través de ayuda social. Brindar soporte a personas que quieren ayuda para subsistir. Apoyar la intervención de los ciudadanos cuando incentivan el crecimiento comunitario.

Lewis y Booms (1983), citado por Velázquez (2019), plantea el concepto de calidad de servicios, como el ajuste del servicio entregado a los consumidores con sus expectativas.

En las municipalidades distritales y provinciales, los alcaldes poco o nada lideran en la conservación del medio ambiente, por lo tanto se quiere saber cómo influye el liderazgo de la alcaldesa en la conservación del medio ambiente, en ese contexto el INEI (2017) citado por Gutiérrez (2019), “informa que mil ciento ochenta municipalidades (63.7%) cuentan con esta área llamada Oficina de Unidad Ambiental cuya responsabilidad es la propuesta, coordinación, programación y evaluación de acciones orientadas a cuidar el buen estado del ambiente” (p. 155).

Asimismo, Gonzales y Arias (2009), define a: La conservación del medio ambiente como las diversas actividades y esfuerzo que realizan con el fin de mantener los entornos naturales y urbanos con las bondades y atributos que



permita el desarrollo de una vida saludable física y mentalmente con el fin de disfrutarla.

Es vital la relación que debe existir por parte del liderazgo del alcalde en el control de todas las actividades programadas dentro de la gestión municipal, ya que depende a ellos se podrá llegar a las metas y objetivos planteados de una manera muy correcta, Para ello Quispe y Zevallos (2019), mencionan que: Control interno es una herramienta que se utiliza en las entidades públicas o privadas con el propósito de generar seguridad en el proceso de cumplimiento del objetivo, donde se promueva la eficacia y claridad en el proceso administrativo de una institución, proteger las provisiones materiales de acuerdo a la normatividad que los rige.

Según Jiménez (2011), citado por Quispe y Zevallos (2019), precisa al control interno como la “influencia ejercitante, restricción o directriz, autoridad para guiar o administrar, dirección, regulación, coordinación de actividades de negocios, un mecanismo utilizado para guiar la operación de un sistema, aquello que sirve para lograr un objetivo predominante” (p. 17).

3.3 Marco conceptual

a) Liderazgo

El liderazgo es un proceso de influencia cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, hablamos del líder y sus seguidores; la influencia ejercida implica que debe producirse algún cambio en los seguidores, ya sea en su motivación, competencias, carácter...todo ello provocado como consecuencia de algún acto realizado por el líder (Vázquez, Bernal y Liesa, 2014, p. 153).

b) Motivación

La motivación es una característica humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (López, 2005).

c) Autoridad

Desde siempre, se consideraba autoridad a aquella persona que esta investida de poder”, la misma que es derivado de la posición ocupada por las personas [en este caso de la alcaldesa] y debe ser combinada con la inteligencia, experiencia y valor moral de la persona (Duvenger, 1983, citado por Barragan y Macarro, 2011; Chiavenato, 2007, citado por Bautista y Vega, 2018).



d) Poder

El poder es la facultad de cambiar la conducta de los demás para conseguir imponer la voluntad propia, a pesar de la resistencia de los otros. Esta influencia puede ejercerse porque quien obedece lo hace bajo la amenaza del empleo de la violencia o porque ha sido manipulado (Duverger 1970, p. 253)

e) Calidad de gestión municipal

La gestión municipal es el conjunto de acciones promovidas desde el gobierno local caracterizada por su capacidad en el manejo de recursos (humanos, técnicos y físicos) con el propósito de lograr más eficiencia en las respuestas a las necesidades de la localidad y en la concreción de las políticas de desarrollo (Pérez, 2010, p. 89).

f) Planificación municipal

La planificación municipal, es un conjunto de actividades donde se programan actividades, se racionaliza y programa la distribución de recursos de un gobierno municipal a través de instrumentos de gestión municipal, llegando a organizar y dirigir el proceso de desarrollo de la localidad, comenzando desde su potencial económico, social y ambiental, mediante las etapas de formulación y ejecución sin descuidar las fases de discusión, control, evaluación y revisión de un proyecto político que influye decisivamente en la toma de decisiones (Ahumada, Fuensalida y Morales, 1981, p. 15)

g) Finanza municipal

La finanza municipal comprende un conjunto de técnicas e instrumentos de carácter administrativo que es la encargada de la adquisición y/o recaudación de ingresos que es una fuente importante para proveer de recursos de manera acertada, racional y programada para los proyectos programados con el propósito de cumplir con determinados objetivos orientados al logro del desarrollo local, esto implica la planificación de ingresos y egresos de un estado para realización de sus planes. (Quintanilla, 2015, p.6)

h) Servicios sociales

Los servicios sociales son un sistema que incluye una serie de programas y recursos con la finalidad de la promoción y acción social que específicamente atienda la necesidad de la población. Metcalfe (1996), citado por Montenegro y Muños (2018), sostiene que “son prestaciones básicas que ofrecen el estado para que exista un bienestar en la sociedad como: salud, educación, ayudas económicas o por cualquier situación que tenga una persona y que le impida valerse por sí mismo para subsistir”.



i) Conservación ambiental

La conservación ambiental se refiere al uso racional y sostenible de los recursos naturales y el ambiente. Entre sus objetivos garantizar la persistencia de las especies y ecosistemas, mejorar la calidad de vida de las poblaciones para el beneficio de las presentes y futuras generaciones. (Jiménez, 1996) citado por (Peraza, 2012).

j) Control de gestión

Es aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión, el control se centra en actuar para que los resultados generados en las fases anteriores sean deseados (Pérez, 2006, p. 21).



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

La investigación es de tipo básica, en la medida que tiene el propósito primordial de generar, ampliar y profundizar el conocimiento científico con respecto a la influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; por lo que no tiene fines prácticos inmediatos. De acuerdo al nivel de la investigación, el presente trabajo se ubicará en el nivel descriptivo-correlacional, ya que describirá las variables sosteniéndose en las teorías existentes, mediante las características y la correspondencia entre la calidad del liderazgo del alcalde y calidad de gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

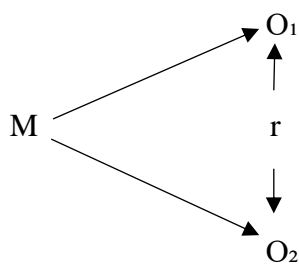
4.2 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, debido a que:

Se ejecutará sin maniobrar intencionadamente las variables, como se ejecuta en las investigaciones en los que no se hace alterar o modificar las variables independientes de esa manera saber cómo influye en las demás variables. En este tipo de investigación no experimental se realiza mediante la observación del objeto de estudio como es su comportamiento en su ámbito natural, de esa manera analizar la conducta del fenómeno. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014. p, 152).

Con diseño transaccional correlación-causal, en este de diseño se verifican las correlaciones de dos o más niveles, jerarquías, categorías y variables en un tiempo definitivo. Buscando siempre el vínculo de causa-efecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p, 157)





Donde:

O₁= Primera variable: Calidad de liderazgo de alcalde

O₂= Segunda variable: Calidad de gestión municipal

M= Muestra de Investigación

r= Relaciones entre variables

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

El presente estudio, tiene como población a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Grau, se cuenta con un total 51 funcionarios de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Gestión Municipal 2019-2022. Por lo tanto, se tiene una población total de 51 personas.

Entendiéndose por población, según planteamiento de Arias, Villasis y Miranda (2016), como:

Conjunto de personas (en caso de nuestra investigación) determinado, delimitado y asequible, dicha población servirá para seleccionar la muestra, que cumple con una variedad de características establecidos. Cuando se trata de definir la población de investigación, el sentido de la palabra población no se trata solamente de un conjunto de personas, también se refiere a los animales, objetos, instituciones, etc. (p. 202).



4.3.2 Muestra

En la presente investigación, la muestra está constituida por la totalidad de la población de estudio debido a que la población es pequeña por lo que se ha optado por considerar la totalidad; es decir, la muestra estará constituida por 51 personas de la municipalidad provincial de Grau. Por lo que el tipo de muestreo es No probabilístico.

4.4 Procedimiento

Esta investigación se realizará en 3 etapas.

En la **primera etapa**, se ha elaborado el proyecto de tesis, que involucra el planteamiento del problema, donde se efectúa la descripción y formulación del problema, seguido de la justificación, objetivos e hipótesis de investigación, así como la operacionalización de variables; seguidamente, se construye el marco teórico referencial, que incluye, los antecedentes de estudio, marco teórico y marco conceptual; y seguidamente, se fija la metodología de la investigación, considerando el tipo y nivel de investigación, seguido del diseño, población y muestra de estudio.

En esta **segunda etapa**, corresponde a la elaboración y validación del instrumento que es una herramienta principal para la recolección de datos, seguidamente corresponde el trabajo de campo donde se aplicará como técnica las encuestas mediante el instrumento que son cuestionarios para registrar datos, este mismo se someterán a un proceso de análisis, interpretación y reflexión.

Finalmente, la **tercera etapa**, es la última etapa de acuerdo a las hipótesis de la investigación, se llegará a presentar los resultados obtenidos, a través de las conexiones de las variables y dimensiones señaladas donde se realizará la descripción de los resultados, análisis, interpretación, finalmente se llegará a una conclusión y recomendación.

4.5 Técnicas e instrumentos

Para la investigación planteada, la técnica a la cual se recurrirá es la encuesta, ya que nos permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, cuyo instrumento es el cuestionario, que permitirá organizar una base de preguntas, registrar datos que posteriormente servirá para el procesamiento y análisis de los mismos.



En la encuesta, se realizará una estructura de preguntas coherentemente elaboradas, con la finalidad de recolectar la opinión u apreciación por parte de los trabajadores, sobre el liderazgo de la alcaldesa y calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; considerando la encuesta como una técnica que permite realizar una estructura de preguntas con la finalidad de registrar el sentir, criterio de percepción de las personas encuestadas referente a un tema de investigación e interés (Valderrama, 2015). Concordante con ello, el cuestionario estará compuesto por un conjunto de preguntas de las dos variables de investigación, la cuales serán medidas y ayudarán a verificar la hipótesis del trabajo, sometiendo un conjunto de preguntas para registrar datos sobre las variables de estudio (Chasteauf, 2019).

