

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD



TESIS

Liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay

Presentado por:

Maritza Tomaylla Romero

Para optar el título profesional de Licenciado en Ciencia Política y Gobernabilidad

Abancay, Perú

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD



TESIS

“LIDERAZGO DE LA GESTIÓN EDIL PERIODO 2018-2020, DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS CIUDADANOS Y SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD
DE ABANCAY”

Presentado por **Maritza Tomaylla Romero**, para optar el Título de Licenciado en Ciencia
Política y Gobernabilidad”

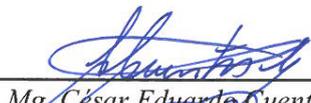
Sustentado y aprobado el 27 de enero del 2022, ante el jurado evaluador:

Presidente:



Dr. Willie Álvarez Chávez

Primer Miembro:



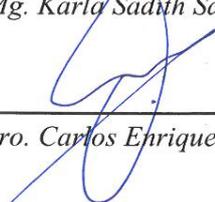
Mg. César Eduardo Cuentas Carrera

Segundo Miembro:



Mg. Karla Sadith Santa Cruz Vargas

Asesor :



Mtro. Carlos Enrique Coacalla Castillo



“Liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay”

Línea de investigación: Sistema política y gobernabilidad

Esta publicación está bajo Licencia *Creative Commons*



Dedicatoria

A Dios, por ser quien cuida y protege en cada momento de mi vida.

A mis amados padres Raúl y René por su apoyo constante y permanente; a mis hermanos Estrella, Ruth, Gabriela y Jainor por ser parte importante de mi núcleo familiar.

Agradecimiento

Al Mtro. Carlos Enrique Coacalla Castillo, por la orientación adecuada en el desarrollo de esta investigación, demostrando conocimiento y experiencia en temas de Gestión Pública, Metodología de Investigación Científica, Procesamiento y Análisis de datos, Redacción en Normas APA, y Diseño y Validación de Instrumentos.

A la Mg. Ana Tica Velásquez, Mtro. Amalia Torres Chipana por el apoyo en la revisión y validación del instrumento de la investigación.



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Enunciado del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación	7
1.3.1. Justificación teórica	7
1.3.2. Justificación Práctica	7
1.3.3. Justificación metodológica.....	8
1.3.4. Justificación política – administrativa	8
1.4. Ubicación y contextualización	8
CAPÍTULO II	9
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	9
2.1. Objetivo de la investigación	9
2.1.1. Objetivo general.....	9
2.1.2. Objetivos específicos	9
2.2. Hipótesis de la investigación	10
2.2.1. Hipótesis general.....	10
2.2.2. Hipótesis específicas	10

2.3. Operacionalización de variables	10
CAPÍTULO III	11
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	11
3.1. Antecedentes	11
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
3.1.2. Antecedentes nacionales	12
3.2. Marco referencial	14
3.2.1. Liderazgo	14
3.3. Marco conceptual.....	29
CAPÍTULO IV.....	30
METODOLOGÍA.....	30
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	30
4.1.1. Tipo de investigación.....	30
4.1.2. Nivel de investigación.....	30
4.2. Diseño de investigación	31
4.3. Población y muestra.....	31
4.3.1. Población.....	31
4.3.2. Muestra	32
4.4. Procedimiento de la investigación	33
4.5. Técnica e instrumentos de investigación	33
4.5.1. Técnica de recolección de datos.....	33
4.5.2. Instrumentos de investigación.....	33
4.6. Análisis estadístico	34



CAPÍTULO V	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
5.1. Análisis descriptivo univariable (Liderazgo).....	36
5.1.1. Análisis descriptivo desde la percepción de los ciudadanos.....	36
5.1.2. Análisis descriptivo desde la percepción de los servidores públicos.....	41
5.2. Prueba de hipótesis	46
5.2.1. Hipótesis estadística general:	46
5.3. Discusiones.	50
CAPÍTULO VI	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
6.1. Conclusiones	52
6.2. Recomendaciones	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXO	58



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables objeto de investigación	10
Tabla 2 Población de la ciudad de Abancay	31
Tabla 3 Número de servidores públicos de la MPA	31
Tabla 4 Tamaño de Muestra de la población de la ciudad de Abancay	32
Tabla 5 Tamaño de Muestra de los servidores públicos de la MPA	33
Tabla 6 Coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los ciudadanos.....	34
Tabla 7 Coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los servidores públicos.....	34
Tabla 8 Distribución de frecuencia del Liderazgo de la gestión edil	36
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la percepción de la seguridad ciudadana	37
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la percepción de la limpieza pública	38
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la percepción sobre los tributos	39
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la percepción sobre las obras.....	40
Tabla 13 Distribución de frecuencia del Liderazgo de la gestión edil	41
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la percepción de la seguridad ciudadana	42
Tabla 15 Distribución de frecuencia de la percepción de la limpieza pública	43
Tabla 16 Distribución de frecuencia de la percepción sobre los tributos	44
Tabla 17 Distribución de frecuencia de la percepción sobre las obras.....	45
Tabla 18 Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre el liderazgo	46
Tabla 19 Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre la seguridad ciudadana	47
Tabla 20 Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre la limpieza pública.....	48
Tabla 21 Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre los tributos	49
Tabla 22 Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre las obras.....	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual del Liderazgo de la gestión edil	36
Figura 2 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión seguridad ciudadana.....	37
Figura 3 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión limpieza pública.....	38
Figura 4 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos	39
Figura 5 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos	40
Figura 6 Distribución porcentual del Liderazgo de la gestión edil	41
Figura 7 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión seguridad ciudadana.....	42
Figura 8 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión limpieza pública.....	43
Figura 9 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos	44
Figura 10 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos	45



INTRODUCCIÓN

El liderazgo en cualquier nivel de gobierno (nacional, regional y local) es importante que permite reducir las brechas sociales, económicos, ambientales, culturales y políticos, esto por ser un proceso que permite al o los profesionales que direccionan una determinada área de la estructura orgánica de la entidad a formular e implementar proyectos de impacto para el beneficio de la población, y de gestionar recursos para lograr los objetivos, metas institucionales y demandas de la población. A su vez, un adecuado liderazgo no solo para la aceptación de los ciudadanos sino también de los servidores públicos de toda institución pública o privada.

La percepción del liderazgo de una misma unidad de análisis puede ser varias, en función a la población muestral, en este caso, los datos recogidos para la descripción de la variable liderazgo en la gestión edil es desde la percepción del ciudadano y del servidor público, con el objetivo de identificar si existe o no diferencias en la percepción respecto a este proceso en la seguridad ciudadana, en la limpieza pública, en las obras públicas y en los tributos o impuestos.

La estructura de este informe, tiene seis capítulos, donde se da a conocer la descripción del problema, la justificación de la investigación, los objetivos, las hipótesis, el marco teórico que sustenta el estudio, la metodología empleada, los resultados y discusiones, y las conclusiones y recomendaciones.



RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay. Los hallazgos de este estudio se basaron, en una investigación básica de nivel explicativo, dentro de un diseño no experimental transversal, considerando que se buscó obtener resultados objetivos, el enfoque fue cuantitativo, para este fin se elaboró un cuestionario apropiado para el servidor público y otro para el ciudadano que contienen ítem para las dimensiones de seguridad ciudadana, limpieza pública ejecución de obras públicas, y sistema de tributación. Estos instrumentos fueron administrados a una muestra de 172 servidores públicos entre nombrados y contratados, y 245 ciudadanos, siendo importante señalar que la determinación del tamaño de la muestra fue probabilístico estratificado. Para la contrastación de la hipótesis por ser un estudio comparativo con datos ordinales fue a través de la prueba U de Mann Whitney cuyos resultados inferenciales permitieron concluir que desde la perspectiva del ciudadano en un 88% respecto al liderazgo de la gestión edil quienes señalan que el liderazgo no es adecuado, mientras que los servidores públicos señalan que si es casi siempre o siempre adecuado (53,9% y 23,26% respectivamente). El análisis inferencial permite afirmar que existe una diferencia significativa entre las percepciones de ambos grupos.