4.6 Análisis estadístico

El tratamiento de datos de la presente investigación, se realizará con el programa de Excel 2016, y el paquete estadístico de SPSS, siendo un programa computarizado de sistematizarla en función a las variables en estudio y los objetivos establecidos, según el estadístico Rho de Spearman.

4.6.1 Hipótesis estadísticas

a) Hipótesis nula y alterna

Ho: $r = 0$ No existe relación

H1: $r \neq 0$ Existe relación

b) Estadístico

El estadístico a utilizar en la sistematización de datos, será la Rho de Spearman, “cuyo símbolo es r_s , es una medida de correlación de variables, así como sujeto, casos o unidades de análisis de prototipo que puedan ser ordenados mediante categorías u jerarquías. “Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 222)

c) **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

d) **Regla de decisión**

Si $r = 0$ (se acepta la H_0)

Si $r \neq 0$ (se acepta la H_1)



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Influencia del liderazgo de la alcaldesa y calidad de gestión percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021.

Para plasmar la interpretación de resultados ha sido necesario tener en cuenta un análisis generalizado dimensional, es decir, analizar cada una de las dimensiones de la calidad de gestión municipal que para fines de la presente investigación son: planificación municipal, finanza municipal, servicios sociales, conservación ambiental y control político. Que son presentadas en cuadros de contingencia que nos permite la comparación de las variables estudiadas y las dimensiones, a si también presentar tablas de frecuencia que nos permiten un mayor entendimiento e interpretación de los resultados.

Variable gestión municipal

Tabla 2

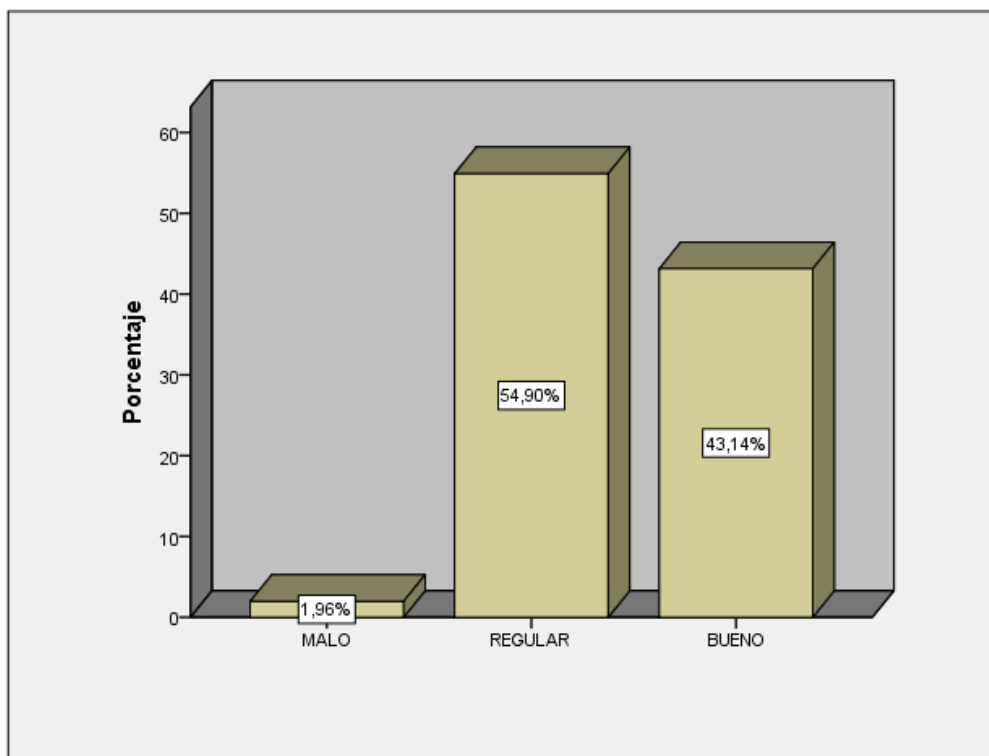
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la variable gestión municipal

	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	1	2,0
Regular	28	54,9
Bueno	22	43,1
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 1

Distribución porcentual de la variable gestión municipal



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Interpretación

En la tabla 2 y figura 1 se puede mostrar que el 54,90% de los trabajadores encuestados califica a la gestión municipal como Regular, por otro lado, un 43,14% de los trabajadores lo califica como Bueno y solo un 1,96% la califica como Malo. Esto nos demuestra que la gestión municipal goza de regular para bueno la calificación de los encuestados,

Por lo tanto, del total de encuestados 28 califican como regular la gestión y 22 de los encuestados consideran que es una gestión buena.



Tabla 3

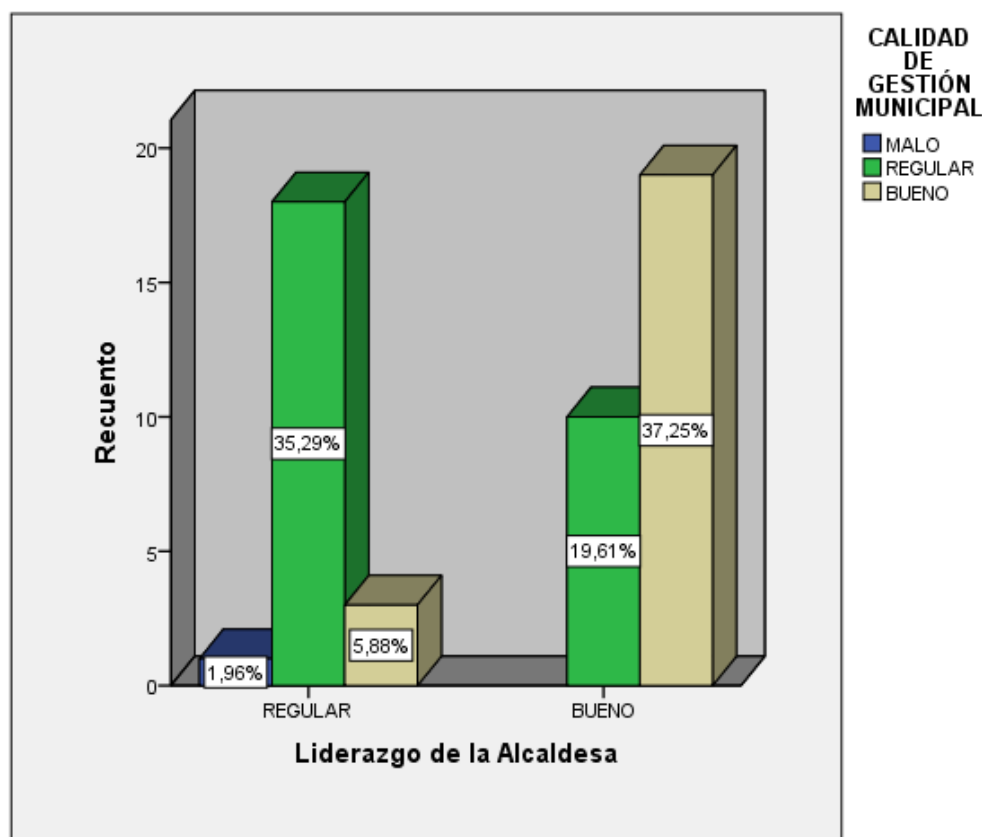
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la variable calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau

		Calidad de gestión municipal			Total		
		Malo	Regular	Bueno			
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento	1	18	3	22	
		% del total	2,0%	35,3%	5,9%	43,1%	
	Bueno	Recuento	0	10	19	29	
		% del total	0,0%	19,6%	37,3%	56,9%	
	Total		Recuento	1	28	22	51
			% del total	2,0%	54,9%	43,1%	100,0%

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 2

Liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Interpretación:

Como podemos observar en la *Tabla N° 3* y en la *Figura N°2*, evidenciamos que la relación del nivel de liderazgo respecto a la calidad de gestión municipal responde a un nivel regular bueno, con un 35,3% y 37,3% respectivamente. Entiendo de esta manera que del total de encuestados más de la mitad coinciden en mencionar que existe una relación entre el liderazgo y la calidad de gestión municipal, manifestando así una relación explícita entre liderazgo y gestión municipal.

Dimensión planificación municipal

Tabla 4

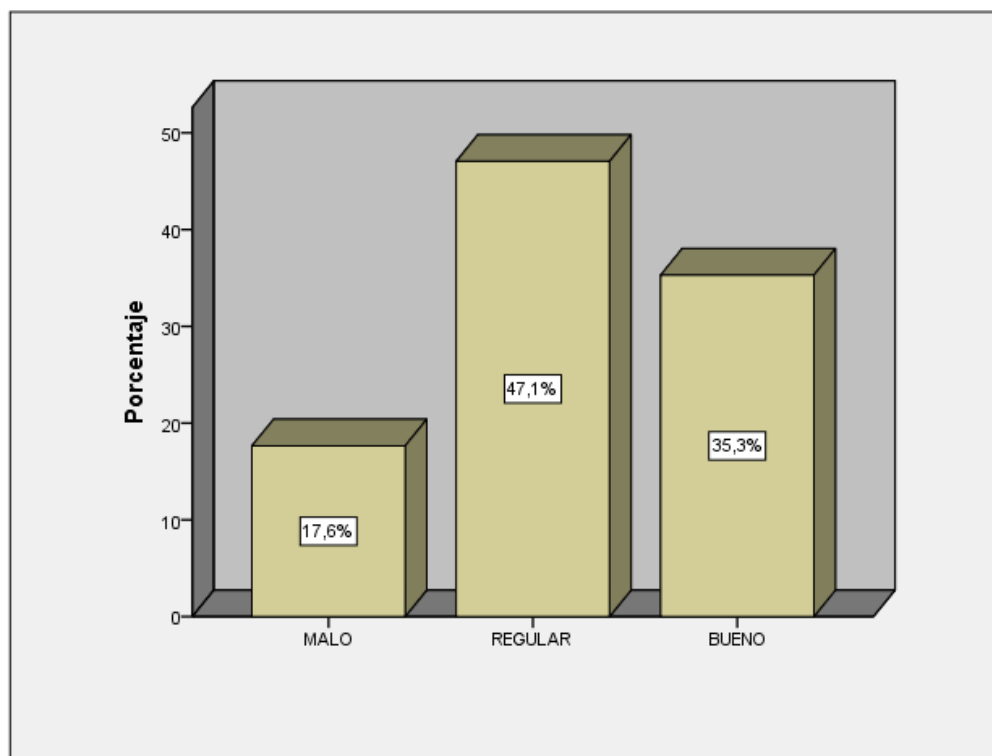
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión planificación municipal

	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	9	17,6
Regular	24	47,1
Bueno	18	35,3
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 3

Distribución porcentual de la dimensión planificación municipal



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Interpretación

En la tabla 4 y figura 3 se puede mostrar que el 47,1% de los trabajadores encuestados califica que la planificación municipal es Regular, por otro lado, un 35,3% lo califica como Bueno. En tanto un 17,6% la califica como Malo. Esto no da a entender que la planificación municipal goza de regular a bueno la calificación de los encuestados.

Por lo tanto, podemos mencionar que del total de encuestados que son 51 trabajadores de la Municipalidad, 24 califican la dimensión de planificación municipal como regular, 18 la califican como buena y 9 como malo, esto es necesario evidenciar puesto que 9 es un número a considerar.



Tabla 5

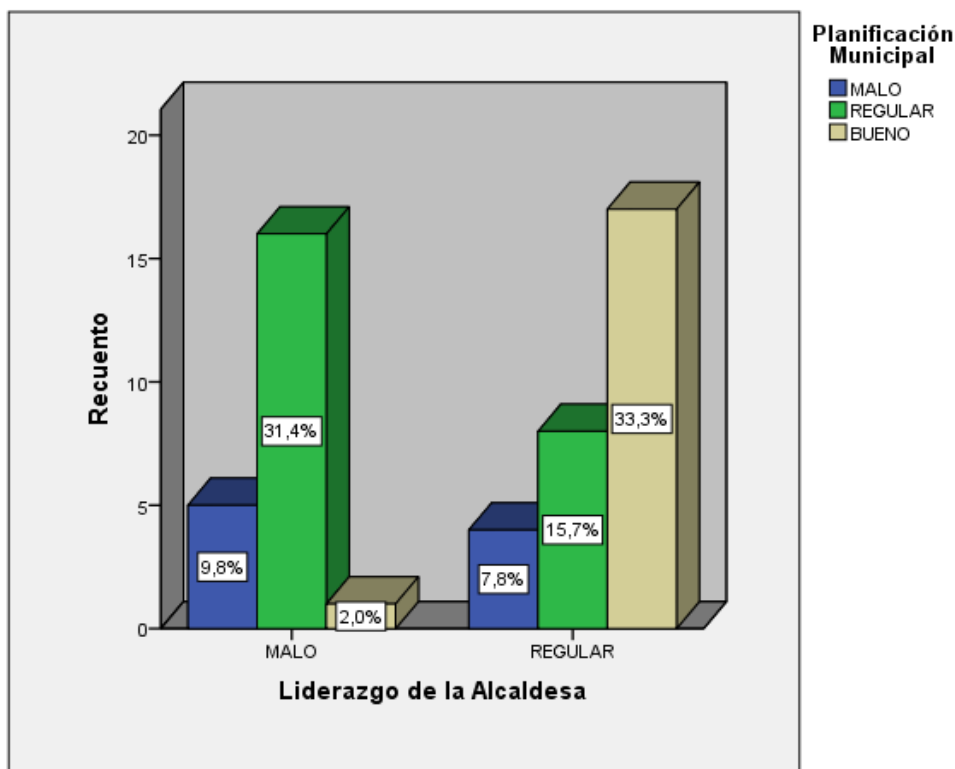
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión planificación municipal

			Planificación municipal			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento	5	16	1	22
		% del total	9,8%	31,4%	2,0%	43,1%
	Bueno	Recuento	4	8	17	29
		% del total	7,8%	15,7%	33,3%	56,9%
Total		Recuento	9	24	18	51
		% del total	17,6%	47,1%	35,3%	100,0%
		total				%

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 4

Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión planificación municipal



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.



Interpretación:

En la *Tabla N° 5* y la *Figura N° 4* se aprecia que el 33.3% de los encuestados califica que, tanto el liderazgo como la planificación municipal es alta. Asimismo, un 31.4% manifiesta que, la planificación municipal es regular.

Dimensión finanza municipal

Tabla 6

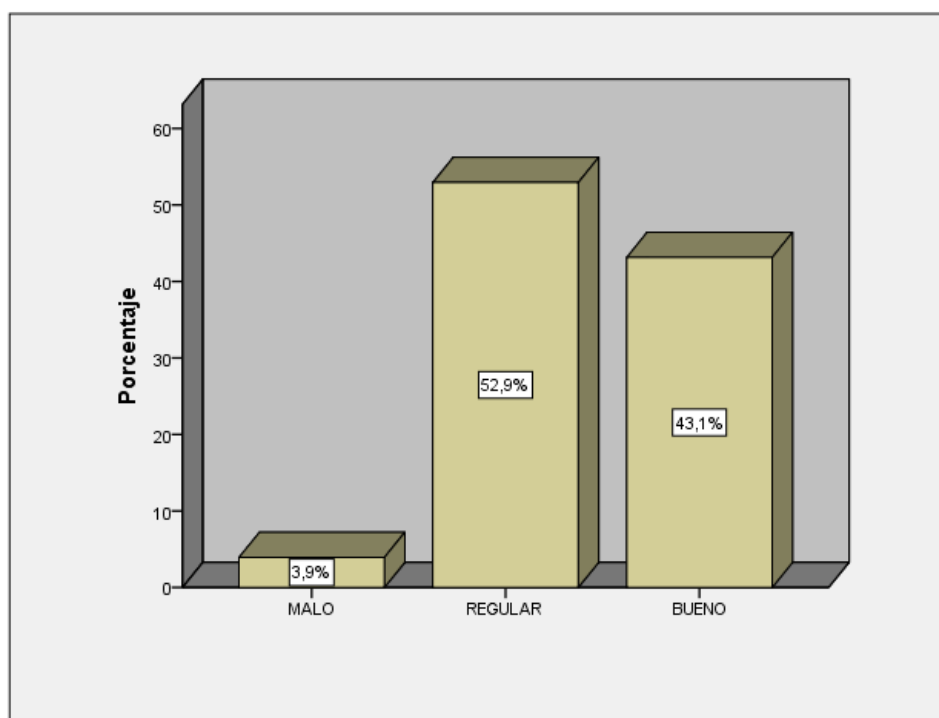
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión finanza municipal

	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	2	3,9
Regular	27	52,9
Bueno	22	43,1
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 5

Distribución porcentual de la dimensión finanza municipal



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.



Interpretación

En la tabla 6 y figura 5 se puede mostrar que el 52,9% de los trabajadores encuestados califica que la finanza municipal es Regular, por otro lado, un 43,1% lo califica como Bueno. En tanto un 3,9% la califica como Malo. Esto no da a entender que la finanza municipal goza de regular a bueno la calificación de los entrevistados.

Tabla 7

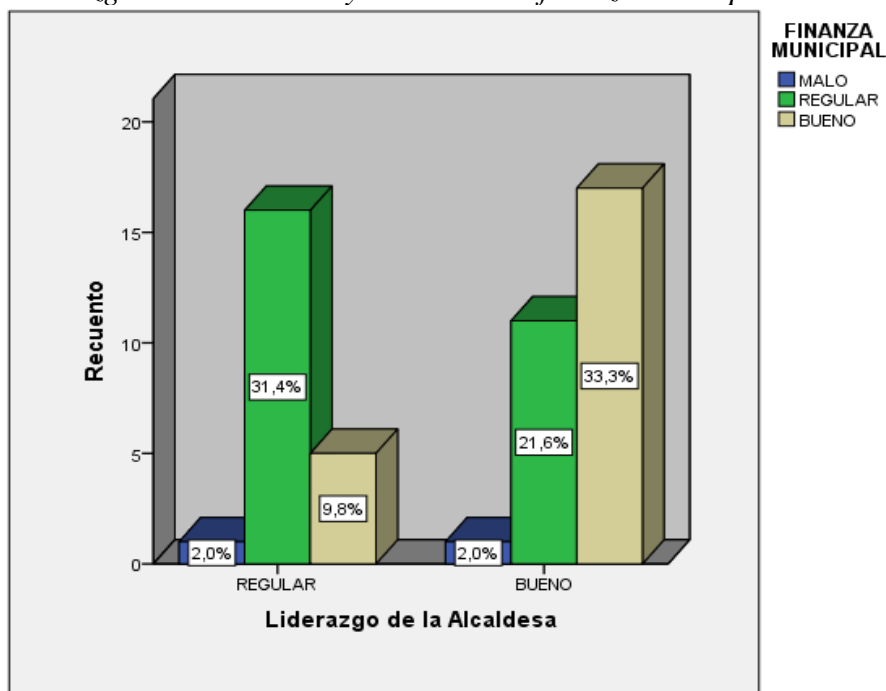
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión finanza municipal

		Finanza municipal				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento	1	16	5	22
		% del total	2,0%	31,4%	9,8%	43,1%
	Bueno	Recuento	1	11	17	29
		% del total	2,0%	21,6%	33,3%	56,9%
Total		Recuento	2	27	22	51
		% del total	3,9%	52,9%	43,1%	100,0%

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 6

Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión finanza municipal



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.