Palabras clave. Liderazgo político, gestión edil, ciudadano, servidor público



ABSTRACT

The goals of the research was to determine the level of leadership of the municipal administration for the 2018-2020 period, from the perspective of the citizens and servants of the municipality of Abancay. The findings of this study were based on a basic explanatory level research, within a non-experimental cross-sectional design, considering that objective results were sought, the approach was quantitative, for this purpose an appropriate questionnaire was developed for the public servant and another for the citizen that contains items for the dimensions of citizen security, public cleaning, execution of public works, and taxation system. These instruments were administered to a sample of 172 public servants between appointed and contracted, and 245 citizens, it being important to point out that the determination of the sample size was stratified probabilistic. For the contrasting of the hypothesis for being a comparative study with ordinal data, it was through the Mann Whitney U test whose inferential results allowed us to conclude that from the perspective of the citizen in 88% with respect to the leadership of the municipal management who point out that the leadership is not adequate, while public servants indicate that it is almost always or always adequate (53.9% and 23.26% respectively). The inferential analysis allows us to affirm that there is a significant difference between the perceptions of both groups.

Keywords. *Political leadership, municipal management, citizen, public servant*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Los gobiernos locales, a través del tiempo, experimentaron una serie de cambios de carácter político para facilitar la gobernabilidad y mejorar la gestión pública; sin embargo, a pesar de este esfuerzo no se ha podido resolver las necesidades de las poblaciones dentro de su jurisdicción. Este es una problemática en todas las gestiones ediles ´ sobre todo a nivel de los países latinoamericanos y que fundamentalmente se centra en la ausencia de un adecuado proceso de liderazgo político dentro de la gestión pública. Si antes los gobiernos locales presentaban problemas de poca disponibilidad de presupuesto y no permitía una adecuada formulación y/o ejecución de proyectos, adecuado plan de seguridad ciudadana, limpieza pública y control tributario, hechos que reflejan un freno en el avance en el desarrollo, entendiendo este término de desarrollo como el conjunto de procesos a través de la cual una población o grupo de individuos organizados progresa ya sea en el aspecto social, ambiental, económico, cultural y bienestar de los ciudadanos. Pero con el pasar del tiempo el presupuesto se incrementó, y lo que era una limitante se convirtió en una fortaleza, pero a pesar de esta mejora económica en los municipios, aun no se observan resultados favorables, pero si un incremento de los conflictos sociales, porque estos grupos humanos no son atendidos en su momento y mucho menos atendidos en sus necesidades básicas. Y con la problemática de la corrupción en estos países de esta región, es una evidencia muy concreta de que no hay un adecuado proceso de liderazgo debido a que entre sus principios de un buen líder es actuar con ética demostrando valores en su gestión que permita el bienestar común de los ciudadanos con un adecuado gasto público.



En el Perú, la Unidad Técnica Observatorio de Descentralización (2018) presentó el Ranking sobre la Ejecución Presupuestal Total, del Gasto Corriente y del Gasto de Capital de las Municipalidades del 2018, en la que consideró la información de 1,874 Municipalidades Presupuestadas, reflejando que “Los Departamentos de Lima (55.7 %), Callao (54.9 %), y Tacna (46.6 %), obtienen mayor porcentaje en la ejecución presupuestal. Los Departamentos de Ancash (32.5 %), Pasco (32.6 %), y Huánuco (33.6 %), son los que tienen menor porcentaje en la ejecución presupuestal” (p.7). Entonces se advierte que el 100% de las municipalidades no logran gastar su presupuesto total, permitiendo afirmar de esta manera que no existe capacidad de gasto en estas instituciones y lamentablemente el presupuesto asignado para diferentes proyectos es revertido al tesoro público; esta realidad es el resultado de diversos factores, siendo uno de ellos la debilidad en el liderazgo político.

El departamento de Apurímac, cuenta con 84 gobiernos locales distritales y 7 provinciales, que dicho sea de paso no escapan a la realidad descrita previamente, y según la Unidad Técnica Observatorio de Descentralización(2018) el avance de ejecución presupuestal de las municipalidades de esta jurisdicción territorial fue de 36.6%, no ejecutándose 657,408,339 que corresponde al 60.8%. Una de las respuestas del problema, tal vez es que los representantes de estos municipios no cuentan con capacidades, conocimientos, para poder encaminar su idea política de gestión y esta debilidad en muchos casos es aprovechada por algunos malos funcionarios o personas externas que solo buscan intereses propios mas no de la colectividad y que de esta manera dificultan el desarrollo de las instituciones que están al servicio de la comunidad específicamente los municipios.

La Municipalidad Provincial de Abancay (2017) indica que de acuerdo al esquema metodológico del proceso de actualización del Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Abancay al 2021 considera que el proceso político de liderazgo de regidores y funcionarios es un aspecto importante en la organización que va a responder a la prospección visión de futuro y los caminos al desarrollo, identificando ejes y objetivos estratégicos, y priorizando programas y proyectos que cumplan con la responsabilidad social que tiene con su población dentro de su delimitación territorial.

Frente a este hecho se observa que los líderes del gobierno local no logran reducir las brechas respecto a la disminución de la desnutrición y anemia en niños, del analfabetismo,



el acceso a los servicios básicos es un proceso muy lento, aun se observa un crecimiento desordenado del casco urbano que incrementa el riesgo a desastres, entre otros aspectos. A esto se suma el gran problema que enfrenta el sector educación en sus tres niveles (básico regular, técnico y universitaria), donde las poblaciones de estudiantes por el contexto geográfico, económico y de conectividad se limita el acceso a la modalidad de enseñanza virtual perjudicándose el proceso de enseñanza – aprendizaje de la población estudiantil y que a más de 3 meses de desarrollo de esta modalidad se observa que las municipalidades provinciales ni distritales han realizado un proyecto para contribuir a disminuir estos efectos negativos.

Estos hechos mencionados, reflejan que el gobierno municipal tiene dificultades sobre tomar decisiones adecuadas para disminuir los problemas en la seguridad ciudadana, limpieza pública, ejecución de obras públicas y el cumplimiento en el pago de tributos este último por parte de la ciudadanía. Se refleja que el gobierno local provincial de Abancay tiene posiblemente problemas en el proceso de liderazgo dentro de la gestión, debido a que no se observan cambios significativos; hecho que tiene responsabilidad sobre todo en el conductor de la institución pública que viene a ser un elemento importante y orientador dentro de este proceso a quien se le denomina líder.

En tal sentido, es importante considerar que el liderazgo por parte de los tomadores de decisiones es un aspecto fundamental, y que posiblemente es una alternativa de solución que facilita la gobernabilidad y de esta manera se lograría una eficiente y eficaz gestión; asegurando el bienestar de la población mejorando su calidad de vida.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión de la seguridad ciudadana periodo 2018 - 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?



- ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil de limpieza pública periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil del sistema de tributación periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La investigación, mediante los resultados del procesamiento y análisis de los datos a estableció el nivel del liderazgo político de la gestión municipal en Abancay, y determinó que existe una diferencia significativa entre la percepción del ciudadano con la del servidor público respecto a esta variable lo que permite que este hallazgo pueda ser incorporado en el conjunto de conocimientos en la ciencia política y de gestión pública; porque se estaría demostrando esta relación científicamente.

1.3.2. Justificación Práctica

La problemática en la deficiencia de la planificación respecto al bienestar de la población por parte de las municipalidades provinciales y distritales es un tema prioritario, debido a que ocasiona problemas graves sobre la salud, educación, seguridad, y saneamiento, disminuyendo la calidad de vida. Por ello, se necesitó conocer el nivel del liderazgo transformacional de la gestión municipal y a partir de estos resultados se pueda formular planes o medidas para una mejor gestión considerando al liderazgo como un proceso efectivo en la Municipalidad de Abancay, a fin de poder planificar de mejor manera las acciones a tomar en cuenta para la solución a la problemática y mejorar los procedimientos y procesos de gestión con el propósito de satisfacer las necesidades de los ciudadanos, pero a partir de mejorar el desenvolvimiento y toma de decisiones del líder.



1.3.3. Justificación metodológica

La construcción de los instrumentos para cada una de las dimensiones de las variables, al ser validadas por juicio de expertos y determinada su confiabilidad, son un aporte metodológico que será utilizado por otros profesionales para realizar investigaciones sobre esta variable ya sean básicas o aplicadas.

1.3.4. Justificación política – administrativa

Los resultados obtenidos orientaron a los líderes de la gestión edil que sus decisiones políticas y administrativas de acuerdo a un estilo de liderazgo incrementarán el desarrollo del bienestar ciudadano y la responsabilidad de la municipalidad que tiene con su jurisdicción, priorizando aspectos sociales que necesitan mayor atención y cubrir a la mayor parte de la población más vulnerable y cumplir con el mandato de la ley.

1.4. Ubicación y contextualización

La Municipalidad Provincial de Abancay, se ubica en el departamento de Apurímac y esta provincia es considerada como capital. Es una ciudad cuya topografía es muy accidentada, con pendientes pronunciada, en cuya cabecera existe lagunas quedan origen a a ríos permanentes y ocasionales, se observa dos periodos climáticos bien definidos tiempo de lluvias de mayo a octubre, y tiempo de lluvias de noviembre hasta abril. Dentro de su riqueza biológica se puede mencionar al Santuario Nacional del Ampay. La población de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática se encuentra en condiciones de pobreza y extrema pobreza, esta última sobre todo en la zona peri urbana y rural. Respecto al aspecto económico, la población se dedica al empleo en sectores públicos, comercio informal, y sub empleo.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivo de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Determinar el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay

2.1.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel el nivel de liderazgo de la gestión edil de la seguridad ciudadana periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.
- Identificar el nivel de liderazgo de la gestión edil de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay
- Identificar el nivel de liderazgo en la ejecución de obras públicas periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay
- Identificar el nivel de liderazgo de la Gestión edil del sistema de tributación periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

2.2.2. Hipótesis específicas

- Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil de la seguridad ciudadana periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay
- Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay
- Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay
- Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la Gestión del sistema de tributación periodo 2018 – 2020 desde la perspectiva del ciudadano con la perspectiva del servidor público, Abancay.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables objeto de investigación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Liderazgo	Es una relación de influencia entre líderes políticos que ejercen poder y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos y respondan las necesidades de la ciudadanía dentro de un sistema municipal.	Considerando la gestión municipal como un sistema, y tomando en cuenta sus funciones importantes que desarrolla y que permitirá ver el nivel del líder en el proceso de conducción del gobierno local, trata de evaluar el comportamiento de este proceso dentro del cumplimiento de la seguridad ciudadana, limpieza pública, obras públicas e impuestos.	Seguridad ciudadana Limpieza pública Obras públicas Impuestos

Nota. Elaborado considerando la base referencial de la investigación



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Collado (2018) en su trabajo de investigación “*Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979-2011)*” el objetivo general fue Conocer el modo en que se crea, mantiene y se pierde el liderazgo local de un alcalde en España. El estudio es de carácter empírico – descriptivo, de enfoque cualitativa e interpretativa; el universo de la investigación se centra entre los ediles de la política local de los ayuntamientos de España (liderazgo o presidencia local), llegando a la conclusión:

Se demuestra que el proceso habitual entre los alcaldes andaluces consiste en un proceso de creación de su candidatura (socialización) y ejercicio de su cargo durante dos mandatos (legitimación). Sólo algunos experimentan una tercera fase de institucionalización, permaneciendo en la alcaldía durante largos períodos de tiempo. Las pugnas entre los alcaldes y la estructura orgánica de sus partidos evidencian que los líderes cuya socialización proviene de la sociedad civil son más aptos para el mantenimiento de una ciudad que los procedentes del propio partido. Así, la disyuntiva en el liderazgo local pasa por una cuestión. Si se prefiere un líder local fuerte, autónomo y con un poder fundado en la sociedad con capacidad para vencer en consecutivas elecciones, o si se prefiere un líder disciplinado y con un poder fundado en la estructura orgánica para ser reemplazado cuando lo estime la estrategia del partido.

Garrido y Sanhuez (2017) en su trabajo de investigación “*Responsabilidad social en los municipios de la provincia de Ñuble*” cuyo objetivo general fue evaluar el desempeño social en los Municipios de la Provincia de Ñuble. Estudio desarrollado a través de una investigación descriptiva de corte transversal y de



enfoque cuantitativo, consideró en el estudio 4 municipalidades; permitió llegar a la conclusión:

De las cuatro dimensiones que han sido evaluadas en cada municipio como son la Calidad de Vida en el Municipio, Compromiso con la Comunidad, Cuidado y Preservación del Medio Ambiente y Competitividad con sus Stakeholders, la Municipalidad de Yungay obtiene un promedio general de 3,72, seguida por la Municipalidad de Bulnes con un 3,70, la Municipalidad de Ñiquen con un 3,68 y finalmente la Municipalidad de Pinto con un 3,67, donde a través de aquello se puede deslumbrar que no existe una gran diferencia entre promedios y que las municipalidades obtengan un mayor rendimiento sobre la media que es 3,00 en lo que respecta a la Responsabilidad Social, es decir, que estas municipalidades están siendo socialmente responsables con su comunidad.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Ruiz (2017) en su tesis de maestría “*Liderazgo político municipal y su relación con la seguridad ciudadana en el distrito de Ate – Lima. 2015*” tuvo el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo político municipal con la seguridad ciudadana en el distrito de Ate; desarrollado a través de una investigación básica, hipotética – deductiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, llegando a la conclusión siguiente:

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de ,908 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p = ,000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: el Liderazgo Político Municipal se relaciona directa y positivamente con la gestión en materia de seguridad ciudadana en el distrito de Ate –Lima. 2015 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Vicencio (2018) en su tesis de maestría “*Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018*”, se formuló el siguiente objetivo general: Identificar el nivel de relación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal; estudio desarrollado a través de una investigación descriptiva correlacional no experimental, concluye que:



Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de, 710, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre las variables liderazgo político del alcalde y gestión municipal. El valor de $p=,000$ es menor a, 05, lo cual demuestra hay una relación significativa entre ambas variables. La conclusión es que entre la variable liderazgo político del alcalde y gestión municipal tienen una relación significativa y además existe una correlación positiva alta en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Calvo (2017) en su tesis de maestría “*Liderazgo de la política pública de seguridad ciudadana: caso del gobierno local del distrito de San Juan de Miraflores (2007-2009)*”, cuyo objetivo fue: Describir y analizar los factores que han producido un escaso o nulo liderazgo en el Gobierno Local de San Juan Miraflores durante el período 2007 al 2009 para implementar una política pública, estrategias y plan de acción para la seguridad ciudadana, estudio realizado por un método descriptivo e inductivo considerando un análisis cuantitativo y cualitativo, llegó a la siguiente conclusión:

Existe un nulo o escaso liderazgo del alcalde no tiene liderazgo que oriente a una visión compartida, no promovió una participación activa, genera desconfianza, no generó compromiso ni trabajo en equipo del CODISEC para desarrollar estrategias conjuntas y planes integrales para una política de seguridad ciudadana, esto como resultado de la no participación continua en sesiones del CODISEC. Esto condujo a que no existió voluntad política concreta para garantizar la implementación de una política de seguridad ciudadana eficiente.