Interpretación:

En la *Tabla N° 7* y la *Figura N° 6* se aprecia que el 33.3% de los encuestados califica que, tanto el liderazgo como la finanza municipal es alta. Asimismo, un 31.4% manifiesta que, la finanza municipal es regular, a pesar de presentar algunos inconvenientes.

Dimensión servicios sociales

Tabla 8

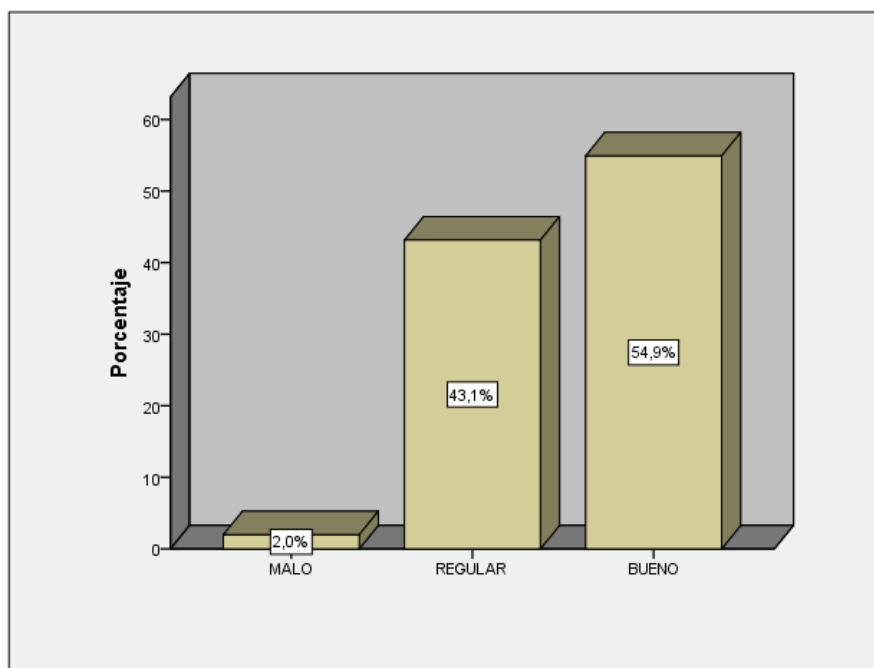
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión servicios sociales

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	1	2,0
Medio	22	43,1
Alto	28	54,9
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.

Figura 7

Distribución porcentual de la dimensión servicios sociales



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo.



Interpretación

En la tabla 8 y figura 7 se puede mostrar que el 54,9% de los trabajadores encuestados califica que los servicios sociales son Bueno, por otro lado, un 43,1% lo califica como Regular. En tanto un 2,0% la califica como Malo. Esto no da a entender que los servicios sociales gozan de buena calificación entre la percepción de los trabajadores de la entidad.

Tabla 9

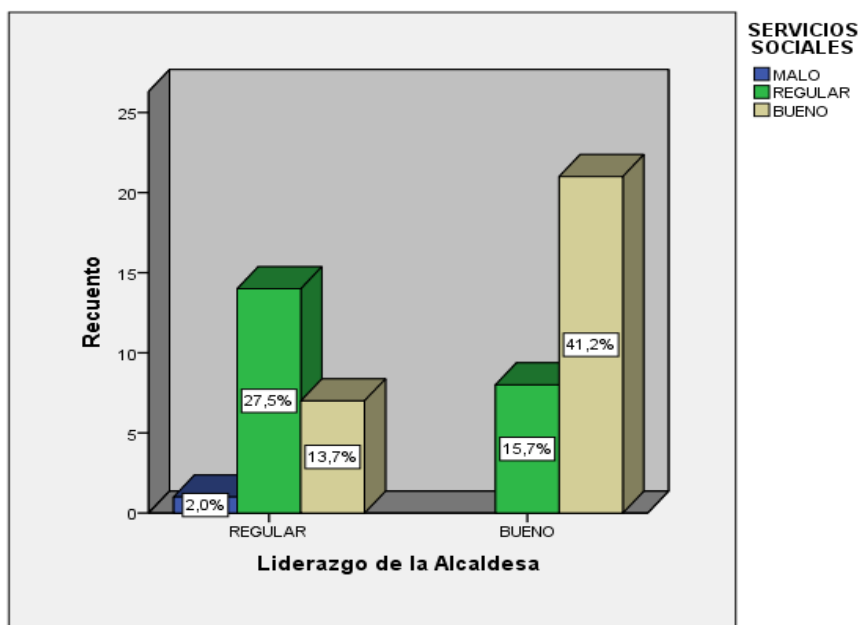
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión servicios sociales

			Servicios sociales			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento	1	14	7	22
		% del total	2,0%	27,5%	13,7%	43,1%
		Recuento	0	8	21	29
	Bueno	% del total	0,0%	15,7%	41,2%	56,9%
		Recuento	1	22	28	51
		% del total	2,0%	43,1%	54,9%	
Total						

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 8

Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión servicios sociales



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo



Interpretación:

En la *Tabla N° 9* y la *Figura N° 8* se aprecia que el 41.2% de los encuestados califica que, tanto el liderazgo como los servicios sociales, es alta. Asimismo, un 27.5% manifiesta que, los servicios sociales son de carácter regular.

Dimensión conservación ambiental

Tabla 10

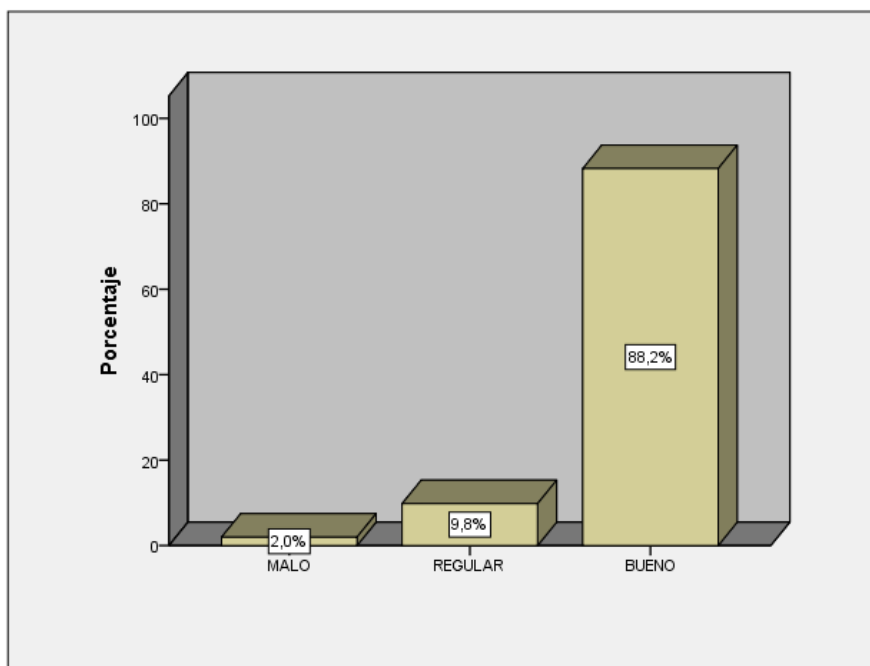
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión conservación ambiental

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	1	2,0
Medio	5	9,8
Alto	45	88,2
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 9

Distribución porcentual de la dimensión conservación ambiental



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo



Interpretación

En la tabla 10 y figura 9 se puede mostrar que el 88,2% de los trabajadores encuestados califica que la conservación ambiental es Bueno, por otro lado un 9,8 % lo califica como Regular. En tanto un 2,0% la califica como Malo. Esto no da a entender que la conservación ambiental goza de buena calificación entre la percepción de los trabajadores de la entidad.

Tabla 11

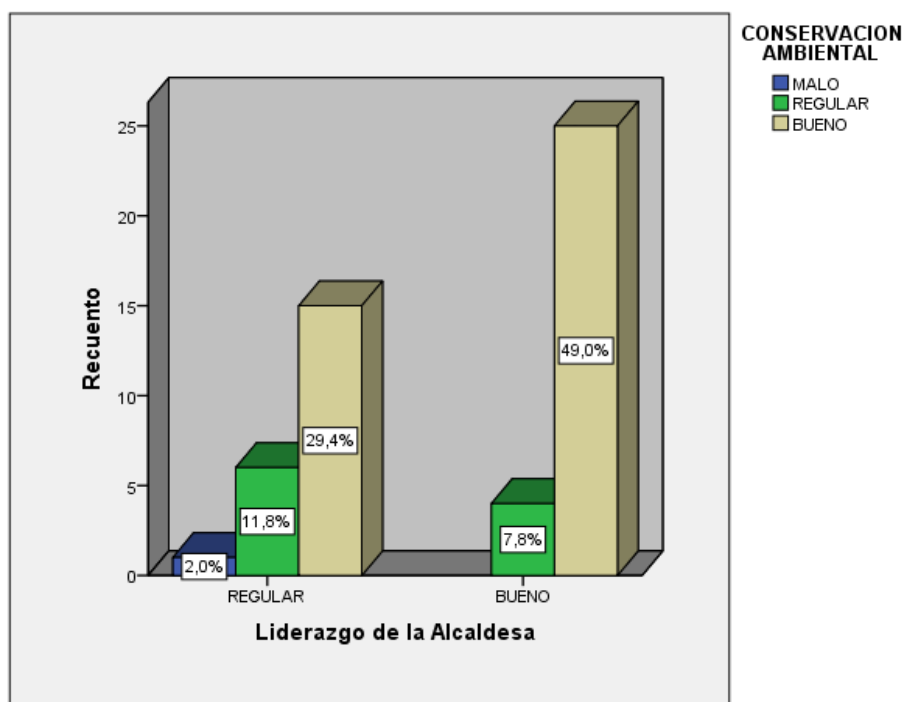
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión conservación ambiental

		Conservación ambiental			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento	1	6	15	22
		% del total	2,0%	11,8%	29,4%	43,1%
		Recuento	0	4	25	29
Total	Bueno	% del total	0,0%	7,8%	49,0%	56,9%
		Recuento	1	10	40	51
		% del total	2,0%	19,6%	78,4%	100,0%

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 10

Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión conservación ambiental.