Auma y Nina (2017) en su tesis de licenciatura “*Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016*”; se planteó el objetivo de: Conocer la influencia del liderazgo organizacional y la participación política de los actores políticos, institucionales y sociales en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno; ejecutado a través de una investigación descriptiva e interpretativa de carácter cualitativa; siendo algunas conclusiones las siguientes:



De acuerdo al trabajo de investigación, quienes ejercen el liderazgo transaccional son mayoritariamente los varones, mientras el liderazgo transformacional recae mayoritariamente en las mujeres, sin embargo, en determinadas circunstancias coyunturales políticos, donde un determinado estilo no rinda con los resultados esperados, también a ello se agrega la estructura y cultura institucional en la que se desarrollan las políticas, todo ello hace que ambos actores sociopolíticos ejercen uno u otro tipo de liderazgo.

La estructura institucional expresada en la cuota de género (Ley de elecciones Municipales, ley N° 26864), contribuye a que tanto mujeres como varones tengan las mismas oportunidades de participación en el ámbito político, sin embargo, se está dando una situación de mero cumplimiento formal y obligatorio. Donde el género menos favorecido es el femenino debido a que su participación es menos valorada a diferencia del género masculino.

Los actores políticos, institucionales y sociales de la ciudad de Puno intervienen en distintos ámbitos del proceso de las políticas públicas locales de forma diferenciada en función al status y rol que juegan cada uno. Así los actores políticos, intervienen en el proceso legislativo, en el concejo municipal, aprobando o desaprobando las políticas públicas locales. Los actores institucionales intervienen más en la dimensión técnica del proceso de las políticas públicas locales, expresado en proyectos, programas y propuestas de ordenanzas. Los actores sociales intervienen en la fase de identificación y definición de las demandas y problemáticas de la ciudadanía, llevando propuestas de acuerdo a las necesidades que tienen como organización o de acuerdo a las necesidades que presenta la ciudad de Puno.

3.2. Marco referencial

3.2.1. Liderazgo

Para Daft citado en Hellriegel *et al* (2009) el liderazgo “es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos” (p. 418).



Truman citado en Koontz *et al*(2008)define al liderazgo como: “la capacidad de hacer que hombres y mujeres hagan lo que no les gusta hacer y que les guste” (p. 440).

Merton citado en Hughes *et al* (2007) menciona que el liderazgo se refiere “la relación interpersonal en la que otro cumplen porque quieren, no porque tengan que hacerlo” (p. 7).

Apoyados a estas definiciones, podemos indicar que el liderazgo, es un proceso fundamentalmente motivador, donde intervienen tres elementos el líder, los trabajadores o empleados de la organización y el escenario donde se desarrolla las actividades; y a través de este se logra alcanzar los objetivos y metas trazadas con eficiencia y eficacia. El liderazgo no se atribuye únicamente a personas con posiciones de poder, esto no indica que el aspecto poder garantice ser un líder efectivo.

Asimismo, podemos indicar que el liderazgo político es un medio o proceso por el cual se puede facilitar la gobernabilidad institucional, con el apoyo de los trabajadores quienes ven en el líder político, innovación, conocimiento, motivación, valores, toma de decisiones y de ellos nace el exigirse más para el logro de los objetivos y metas, y también por el lado externo la ciudadanía lo acepta como aquella figura que se interrelaciona socialmente con la población sin tener intermediarios simplemente con la vocación de servicio y satisfacción de las necesidades de su población.

3.2.1.1. Teorías relacionadas al liderazgo político

a) Teoría de los factores de Herzberg

Según Chiavenato (2014) menciona que Herzberg sustenta que la motivación depende de dos factores:

- Factores higiénicos: referida a condición que rodea al empleado en su organización, como condiciones físicas y ambientales del empleo, remuneración, beneficio social, interrelación dirección y empleadas, oportunidades, etc. Sin embargo, estos factores tienen poca capacidad para influir en los empleados o

trabajadores, por lo que se busca que esta condición sea aceptable y no precaria.

- Factores motivacionales: Referido al mismo contenido del puesto, sus roles y deberes con éste, produciendo un aumento en la productividad sobresaliente que puede superar las expectativas y produce una satisfacción duradera. Si los factores motivacionales son óptimos elevamos la satisfacción si son precarios se disminuye. Dentro de estas características que constituyen el contenido del puesto podemos mencionar: Delegación de responsabilidades, libertad de realizar su labor, posibilidades de ascenso, uso de sus habilidades, realización de actividades desafiantes y estimulantes, entre otro.

b) La teoría X de McGregor

Considera que esto se asume a un “compuesto de proposiciones y creencias subyacentes que adoptan un punto de vista de órdenes y control de la administración basado en un punto de vista negativo de la naturaleza humana” Los gerentes de la teoría X ven la administración como un proceso que implica dirigir, controlar y modificar los comportamientos de los subordinados para que se adapten a las necesidades de la organización. Ven a los empleados básicamente como flojos y egocéntricos (Hellriegel *et al*, 2009 p.423).

Se puede asumir de acuerdo a esto que los trabajadores o empleados de la organización desarrollaban una labor pasiva frente al logro de los objetivos de la institución por lo que deben ser persuadidos.

c) La teoría Y de McGregor “Nueva concepción”

Chiavenato(2014) menciona que esta teoría se basa en una serie de supuestos de la teoría de la motivación humana:

- Confiar objetivos es una manera de premiar, que se relaciona con su alcance efectivo. Las recompensas más

significativas, como la satisfacción de las necesidades de ego o de autorrealización, son resultados directos de los esfuerzo-s encaminados a los objetivos organizacionales.

- El hombre no solo aprende a aceptar, sino también a buscar responsabilidades. La evasión de ellas, la falta de ambición y la importancia de la seguridad personal por lo general son consecuencia de la experiencia de cada uno, y no característica inherente y universal del ser humano.
- La capacidad de emplear un alto grado de ingenio e imaginación para resolver el problema organizacional no es escasa, sino que se encuentra muy distribuida en la población.

Chiavenato de acuerdo a esto afirma algo muy importante, que las personas tienen motivación básica, potencial para desarrollarse, patrones de comportamiento adecuados y están plenamente capacitados para asumir responsabilidades.

Esta descripción, nos hace asumir que el liderazgo está basado en un punto de vista positivo en la naturaleza propia del *Homo sapiens*.

d) Teoría de los rasgos de personalidad

Chiavenato (2014) explica que de acuerdo a esta teoría “el líder la persona que posee ciertos rasgos específicos de personalidad que le distinguen de las demás personas, es decir el comportamiento de su personalidad le permite influir en los demás” (p.91).

Stogdill citado en Chiavenato (2014) hace mención a ciertas características del líder que marcan su personalidad, y estas son:

- Rasgos físicos, aspecto personal, estatura y peso
- Rasgos intelectuales: capacidad de adaptación, agresividad, entusiasmo y confianza en uno mismo

- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa
- Rasgos relacionados con el trabajo: impulso por la realización, persistencia e iniciativa. (p. 91)

e) Teorías situacionales del liderazgo

Chiavenato (2014) explica que “el liderazgo dentro de un contexto más amplio, a partir de que no existe un único estilo de liderazgo válido para todas las situaciones”. Esto quiere explicar de manera sustancial que cada situación necesita de un tipo de liderazgo para lograr que los empleados o trabajadores actúen con eficacia. Estas teorías para el administrador son más interesantes porque les da la posibilidad de cambiar la situación y adecuarla a un estilo de liderazgo o modificar el estilo de liderazgo y adecuar a la situación (p.93).

Lippitt & White citado en Chiavenato (2014), señala que “la identificación del líder depende de la posición estratégica que ocupa en la cadena de mando, y no solo de sus características de personalidad” (p.93).

f) **Teoría del liderazgo transformacional**

Dentro de esta teoría del liderazgo modelo creado por James MacGregor Burns en 1978, Según Robbins y Judge (2009) menciona que “los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores para que trasciendan sus intereses personales por el bien de la organización, y tienen un efecto extraordinario sobre ellos” (p.382).

Las características que debe tener un líder moderno se pueden observar en cuatro aspectos y estos son:

a) Influencia idealizada

En este aspecto, se refiere a como el líder proporciona una visión y un sentido de misión. Además, es la persona que con su actuar inspirar orgullo, gana respeto y refleja confianza.

b) Motivación inspiradora

El detalle de este aspecto se observa en la comunicación de altas expectativas, usar símbolos para concretar o definir los esfuerzos, manifiesta propósitos importantes en forma sencilla.

c) Estimulación intelectual

Entre algunas características que debe reflejar el líder o promover es fomentar la inteligencia, la racionalidad y la solución adecuada, cuidadosa y asertiva de los problemas.

d) Consideración individualizada

Es un aspecto muy importante que el líder debe tomar en consideración debido a que este debe conceder atención personal, relacionarse con los empleados o seguidores en forma individual, es aquella persona que dirige y asesora.

3.2.1.2. Liderazgo político y la organización

Kotter citado en Hughes *et al* (2007) describió a la gerencia en términos de hacer frente a la complejidad y el liderazgo en términos de enfrentar el cambio. Señaló como las prácticas y procedimientos gerenciales pueden ser rastreados al fenómeno del siglo XX de grandes organizaciones y la necesidad de poner orden y consistencia en su funcionamiento. Por otra parte, un renovado interés en el liderazgo surge del reto de mantener el éxito organizacional en un mundo cada vez más dinámico. Expresó que la mayoría de las corporaciones estadounidenses de hoy, por ejemplo, están demasiada administradas y mal dirigidas; pero que un “fuerte liderazgo con una gerencia débil no es mejor” (p.39).

Fairholm citado en Hughes *et al* (2007) señala que: “el liderazgo y dentro de la administración de la organización son diferentes en propósito, base de conocimientos, habilidades requeridas y metas. Distinguimos a los líderes como más personales en su orientación a los miembros del grupo que a los gerentes. Son más globales en su

pensamiento. Los líderes se enfocan en valores, expectativas y contexto. Los gerentes por otra parte, se enfocan en el control y los resultados. Los líderes impactan a los grupos interesados de una forma que permite la actividad por voluntad propia de los seguidores, no a través de mecanismos de autoridad formal. Los gerentes dan dirección clara, hacen asignaciones solitarias y buscan cooperación con ahínco. Los líderes valoran la cooperación, no sólo la coordinación. Promueven ideas de unidad, igualdad, justicia y equidad además de la eficiencia y la efectividad, los bastiones del valor administrativo (p.39).

3.2.1.3. **Inteligencia emocional como característica importante del líder político**

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) indica que las características personales crean imágenes en las mentes de otras personas y algunas de estas imágenes concuerdan con el estereotipo de un líder efectivo.

Nguyen citado en Hellriegel *et al* (2009) considera que la inteligencia emocional, está referida al “conjunto de habilidades que permiten a las personas entender sus propios sentimientos y emociones, así como la de los otros, y utilizar este entendimiento para guiar el pensamiento y las acciones” (p.421).

Hellriegel *et al* (2009) indica que en el liderazgo la inteligencia emocional tiene cuatro componentes, dos que se refieren a la conciencia y dos a la acción. Reconoce dos referentes de la conciencia y la acción: el yo de uno (líder) y otros (seguidores). Estos componentes son:

a) **Conciencia de sí mismo**

Capacidad de reconocer y entender sus estados de ánimo, emociones e impulsos, así como su impacto en otros.

Se puede señalar que de acuerdo a esta consideración expresa de la conciencia de sí mismo, entonces un buen líder con condiciones efectivas debe ser capaz de conocerse así mismo, describiéndose en él sus características positivas y negativas. De esta manera, al ser conscientes de su yo podrán controlar los sentimientos de ansiedad

en eventos sociales y tener tranquilidad y ecuanimidad cuando las fechas límites están próximas. Esto también podría decirse que es un primer paso de su conducta ética y con valores, ya que lograrán ser honestos con uno mismo.

b) Autocontrol

La inteligencia emocional también requiere la capacidad de controlar emociones, en tal sentido, un segundo componente importante es el autocontrol que viene a ser “la capacidad para regular o redirigir los propios impulsos y estados de ánimos perjudiciales”.

Hay momentos en que las persona tienes frustraciones o se encuentran en momentos de enojo, sintiendo una disminución de la energía y que implica en el pensar del individuo que los retos del futuro son más complicados de alcanzarlos y estas ideas pasan por la mente de los líderes. Sin embargo, deben estar preparados para que esas ideas no afecten el logro d ellos objetivos, metas y expectativas, por lo que deben tomar el control de sus emociones para usarlas en propósitos constructivismo.

Por ejemplo, si un líder siente frustración por algún suceso él debe buscar cual es la causa y eliminarla, si están coléricos de la misma forma deben reflexionar sobre la situación que le puso en esa condición y con inteligencia debe resolverlo, y con esto retomar la energía a través de la motivación por el logro de vencer sus emociones negativas.

c) Conciencia social

Referida a la “capacidad para entender la estructura emocional de otras personas y la habilidad para tratar a las personas de acuerdo con sus reacciones emocionales”.

Esto indica que el líder debe tener la habilidad de lograr empatía por los sentimientos de sus empleados, trabajadores o seguidores. Tienen que tener la capacidad de poder percibir las emociones personales de cada integrante de su grupo, con la posibilidad de que pueda

anticiparse a los sentimientos de ansiedad de estos individuos cuando se hagan cambios trascendentales en la organización.

d) Habilidad social

“Capacidad para formar redes sociales, manejar relaciones, encontrar terreno común y establecer compenetración”.

De acuerdo a lo anterior, se puede entender que el líder efectivo debe utilizar sus conocimientos emocionales con la finalidad de dar alternativas positivas frente a las preocupaciones, motivaciones, y aspiraciones que tiene los integrantes de su grupo, y a partir de ello, se tendrá la capacidad de construir relaciones de compromiso de estos miembros y resultará obtener mayor facilidad para manejar o conducir el grupo.

3.2.1.4. Componentes del liderazgo político

Koontz *et al* (2008) mencionan que el liderazgo tiene cuatro componentes esenciales o importantes y son:

a) El poder

Es un concepto mucho más amplio que la autoridad, es la capacidad de individuos o grupos de inducir o influir en las creencias o acciones de otras personas o grupos.

Para Pferffer el poder necesita tres aspectos:

- La voluntad o el interés de ejercer el poder
- La habilidad para hacerlo
- Una posición en la estructura que otorgue un poder

También existen atributos personales como fuente de poder y son:

- Energía, resistencia y fuerza física
- Enfoque en el objetivo
- Sensibilidad hacia los otros
- Flexibilidad
- Tolerancia al conflicto
- Afabilidad y buena predisposición

b) Comprensión fundamental de las personas

Aplicar el conocimiento de las teorías de la motivación, la naturaleza de un sistema de motivación y tener la capacidad de diseñar la manera de satisfacer y administrar a partir del conocimiento de las necesidades de los integrantes de su equipo y de esta manera obtener las respuestas deseadas por el líder.

c) Habilidad de inspirar a los seguidores políticos

Se refiere a la capacidad del líder para poder lograr que sus seguidores pongan todas sus capacidades para lograr los objetivos, metas de la organización y satisfacer expectativas. Esta habilidad de inspirar viene de la cabeza del grupo que muestran cualidades importantes para lograr la lealtad, la devoción y el deseo de los seguidores de promover lo que los líderes desean.