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Interpretación:

En la *Tabla N° 11* y la *Ilustración N° 10* se aprecia que el 49.0% de los encuestados califica que, tanto el liderazgo como la conservación ambiental es alto. Asimismo, un 11.8% manifiesta que, la finanza municipal es regular.

Dimensión control de gestión

Tabla 12

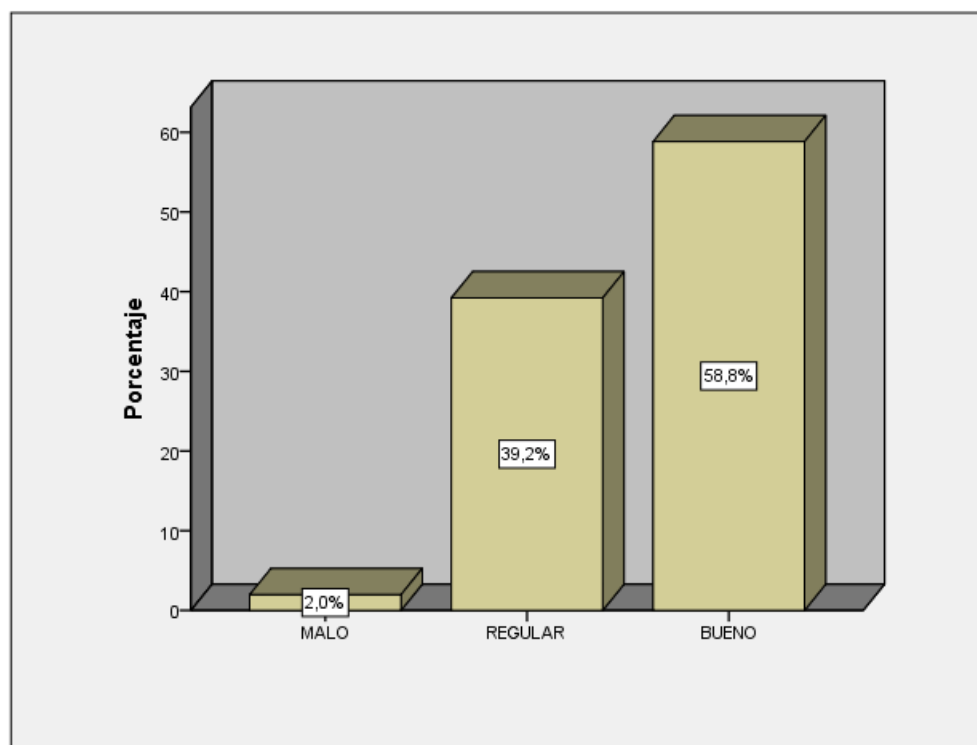
Distribución de la frecuencia y porcentajes de la dimensión control de gestión

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	1	2,0
Medio	20	39,2
Alto	30	58,8
Total	51	100,0

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 11

Distribución porcentual de la dimensión control de gestión



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo



Interpretación

En la tabla 12 y figura 11 se puede mostrar que el 58,8% de los trabajadores encuestados califica que la dimensión control de gestión es Bueno, por otro lado un 39,2 % lo califica como Regular. En tanto un 2,0% la califica como Malo. Esto no da a entender que la dimensión control de gestión goza de buena calificación entre la percepción de los trabajadores de la entidad

Tabla 13

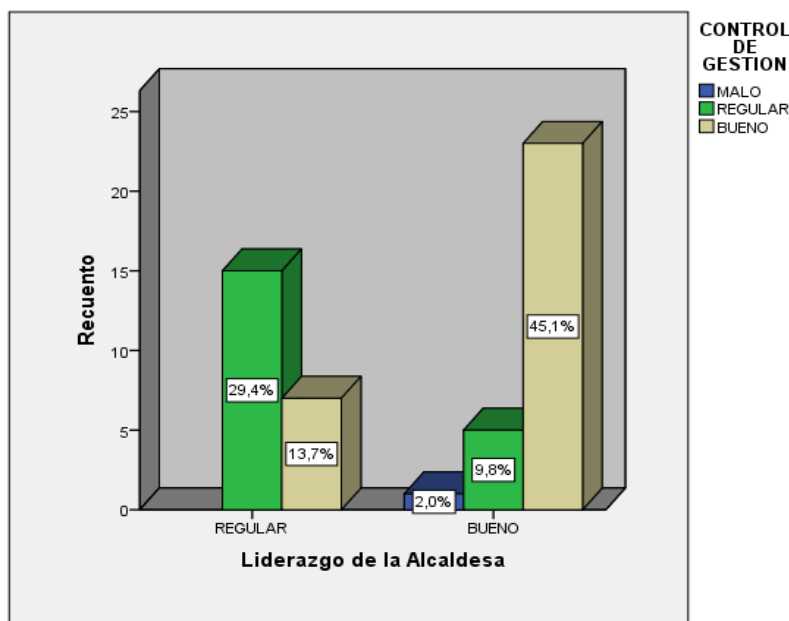
Contingencia entre la variable liderazgo de la alcaldesa y la dimensión control de gestión

		Control de gestión			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Liderazgo de la alcaldesa	Regular	Recuento 0	15	7	22	
		% del total	0,0%	29,4%	13,7%	43,1%
	Bueno	Recuento 1	5	23	29	
		% del total	2,0%	9,8%	45,1%	56,9%
Total		Recuento 1	20	30	51	
		% del total	2,0%	39,2%	58,8%	100,0%

Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo

Figura 12

Liderazgo de la alcaldesa y la dimensión control de gestión



Nota: Elaboración en base a los datos de estudio de campo



Interpretación:

En la *Tabla N° 13* y la *Ilustración N° 12* se aprecia que el 45.1% de los encuestados califica que, tanto el liderazgo de la alcaldesa como la dimensión control de gestión es Bueno. Asimismo, un 29.4% manifiesta que es regular. Podríamos concluir que no más de la mitad de los trabajadores califica como bueno a regular las políticas que se implementan en temas de control institucional.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis general

a) Hipótesis (nula y alterna)

Ho: El liderazgo de la alcaldesa no tiene una relación significativa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

H1: El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,01$$

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN					
				Liderazgo	Calidad de Gestión Municipal
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación		1,000	,810**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		51	51
	Calidad de Gestión Municipal	Coeficiente de correlación		,810**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		51	51

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

Nota: Inferencia en base a los datos del estudio 2021



Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,810** , indica la existencia de asociación positiva de correlación alta, con un nivel de significancia de 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error); en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayor calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,000 ($P < 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por consiguiente, se acepta la siguiente aseveración: El liderazgo de la alcaldesa tiene una **relación significativa** en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

5.2.2 Hipótesis específicas

5.2.2.1 Hipótesis específica 1

a) Hipótesis (nula y alterna)

H₀: El liderazgo de la alcaldesa no tiene una relación significativa en la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

H₁: El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,01$$

Tabla 15

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN						
				Liderazgo	Planificación Municipal	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	de	1,000	,580**	
		Sig. (bilateral)		.	,000	
		N		51	51	
	Planificación Municipal	Coefficiente de correlación	de	,580**	1,000	
		Sig. (bilateral)		,000	.	
		N		51	51	

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

Nota: inferencia en base a los datos del estudio 2021.

Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,580** , indica la existencia de asociación positiva de correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error); en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayor planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,000 ($P < 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. El liderazgo de la alcaldesa tiene una **relación significativa** en la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

5.2.2.2 Hipótesis específica 2

a) Hipótesis (nula y alterna)

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,01$$

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN						
				Liderazgo	Finanza Municipal	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	de	1,000		,515**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		51		51
	Finanza Municipal	Coeficiente de correlación	de	,515**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		51		51

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

Nota: inferencia en base a los datos del estudio 2021

Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,515** , indica la existencia de asociación positiva de correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error);

en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayor finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,000 ($P < 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. Existe una **relación significativa** entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

5.2.2.3 Hipótesis específica 3

a) Hipótesis (nula y alterna)

H0: - El liderazgo de la alcaldesa no tiene una relación significativa en la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores.

H1: El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,01$$

Tabla 17

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión servicios sociales percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN					
		Liderazgo		Servicios Sociales	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000		,558**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	51		51
	Servicios Sociales	Coeficiente de correlación	,558**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	51	51	

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

Nota: Inferencia en base a los datos del estudio 2021.



Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,558** , indica la existencia de asociación positiva de correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error); en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayores servicios sociales percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,000 ($P < 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. El liderazgo de la alcaldesa tiene una **relación significativa** en la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores.

5.2.2.4 Hipótesis específica 4

a) Hipótesis (nula y alterna)

H₀: No Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 18

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN						
				Liderazgo	Conservación Ambiental	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	de	1,000		,278*
		Sig. (bilateral)		.		,049
		N		51		51
Conservación Ambiental	Liderazgo	Coefficiente de correlación	de	,278*		1,000
		Sig. (bilateral)		,049		.
		N		51		51

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Inferencia en base a los datos del estudio 2021

Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,278* , indica la existencia de asociación positiva de correlación baja, con un nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error); en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayor conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,049 ($P < 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. Existe una **relación significativa** entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau

5.2.2.5 Hipótesis específica 5

a) Hipótesis (nula y alterna)

Ho:- No existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau.

Hi:- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,01$$

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo de la alcaldesa y dimensión control de gestión percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021

CORRELACIÓN <i>Rho</i> DE SPEARMAN				
			Liderazgo	Control de Gestión
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
Control de Gestión	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Nota: Inferencia en base a los datos del estudio 2021.

Interpretación

De acuerdo con el estadístico resultante, se demuestra que el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,478** , indica la existencia de asociación positiva de correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error); en conclusión, a mayor liderazgo de la alcaldesa, mayor control de gestión percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau; esto sustentado en el P valor = 0,00 ($P > 0,05$), el cual demuestra una correspondencia significativa entre las variables contrastadas; por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por tanto podemos llegar a la

siguiente acepción; existe una **relación significativa** entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau.

5.3 Discusión

El objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores, en el año 2021, después del procesamiento de los datos podemos determinar lo siguiente:

Que efectivamente existe una relación significativa entre el liderazgo que tiene la Alcaldesa de la Municipalidad Provincial de Grau, respecto a la calidad de gestión municipal, lo cual se puede evidenciar en la *Tabla N° 2* y en la *Ilustración N°1*, donde se observa que la relación oscila entre los rangos de regular y alto, esto como respuesta a los encuestados que para fin de la presente investigación son los trabajadores de la Municipalidad; confirmando así, algunos de los trabajos de investigación que pudimos citar en los antecedentes, donde por ejemplo, se tiene la referencia de Bautista y Vega (2016) donde se precisaba que existía una relación bastante significativa entre el liderazgo del alcalde de Ayacucho con la gestión municipal, donde se obtuvo como una correlación significativa 0,582**.

Dentro de las diferentes razones, de los encuestados, que señalaron que la gestión municipal es regular, indican que de alguna manera muchas de las labores que se desarrollan como municipio carecen de ser plenas y permanentes, así como también no existen políticas que terminen del todo ser sostenibles dentro de las zonas rurales, algo que dentro de la bibliografía podríamos llamar la falta de consolidación respecto al liderazgo transformador.

Por otro lado, otro de los problemas son las limitaciones económicas como respuesta de los escasos recursos financieros que deberían ser recaudados con optimismo, además que los recursos derivados por las regalías mineras nos son suficientes para poder concretar mejoras sustanciales dentro de la Provincia.

Respecto al correcto desarrollo de los programas sociales, se pudo evidenciar algunos avances dentro de la gestión, sin embargo, es importante mencionar que en algunos lugares la consolidación del desarrollo de programas sociales es casi inexistente (en algunos sectores) el apoyo en la mejora de la infraestructura educativa y de salud, y en

cuanto a la conservación ambiental tampoco se pueden evidenciar de forma concreta políticas que tengan continuidad.

Las teorías establecidas al inicio de la presente investigación devienen en algunas posturas teóricas a las que podemos ir derivando después de obtener los resultados; como mencionaba Omar (2011) es importante que se dé el soporte necesario para el fortalecimiento de la formación del *líder transformador* que en este caso vendría a ser la Alcaldesa de la Provincia, esto con el objetivo de poder generar una relación donde prime el interés colectivo por el cumplimiento de los objetivos de la institución, la estimulación a cumplir con eficacia y eficiencia cada una de las responsabilidades encomendadas y por último poder generar un interés sostenible dentro de los trabajadores de la Municipalidad.

Max Weber mencionaba acerca de los liderazgos afianzados en el gobierno por el carisma que podían ofrecer y que esto traía como consecuencia gobiernos legítimos y perdurables; cuando tomamos como referencia a Archenti (2016) se evidencia también esta característica. Es necesario que en investigaciones posteriores se pueda tomar en consideración algunos de los postulados de los autores clásicos, que quizá no están vinculados a temas actuales de sistemas de gestión municipal, pero que sí desarrollan con claridad el fortalecimiento de los liderazgos y la mejora sustancial en la gobernabilidad.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Se determinó que existe relación significativa entre las variables de liderazgo y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau. Para este caso la asociación es de carácter regular, pues el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,810**. Por lo que se puede señalar es que existe una relación entre el liderazgo y la calidad de la gestión municipal.

Segunda

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de planificación municipal y el liderazgo de la alcaldesa. Para este caso la asociación es moderada, pues el coeficiente Rho Spearman fue de 0,580**.

Tercera

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión finanza municipal y el liderazgo de la alcaldesa. Para este caso la asociación es débil, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,515**.

Cuarta

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de los servicios sociales y el liderazgo de la alcaldesa. Para este caso la asociación es débil, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,558**.

Quinta

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de conservación del ambiente y el liderazgo de la alcaldesa. Para este caso la asociación es débil, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,278*.

Sexta

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de control municipal y el liderazgo de la alcaldesa. Para este caso la asociación es moderada, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,478**.

6.2 Recomendaciones

Primera

La municipalidad del distrito de Grau tiene la responsabilidad y el compromiso del fortalecimiento del liderazgo respecto a la calidad de la gestión municipal, esto, con el fin de brindar un mejoramiento dentro del manejo institucional. Asimismo, teniendo los resultados de la presente investigación se puede precisar que es importante mejorar el aspecto del liderazgo integral, sobre todo, porque muchas de las crisis políticas responden a una característica fundamental dentro de las autoridades, el *liderazgo*, un liderazgo que debe ser capaz de responder de forma completa a las necesidades de la población y capaz de poder conseguir consensos y traer como consecuencia más y mejores políticas de desarrollo para la provincia de Grau.

Segunda

Respecto a la Planificación municipal es necesario poder conciliar políticas que sean sostenibles en el tiempo y que los trabajadores se vayan adecuando a escenarios cada vez más digitales, esto con el fin, de “modernizar” la gestión, y que la planificación no se vea como una simple actividad sino como una “marca de agua” de la gestión municipal, a raíz de la investigación y de los resultados podemos manifestar que la planificación es vital para el desarrollo de políticas sostenibles.

Tercera

Revisando los resultados podemos establecer que, el desarrollo de políticas fiscales debe caracterizarse por su optimización, esto se puede conseguir respondiendo a mecanismos de educación en mejores estrategias de recolección de impuestos, que sean sostenibles en el tiempo, las políticas fiscales que se implanten deben tener dos características sustanciales la optimización y la perdurabilidad.

Cuarta

Cuando se realiza el instrumento de recojo de datos podemos evidenciar que el desarrollo de experiencias exitosas dentro de la Provincia respecto a políticas ambientales debe servir como ejemplo para darle continuidad al desarrollo de prácticas ambientales, es necesario realizar un balance y redimir errores del pasado y darle continuidad a las prácticas que han ido trayendo mejoras en temas ambientales para tener políticas de éxito dentro de la Municipalidad.

Sexta

Se debe establecer mejores procesos para fiscalizar y monitorear las actividades de la gestión municipal, esto con el fin de forjar mayores niveles de transparencia y por analogía constituir mejoras en la gobernabilidad dentro de la Provincia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, J., Fuensalida, C., y Morales, E. (18 de Marzo de 1981). El proceso de planificación municipal: actualidad y futuro de lo local. *CEPAL/ILPES*, 43. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/34520/S8100056_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvares, S. (2012). Hacia la eficiencia de la gestión municipal. *Revista Nacional de Administración*, 2, 49-76. Obtenido de <https://doi.org/10.22458/rna.v3i2.523>
- Archenti, L. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Pajarillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/861/archenti_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijos, S. L., y Cabrera, B. M. (2011). *Planeación estratégica en el ilustre municipio del cantón Olmedo durante el periodo 2010-2015*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1918/1/TESIS%20DE%20INGENIERIA%20PLANIFICACION%20ESTRATEGICA.pdf>
- Avila, H. K. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoub, J. L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de ciencia política y relaciones internacionales. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Barragan, A. I., y Macarro, A. (2011). Aproximación teórica a la estructura de autoridad en los medios de comunicación. *Revista de Estudios Culturales, Teoría de Medios e Innovación Tecnológica (SIRANDA)*(4), 21-35. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/60675/Pages%20from%20Siranda_IV_FULL.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Bautista, J., y Vega, N. (2018). *Liderazgo del Alcalde y gestion municipal en la provincia de Huanca Sancos. Ayacucho-2018*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Ayacucho. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29060/bautista_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benito, L. (2019). *El liderazgo del alcalde en la gestion administrativa de la municipalidad distrital de Phara, periodo 2018*. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de ciencias contables y administrativas, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bomba, F. (19 de Marzo de 2018). tamaño de muestra paso a paso <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/2802>. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=oc8i9g144Y0>
- Calderon, P. C. (2019). *El liderazgo transformacional y la gestion financiera de la municipalidad de Satipo-2017*. Universidad Nacional del Centro del Peru, Unidad de Posgrado, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5646>
- Campos, J. (2018). *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Abancay. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duverger, M. (1970). Sociedad, Poder y Legitimacion. *ARIEL*, 252-274. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448167236.pdf>
- Ganga, F., y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organizacion. *Revista Gacela Laboral*, 19(1), 52-77. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- Gonzales, E., y Arias, M. A. (abril-junio de 2009). La educacion ambiental institucionalizada: actos fallidos y horizontes de posibilidad. *Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educacion IISUE*, 31(124), 58-68. Obtenido de http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/18835/17883