Los mayores logros inspiradores provienen en realidades desesperanzadoras y atemorizantes, es decir en donde la situación es muy complicada para una organización, donde el líder hace frente con todas sus potencialidades para cambiar el escenario y ponerlo a su favor, es donde el seguidor se transforma o fortalece la fidelidad por la organización y su líder.

d) Estilo del líder

En esto se señala que, la fuerza motivadora es el resultado en mayor nivel de las expectativas, las recompensas recibidas, la cantidad de esfuerzo que se cree requerido, la tarea a realizar y otros factores que son parte del clima organizacional. Por lo que el líder debe desenvolverse laboralmente dentro de un ambiente saludable con sus integrantes del grupo y este respeto debe ser mutuo (p.442)

3.2.1.5. Competencias vitales de los líderes políticos

Bennis citado en Chiavenato(2014), luego de realizar una investigación con una muestra de noventa líderes concluye que estos poseen cuatro competencias vitales y son:



a) Administran la atención

La visión de ellos líderes despierta la atención y el compromiso de las personas que trabajan con ellos y que desean alcanzar la misma visión.

b) Administran el significado

Son hábiles comunicadores, capaces de reducir la complejidad y de comunicar problemas por medio de imágenes y un lenguaje simple.

c) Administran la confianza

Para los líderes la confianza se refleja en la coherencia del propósito y en el trato que brindan a sus compañeros y a todos en general. Incluso cuando las personas no están de acuerdo con lo que dicen o hacen los líderes, los admiran por la coherencia de sus objetivos y propósitos.

d) Administración de sí mismo

Los líderes consiguen identificar y utilizar plenamente sus puntos fuertes, pero también aceptan y tratan de mejorar sus puntos débiles.

3.2.1.6. Rol del gobernante

De acuerdo a Etkin (2000) considera que la gobernante arma y discute con los diversos actores y grupos de interés los elementos que constituyen el proyecto compartido de gobierno, lo que se expresa en una llamada de agenda de gobierno. Es en este escenario donde se dialogan las necesidades y como resultado se definen las prioridades y compromisos en corto plazo. Además, en la agenda es un momento donde se establecen los tiempos, se conoce los avances y los retrasos o incumplimiento de compromisos. Se debe considerar que sobre la gobernabilidad influye la calidad y la eficacia de las políticas públicas y las decisiones estratégicas, la complejidad y las incongruencias del sistema de gobierno.

Además, se puede incluir sobre lo que menciona el autor, que otro factor que influye sería el estado de emergencia producto del incremento del riesgo frente a una amenaza, como es la pandemia producto del SARs



CoV2 que hoy enfrenta el mundo y que genera un cambio de los aspectos antes priorizados y de los compromisos antes asumidos.

3.2.1.7. Liderazgo como proceso de la política pública

Pérez (2015) considerando al liderazgo político un medio dentro de las políticas públicas señala que:

El liderazgo es un proceso complejo, en donde se relacionan tanto decisiones como actos de líderes y gestores con un objetivo claro, satisfacer las demandas de sus seguidores, para ellos utilizan todos los recursos posibles, disponibles y necesarios en la comunidad (p.52-53).

Actúa sobre la base de las interrelaciones entre los individuos, pero destaca la influencia y el poder, de ello, se derivan características importantes que debe considerarse el líder, la estructura de oportunidades, la organización específica, la relación del seguidor, la institución pública, el estilo de liderazgo, los medios de comunicación y efectividad y rendimiento del liderazgo y contexto (p.53).

Señala que es posible concebir el liderazgo político como una importante movilización, transformación o estabilización de esta población y del resto en general, en donde este se desarrolla en un contexto de interacción entre el comportamiento de uno o varios actores políticos en una posición relevante y sus ámbitos de dominio político, es decir el local y autonómico (p.54).

En el liderazgo político se debe integrar dos aspectos la actitud política y aptitud para poder ejercerla, en este sentido Natera (2001) indica que “el liderazgo es un proceso en el que se relaciona el comportamiento del líder y sus ámbitos de dominio político” (p.83). Asimismo, también Natera (2009) señala que “el comportamiento político del líder se define por la interrelación de tres procesos; la adopción de decisiones y fijación de la agenda política, la forma de hacer su trabajo político (realización de tareas o implementación) y la búsqueda de recursos y apoyos” (p.98).

3.2.1.8. 3.2.1.8 Dimensiones comprendidas en liderazgo de la gestión municipal

Para establecer las dimensiones del liderazgo de la gestión municipal de acuerdo a la Ley Orgánica de las Municipalidades N° 27972 dada por el Congreso de la República del Perú (2003) considera cuatro servicios que brinda a la sociedad y ciudadanía con la finalidad de satisfacer las necesidades de la población.

a) Seguridad ciudadana

Según el Artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 27933, define Seguridad Ciudadana como:

Es la acción integrada, multisectorial e intergubernamental, con base territorial y articulada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía, con la finalidad de asegurar su protección y convivencia pacífica a través de la prevención, control y erradicación de la violencia, delitos, faltas y contravenciones; así como la utilización pacífica de las vías y espacios públicos, la rehabilitación y restauración social y la atención a las víctimas.

Este aspecto, muy importante sobre todo dentro de las ciudades, debido a que existe un crecimiento en la inseguridad ciudadana y que, en cumplimiento de la ley anterior, la municipalidad comparte la responsabilidad de generar ciudades seguras, libres de actos delictivos en contra de la población y pueda tener un tránsito con libertad y seguridad por sus calles. Estas estrategias que se definen y la implementación de ellas de manera adecuada depende de la personalidad y determinación del líder que conduce un gobierno local.

b) Limpieza pública

Según Sandoval (2009) citado en Huanca(2019) señala que:

El servicio de limpieza pública comprende: El servicio de recolección domiciliaria de escombros y desmonte; y el transporte, descarga, transferencia y disposición final de los residuos sólidos de



los predios de la jurisdicción. El servicio de barrido y limpieza de vías, plazas y demás áreas públicas de la jurisdicción. (p.77)

Este servicio, es responsabilidad exclusiva de las municipalidades sean provinciales o distritales de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades, esta busca garantizar espacios visualmente estéticos, sanitaria y ambientalmente adecuados, que brindan las garantías a actividades recreativas y de ocio saludables. De esta manera, es importante el líder político, porque demuestra la capacidad de considerar los temas ambientales como prioritarios dentro de un enfoque de desarrollo sostenible de una comuna y que garantice no solo el bienestar de la población del presente sino también, aquellas que se vendrán en el futuro.

c) Obras públicas

De acuerdo al Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225, en el apartado de anexos, señala que:

Construcción, reconstrucción, remodelación, mejoramiento, demolición, renovación, ampliación y habilitación de bienes inmuebles, tales como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, entre otros, que requieren dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos.

La gestión municipal, requiere de un elemento indispensable dentro del proceso de liderazgo con el fin de ampliar las infraestructuras propias de sus obligaciones para mejorar y/o ampliar los servicios a la ciudadanía, a reconstruir, remodelar, reubicar aquellas obras que presentan un alto riesgo para garantizar el bienestar de la población.

d) Tributos o impuestos

La ley de Tributación Municipal aprobada con D.L. N° 776 señala que, los tributos son impuestos en favor de los Gobiernos Locales, cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa de la



Municipalidad al contribuyente, estos impuestos que generan un ingreso económico es importante porque, a partir de estos se pueden generar otros proyectos de importancia social y/o ambiental.

Estos impuestos son:

- Impuesto predial
- Impuesto de Alcabala
- Impuesto de Patrimonio Automotriz
- Impuesto a las apuestas
- Impuesto a los juegos
- Impuestos a los espectáculos públicos

Es aquí, donde surge la importancia del proceso de liderazgo, debido a que a través de creatividad, afrontar retos, innovación y otra estrategia busca que la ciudadanía cumpla con sus obligaciones tributarias.

3.2.1.9. Marco Normativo (Ley orgánica de municipalidades N° 27972)

Menciona en su Art. 2 que “los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia...”. Es decir, que este nivel de gobierno tiene la facultad de autonomía de sus procesos de gobierno, administrativo y de administración, en concordancia con el ordenamiento jurídico. El Art. 9 considera que dentro de las atribuciones del Concejo Municipal son Aprobar el sistema de gestión ambiental local; Crear, modificar, suprimir o exonerar de contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos; conforme a ley; Aprobar la entrega de construcciones de infraestructura y servicios públicos municipales. Asimismo, el Art.28 considera que, “la estructura orgánica municipal básica de la municipalidad comprende en el ámbito administrativo, a la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto; ella está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente”.