- Gonzales, J. (2018). *Liderazgo participativo y su relacion con la productividad en la municipalidad distrital San Jeronimo, Andahuaylas, Apurimac, 2017 - 2018*. Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Facultad de ciencias de la empresa, Andahuaylas. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/446/Jimena_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, R. (Abril de 2016). Liderazgo en las finanzas, un reto en Mexico. *Internacional Journal of Goog Conscience (DAENA)*, 11(1), 7. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A5.11\(1\)80-86.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A5.11(1)80-86.pdf)
- González, O., González, O., Ríos, G., y León, J. (Setiembre-Diciembre de 2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TELOS*, 15(3), 355-371. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Gutierrez, E. (2019). *La Calidad de la gestion municipal y la participacion ciudadana en la municipalidad del distrito de Viru, LA Libertad 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39136/GUTIERREZ_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Sexta Edicion ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE D.V.
- Hurtado, A., y Gonzales, R. E. (Noviembre de 2015). La gestion y planificacion municipal en el Peru. *ESPOL-RTE*, 28(4), 110-118. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/270318967.pdf>
- Jiménez, A., y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organizacion: estudio de casos en el campo de Gibraltar. *Gestion joven*(18), 183-195. Obtenido de http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Junco, W. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Region Apurimac, 2017*. Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Facultad de ciencias de la empresa, Anadahuaylas. Obtenido de



https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/381/Wilfredo_Tesis_Bac_hiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Margariño, Y. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillcomarca – 2017*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huanuco. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5669/PGPDS00051M16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, O. V., y Garcia, J. C. (2003). Control de Gestion en Bancos. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas*, 71-87. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/9116/4-control-de-gestion-en-los-bancos-1.pdf
- Montbrun, A. (2010). Notas para una revision critica de poder. *Polis, Revista de la Universidad Boliviana*, 9(25), 367-389. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v9n25/art22.pdf>
- Montenegro, N. G., y Muños, E. P. (2018). *Gestion para resultados en los servicios sociales de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Laredo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11809/montenegro_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Natera, A. (1998). *Percepciones y estilos de liderazgo local en la España democratica*. Universidad Complutense de Madrid, Departamento de ciencia politica y de la administracion I. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/2009/1/T23011.pdf>
- Navarrete, F. G. (enero-abril de 2012). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 57. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- Ñaupá, H., Mejia, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2014). *Metodologia de la investigacion de la tesis cuantitativa-cualitativa y redaccion de la tesis* (4ta Edicion ed.). Bogota, Colombia. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>



- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfaccion laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *LIBERABIT*, 17(2), 129-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Peñarreta. (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 Sede Ecuador, Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%20c3%20b1arreta-La%20influencia.pdf>
- Perales, M. L. (2018). *Gestion Municipal y Calidad de Servicios Publicos en la Municipalidad Provincial de Ica*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Ica. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38126/perales_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintanilla, A. (2015). *Finanza Municipal*. Universidad Mariano Galvez de Guatemala, Escuela de Gestion Publica. Obtenido de <https://tm2q.files.wordpress.com/2015/02/mc3b3dulo-i-unidades-1-y-2-finanzas-municipales-2015.pdf>
- Quispe, B., y Zevallos, A. C. (2019). *Control interno y la gestion municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018*. Universidad Peruana Union, Facultad de ciencias empresariales, Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2939/Beatriz%20y%20Alexander_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, J. M. (Noviembre de 2012). Liderazgo politico y gobernabilidad en America Latina: una aproximacion teorica y metodologica. *Trama editorial*, 312-334. Obtenido de Liderazgo politico y gobernabilidad en America Latina: una aproximacion teorica y metodologica.
- Rodriguez, L. I. (2014). *Liderazgo gerencial transformacional*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de ciencias economicas, Bogota. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12500/TRABAJO%20DE%20GRADO%20LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, J. I. (2017). *El liderazgo en la administracion publica española: el papel de Mariano Rajoy*. Universidad de Jaen, Facultad de ciencias sociales y juridicas, Jaen. Obtenido de http://tauja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953.1/6853/1/Trabajo_Fin_de_Grado.pdf



- Tahull, J., y Montanero, Y. (03 de Setiembre de 2013). Reflexionando sobre el concepto de autoridad. *RASE*, 6(3), 459-477. Obtenido de <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8672/8215>
- Terry, T. (2005). *Evolucion y pensamiento administrativo*. Obtenido de <http://html.rincondelvago.com/evolucion-y-pensamiento-administrativo.html>
- Vargas, C., y Lategana, J. (Octubre de 2015). La evolucion de las herramientas de control de gestion. *Revista de Investigacion en Negocios*, 2(1), 71-84. Obtenido de <https://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/viewFile/v1n2a07/6660>
- Velazquez, R. (2019). *El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huanuco-2018*. Universidad de Huanuco, Escuela de posgrado, Huanuco. Obtenido de <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1986/VEL%c3%81SQUEZ%20GUDI%c3%91O%2c%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vicencio, E. A. (2018). *Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Cusco. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33836/vicencio_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



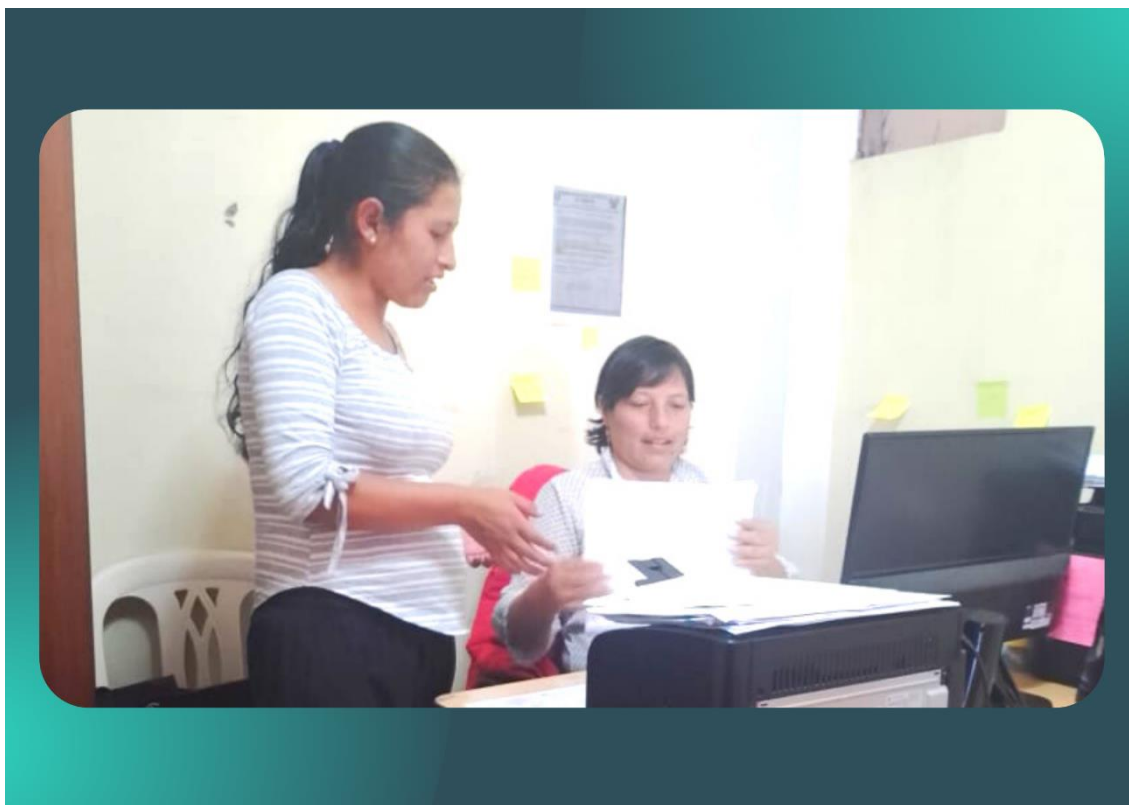
Fotografía 1: Frontis de la Municipalidad Provincial de Grau



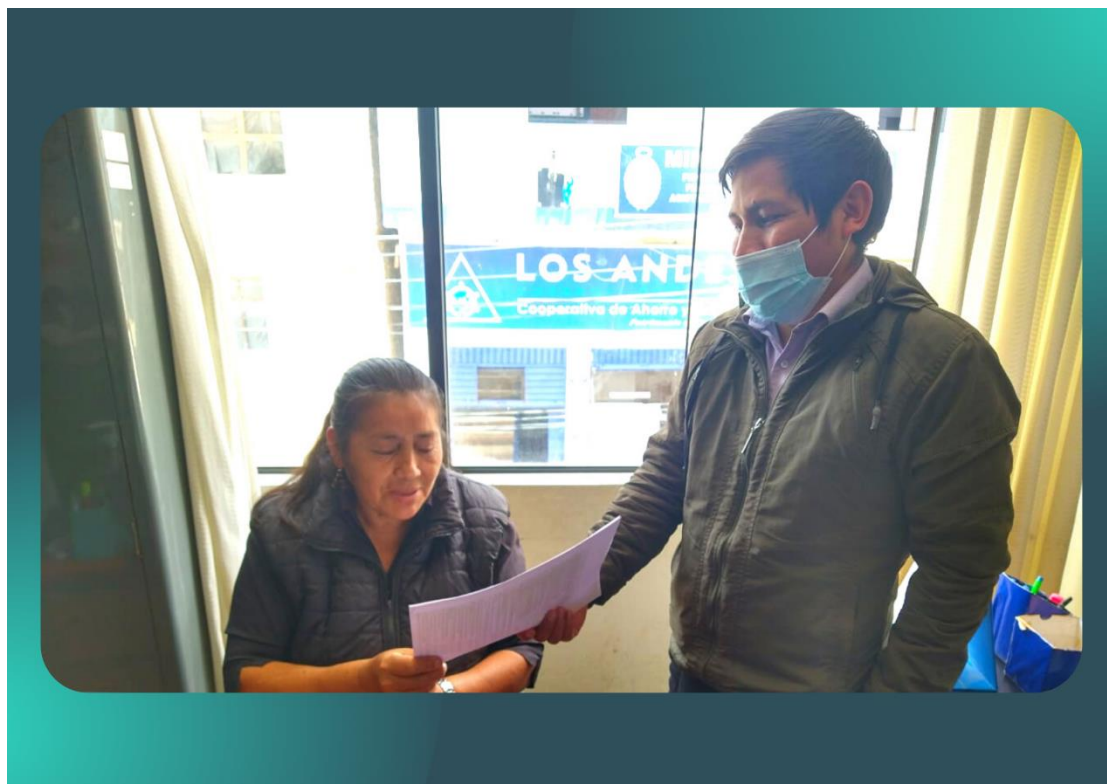
Fotografía 2: Aplicación de Encuesta



Fotografía 3: *Aplicación de Encuestas*



Fotografía 4: *Aplicación de encuesta*



ANEXO 2 *Matriz de consistencia*

Tabla2: *Título: Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2022.*

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Determinar el nivel de relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de gestión de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Determinar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>- El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p> <p>- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de la finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo de la alcaldesa</p> <p>- Motivación</p> <p>- Control</p> <p>- Autoridad</p> <p>- Poder</p> <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de Gestión Municipal</p> <p>- Planificación municipal</p> <p>- Finanza publica</p> <p>- Servicios sociales</p> <p>- Conservación ambiental</p> <p>- Control de gestión</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>- Básica.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>- Correlacional-causal.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>- Población: 51 trabajadores de la municipalidad provincial de Grau.</p> <p>- Muestra: 50 trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>- Técnica: Encuesta.</p> <p>- Instrumento: cuestionario.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de planificación municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p>	<p>- Establecer la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de finanza municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p>			