3.3. Marco conceptual

- **Ciudadano**
Persona que vive en un determinado territorio y que acredita ser mayor de edad, y a quien en esa condición asume su responsabilidad para con el estado de sus actos.
- **Gestión edil**
Se refiere al conjunto de procesos para generar y ejecutar planes, programas o proyectos de inversión y desarrollo para satisfacer las necesidades de una población en una jurisdicción municipal.
- **Gobiernos locales o municipales**
Son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades siendo elementos esenciales el territorio, la población y la organización (Andía, 2015).
- **Gobernabilidad**
El Diccionario de Política de Bobbio y Matteucci, (1998) la define como “la relación de gobierno, es decir, la relación de gobernantes y gobernados”. Por lo tanto, la gobernabilidad se da en la relación compleja entre los dos entes. Si bien la gobernabilidad se da en sistemas políticos democráticos y no democráticos, ésta se ha asociado desde sus orígenes a los primeros, refiriéndonos a una gobernabilidad democrática.
- **Líder**
Persona que, en un determinado momento y lugar, a través de su conducta modifica, dirige o controla las actitudes y comportamiento de otras personas, a las que se denominan seguidores (Rosenberg, 1989).
- **Seguidor**
Es la persona que colabora con el líder o empleado o subordinado de un superior
- **Responsabilidad**
Obligación que tiene una persona frente a una cosa, impuesta por la ley (Rosenberg, 1989).
- **Servidor público**
Considerado así al empleado que cumple funciones dentro de una institución del estado y que su condición es nombrado o contratado

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al propósito, este estudio se considera dentro de la investigación teórica o básica, que Según Mejía (2013) la considera como: "... también recibe el nombre de investigación pura, investigación sustantiva o investigación básica y está orientada a proporcionar, al problema planteado, los fundamentos teóricos y conceptuales" (p.35). Asimismo, aclara Carrasco (2016) que este tipo de investigación básica es aquella que sus propósitos inmediatos no son aplicativos, se centra en argumentar o ampliar el campo gnoseológico de tal manera que su objetivo es profundizar el conocimiento.

El proyecto no manipuló la variable en estudio, se realizó una descripción de las características de cada una de sus dimensiones sin alterarla, es decir los datos fueron tomados como se está suscitando su comportamiento en la realidad.

4.1.2. Nivel de investigación

El alcance del estudio es descriptivo, Salkind citado en Pino (2018) menciona este nivel "se aplican para cualquier tipo de investigación, porque ayudan a disgregar y clasificar los hechos y situaciones que son motivo de la investigación" (p.193); esto permitió conocer el nivel del liderazgo en la gestión municipal y de cada dimensión. Y comparativo debido a que se tiene dos unidades muestrales a partir de la cual de manera independiente se describió el comportamiento de la única variable desde dos perspectivas.



4.2. Diseño de investigación

La investigación corresponde a un diseño no experimental transversal, de acuerdo Carrasco (2016) los diseños no experimentales no permiten la manipulación intencional de las variables y no poseen grupo control ni experimental. Es un estudio que analiza y estudia los sucesos y fenómenos de una realidad. De igual forma menciona que, se considera transversal porque el estudio se da en un solo momento determinado del tiempo.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La investigación se desarrolló desde la perspectiva de la población de la ciudad de Abancay y de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad provincial de Abancay, y que se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 2

Población de la ciudad de Abancay

Sexo	Habitantes	%
Femenino	35382	52.01
Masculino	33646	47.99
Total	68028	100.00

Nota. Elaborados con la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018

Tabla 3

Número de servidores públicos de la MPA

Condición	Cantidad	%
Servidores públicos nombrados	128	22.7
Servidores públicos contratados	435	77.3
Total	563	100.00

Nota. Elaborado con la información de la Oficina de Recursos Humanos - MPA



4.3.2. Muestra

Siendo ambas poblaciones un número considerable de habitantes (68,028) y de servidores públicos (563 servidores públicos), el proyecto de investigación consideró determinar el tamaño para ambas muestras mediante la siguiente ecuación:

$$n = \frac{NZ^2pq}{\alpha^2 (N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza (95%) \cong 1,96

p = Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia (0,8)

q = Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (0,2)

α = Nivel de significancia 5%

El detalle de la muestra se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4

Tamaño de Muestra de la población de la ciudad de Abancay

Condición	Habitantes	%
Femenino	127	52.01
Masculino	117	47.99
Total	245	100.00

Tabla 5
Tamaño de Muestra de los servidores públicos de la MPA

Condición	Cantidad	%
Servidores públicos nombrados	39	22.7
Servidores públicos contratados	133	77.3
Total	172	100.00

4.4. Procedimiento de la investigación

- Se elaboró los instrumentos de investigación para cada una de las dimensiones.
- El cuestionario para ambas muestras fue validado.
- Se determinó la fiabilidad estadística del instrumento.
- Validado y fiable el instrumento de investigación se procedió a aplicar los cuestionarios al total de ambas muestras.
- Los datos registrados fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSSv.26.
- Los resultados permitieron hacer las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

4.5. Técnica e instrumentos de investigación

4.5.1. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, que según Carrasco (2016) menciona que esta “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos con que se obtienen” (p.314).

4.5.2. Instrumentos de investigación

El cuestionario fue el instrumento de medición utilizado que permitió recolectar datos para poder describir el comportamiento de la variable en estudios desde las dos perspectivas (población y servidores públicos).

Carrasco (2016) el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usada cuando se estudia un grupo de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión” (p.318).

Las preguntas del cuestionario fueron elaboradas tomando en consideración los indicadores para cada una de las dimensiones de las dos variables, cuidando que su estructura permita lograr los objetivos de la investigación, para esto el cuestionario será validado por juicio de expertos y se demostrará su confiabilidad de acuerdo al coeficiente de fiabilidad de Omega McD.

Tabla 6

Coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los ciudadanos

Scale Reliability Statistics	McDonald's ω
scale	0.859

Tabla 7

Coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los servidores públicos

Scale Reliability Statistics	McDonald's ω
scale	0.815

La tabla 6 y 7 respecto a la confiabilidad de los instrumentos de investigación, considerando el coeficiente de McDonald's los valores obtenidos se encuentran dentro del rango (.7 a .9) demostrando que son cuestionarios aceptables para su aplicación.

4.6. Análisis estadístico

El tratamiento estadístico consideró un proceso no inferencial o descriptivo en una primera etapa y proceso inferencial en una segunda etapa, en esta última se utilizó una medida de comparación a través del coeficiente U de Mann Whitney, que determinó los rangos medios de cada una de las poblaciones muestrales por ser independiente y la comparación estadística que permite determinar si existe o no diferencia significativa.

a) Hipótesis estadística

Condiciones a cumplir para la contratación de hipótesis:

$$H_0: m_1 = m_2$$

$$H_1: m_1 \neq m_2$$

b) Estadístico

Coeficiente de U de Mann Whitney

c) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

d) Región crítica o regla de decisión

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0

Si $p \leq 0,05$ entonces se acepta la H_1

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo univariable (Liderazgo)