-
- | | | |
|---|--|--|
| <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores?</p> | <p>-Establecer el grado de relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores</p> | <p>- El liderazgo de la alcaldesa tiene una relación significativa en la calidad de los servicios sociales de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores</p> |
| <p>- Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores</p> | <p>- Determinar la relación del liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental de la municipalidad provincial de Grau percibida por los trabajadores</p> | <p>- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la conservación ambiental percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p> |
| <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau?</p> | <p>- Establecer la relación del liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau</p> | <p>- Existe una relación significativa entre el liderazgo de la alcaldesa y la calidad de control de gestión municipal percibida por los trabajadores en la municipalidad provincial de Grau</p> |
| <p>-</p> | | |
-

Anexo 3: Tabla 3: Instrumento de recojo de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Liderazgo de la alcaldesa	- Motivación	- Entendimiento - Predicción de Reacción - Reconociendo de Necesidades
	- Control	- Nivel de control de actividades - Alcance de Objetivos
	- Autoridad	- Reconociendo de autoridad - Influencia en la toma de decisiones
	- Poder	- Dominación - Obediencia
Variable 2: Calidad de gestión municipal	- Planificación municipal	- Participación - Ejecución - Promoción - Desarrollo
	- Finanza municipal	- Pago de rentas - Entrega de canon - Transferencia de regalías - Satisfacción ciudadana
	- Servicios sociales	- Implementación de programas alimenticios - Apoyo a la educación - Inversión en salud - Mejoras en los servicios de defensoría municipal
	- Conservación ambiental	- Manejo de residuos solidos - Gestión de saneamiento básico - Cuidado y mantenimiento de parques y jardines - Gestión de residuos sólidos
	- Control de gestión	- Información de ejecución de gasto - Publicación de licitaciones y contrataciones - Efectividad en ejecución de obras - Publicación de resultados de audiencias publicas

Anexo 4: Instrumento de recojo de datos

CUESTIONARIO

Sobre: ***“Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021”***

SR.(A): El cuestionario a aplicar es para una TESIS DE LICENCIATURA en Ciencia Política y Gobernabilidad, de la universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, titulado **“Influencia del liderazgo de la alcaldesa en la calidad de gestión municipal percibida por los trabajadores de la municipalidad provincial de Grau, 2021”**

La información es completamente anónima; por tanto, siéntase libre para responder con sinceridad, la verdad de lo que sucede o lo que es. GRACIAS.

INSTRUCCIONES

Rodea con un **círculo (O)** o marca con **equis (X)** la alternativa que mejor se ajuste a tu grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes frases.

SIGNIFICADO DE LOS NUMEROS

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

RESPECTO AL LIDERAZGO DE LA ALCALDESA

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	Ante una situación incómoda, ¿ la alcaldesa comprende razones?	1	2	3	4	5
2	considera que la alcaldesa accede a los requerimientos de los trabajadores	1	2	3	4	5



3	Considera que la alcaldesa percibe de manera fácil lo que pueda suceder en la entidad municipal	1	2	3	4	5
4	Considera que la alcaldesa percibe de manera fácil lo que pueda sucederle a algunos de los trabajadores	1	2	3	4	5
5	considera que la alcaldesa se muestra susceptible a las necesidades de sus colaboradores	1	2	3	4	5
6	Considera que la alcaldesa se da un tiempo para encargarse personalmente de los asuntos y/o necesidades de los trabajadores	1	2	3	4	5

CONTROL

7	Considera que la alcaldesa ofrece los medios materiales e inmateriales para que se pueda desarrollar alguna actividad	1	2	3	4	5
8	la alcaldesa reconoce de manera oportuna las tareas o trabajos que se van a realizar	1	2	3	4	5
9	La alcaldesa fija objetivos y metas que se deben cumplir, que son socializados a los trabajadores.	1	2	3	4	5
10	considera que la alcaldesa esta predispuesta a otorgar algún premio o incentivo por alguna meta u objetivo cumplido	1	2	3	4	5

AUTORIDAD

11	Considera que la alcaldesa refleja o trasmite una imagen de mando	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores presentan una actitud favorable a los requerimientos o demandas de la alcaldesa	1	2	3	4	5
13	considera que la alcaldesa presta atención a las recomendaciones de sus trabajadores u otras personas	1	2	3	4	5
14	La alcaldesa tiene la última palabra para tomar una decisión	1	2	3	4	5

PODER

15	Considera que la alcaldesa direcciona las funciones o tareas de los trabajadores	1	2	3	4	5
16	Ordena la alcaldesa el cumplimiento de los roles de los trabajadores	1	2	3	4	5
17	Considera que los trabajadores obedecen a la alcaldesa	1	2	3	4	5
18	considera que los trabajadores toman en consideración las recomendaciones de la alcaldesa en favor de la entidad	1	2	3	4	5

RESPECTO A LA CALIDAD DE GESTION MUNICIPAL

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN MUNICIPAL						
1	Participa en la socialización del Plan de Desarrollo Concertado de la municipalidad	1	2	3	4	5
2	Participa en la socialización del Plan Estratégico Institucional de la municipalidad	1	2	3	4	5
3	Se cumple efectivamente el Plan Operativo Institucional de la municipalidad	1	2	3	4	5
4	Durante el presente año laboral ha recibido capacitación de como ejecutar el Plan Operativo Institucional	1	2	3	4	5
5	El Plan de Desarrollo Concertado de la municipalidad como instrumento de gestión está publicado y/o al alcance de los trabajadores	1	2	3	4	5
6	El Plan Estratégico Institucional de la municipalidad como instrumento de gestión se encuentra de fácil acceso a los trabajadores	1	2	3	4	5
7	Se desarrollan actividades por cada área concernientes al Plan Operativo Institucional de la municipalidad	1	2	3	4	5
8	Se cumplen con las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional de la municipalidad	1	2	3	4	5
FINANZA MUNICIPAL						
9	Se canaliza de forma efectiva el pago de los tributos a las arcas de la municipalidad	1	2	3	4	5
10	Se otorga beneficios tributarios para los contribuyentes	1	2	3	4	5
11	La alcaldesa rinde cuentas sobre el tipo de recursos que ingresan a las arcas de la municipalidad	1	2	3	4	5

12	La alcaldesa expone a la ciudadanía los ingresos del recurso canon a las arcas de la municipalidad	1	2	3	4	5
13	La alcaldesa expone a la ciudadanía los ingresos del recurso regalía minera y regalía contractual a las arcas de la municipalidad	1	2	3	4	5
14	La alcaldesa explica a la ciudadanía los recursos que se transfieren a las arcas de la municipalidad	1	2	3	4	5
15	Considera que la ciudadanía está satisfecha con el manejo de los recursos de la municipalidad	1	2	3	4	5
16	considera que la población participa en el otorgamiento de presupuesto para obras que beneficien su sector	1	2	3	4	5

SERVICIOS SOCIALES

17	Se tiene un control efectivo en la distribución a los beneficiarios del Programa Vaso de Leche de la municipalidad	1	2	3	4	5
18	Se tiene un control efectivo en la distribución de los productos del Programa de Complementación Alimentaria, comedor Popular de la municipalidad	1	2	3	4	5
19	Durante la gestión se viene ejecutando proyectos de inversión pública para la mejora de las I.E.	1	2	3	4	5
20	Se interviene en programas o proyectos que faciliten el acceso a la educación	1	2	3	4	5
21	Durante la gestión se viene ejecutando proyectos de inversión pública para la mejora de infraestructura o implementación de EE.SS.	1	2	3	4	5
22	Durante la emergencia sanitaria por el Covid-19 se apoya en combatir el virus junto con los EE.SS.	1	2	3	4	5
23	se implementan programas de lucha contra la violencia infantil o sexual	1	2	3	4	5
24	Se cuenta con un profesional en psicología que trate los casos de violencia infantil o sexual y de otros casos	1	2	3	4	5

CONSERVACIÓN AMBIENTAL

25	La alcaldesa socializa con los trabajadores sobre el tratamiento de los residuos solidos	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

26	Durante la gestión se viene ejecutando proyectos de inversión pública para la mejora o ampliación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado	1	2	3	4	5
27	Considera que es frecuente los cuidados y mantenimientos de parques y jardines del distrito	1	2	3	4	5
28	La municipalidad con su área respectiva maneja un plan de segregación de residuos solidos	1	2	3	4	5
CONTROL DE GESTION						
29	Considera que la municipalidad informa la ejecución de gasto a través de los cabildos abiertos	1	2	3	4	5
30	La municipalidad pública mediante un portal de transparencia los procesos de licitaciones y contrataciones para ejecutar obras publicas	1	2	3	4	5
31	Considera que la municipalidad culmina a tiempo o según cronograma las obras que ejecuta	1	2	3	4	5
32	Considera que la municipalidad hace público mediante portales institucionales los resultados o acuerdos de las audiencias públicas	1	2	3	4	5