5.1.1. Análisis descriptivo desde la percepción de los ciudadanos

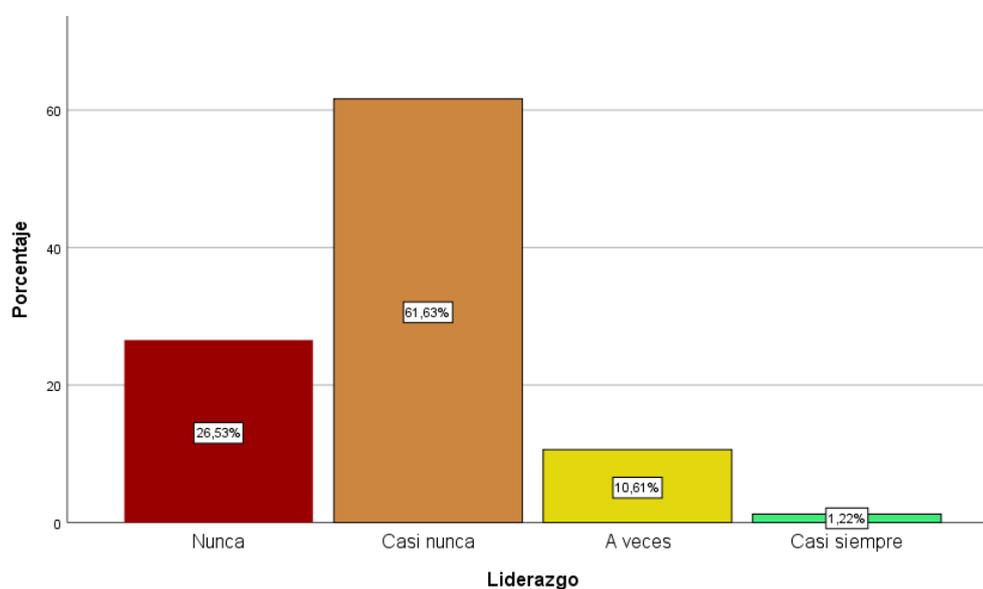
Tabla 8

Distribución de frecuencia del Liderazgo de la gestión edil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	65	26,5	26,5	26,5
Casi nunca	151	61,6	61,6	88,2
Válido A veces	26	10,6	10,6	98,8
Casi siempre	3	1,2	1,2	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución porcentual del Liderazgo de la gestión edil



De acuerdo a la tabla 6 y figura 1 desde la perspectiva del ciudadano sobre el liderazgo en la gestión edil se observa que 26,53% y el 61,63% que corresponde a 65 y 151 encuestados respectivamente señalan que nunca o casi nunca demuestran un buen liderazgo en la gestión edil respecto a la seguridad ciudadana, limpieza pública, beneficios tributarios y sobre las obras. Un 10,61% (26 encuestados) señalaron que a veces demuestran un buen liderazgo, mientras que solo 3 ciudadanos mencionaron que casi siempre es bueno.

5.1.1.1. Análisis descriptivo de la dimensión seguridad ciudadana

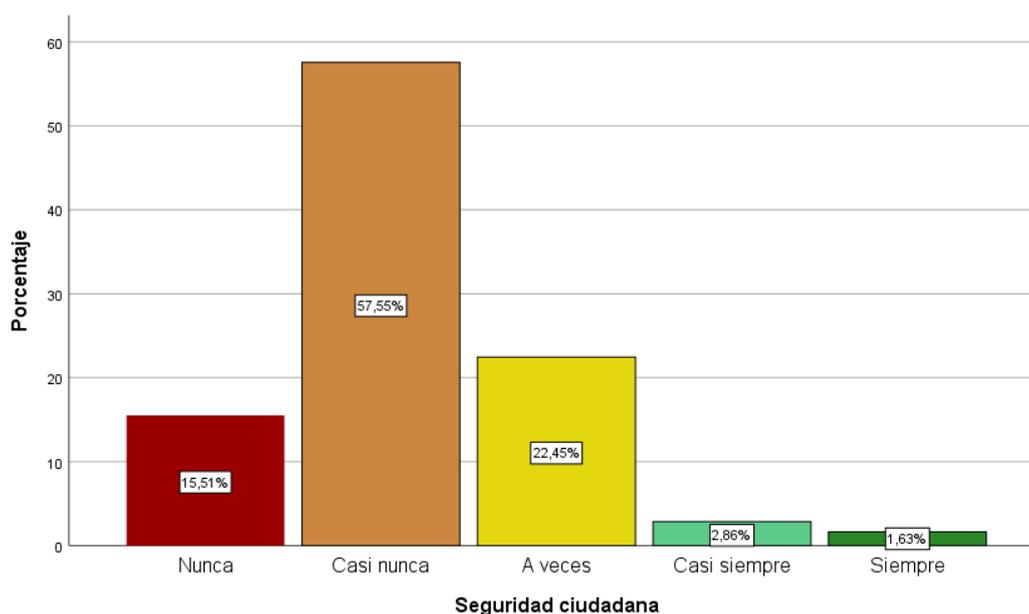
Tabla 9

Distribución de frecuencia de la percepción de la seguridad ciudadana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	15,5	15,5
	Casi nunca	141	57,6	73,1
	A veces	55	22,4	95,5
	Casi siempre	7	2,9	98,4
	Siempre	4	1,6	100,0
	Total	245	100,0	100,0

Figura 2

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión seguridad ciudadana



Según la tabla 7 y figura 2 desde la perspectiva del ciudadano sobre el liderazgo en la seguridad ciudadana el 15,51% y 57,55% que corresponde a 38 y 141 encuestados respectivamente señalan que nunca y casi nunca el gerente propone estrategias innovadoras, ni decisiones adecuadas, ni fomenta acciones educativas para disminuir la violencia, este decisor no trabaja en equipo con la población. El 22,45% (55 encuestados) mencionaron que a veces estas acciones o actividades se realizan, mientras que el 2,86% y 1,63% señalan que casi siempre y siempre se realizan estas tareas de manera adecuada.

5.1.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión limpieza pública

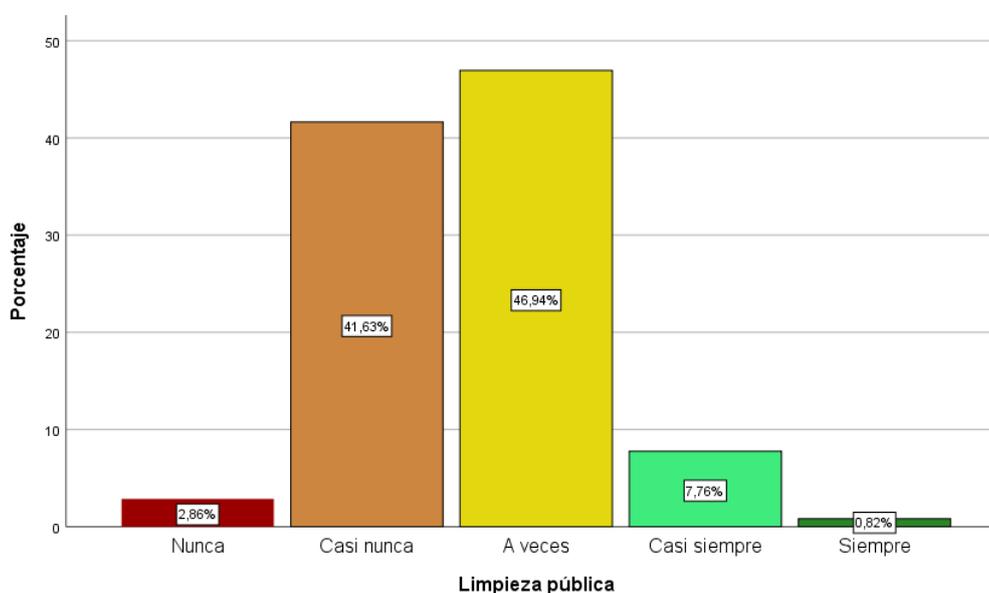
Tabla 10

Distribución de frecuencia de la percepción de la limpieza pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	102	41,6	41,6	44,5
A veces	115	46,9	46,9	91,4
Casi siempre	19	7,8	7,8	99,2
Siempre	2	,8	,8	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión limpieza pública



Según la tabla 10 y figura 3 desde la perspectiva del ciudadano sobre el liderazgo en el tema de limpieza pública el 2,9% y 41,6% que corresponde a 7 y 120 encuestados respectivamente señalan que nunca y casi nunca las calles, parques y plazas de la ciudad están limpias, ni promueve o fomenta el emprendimiento respecto a la creación de EPS-RS 46,94% (115 encuestados) mencionaron que a veces estas acciones o actividades se realizan, mientras que el 7,76% y 0,82% señalan que casi siempre y siempre se realizan estas tareas de manera adecuada.

5.1.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión tributación

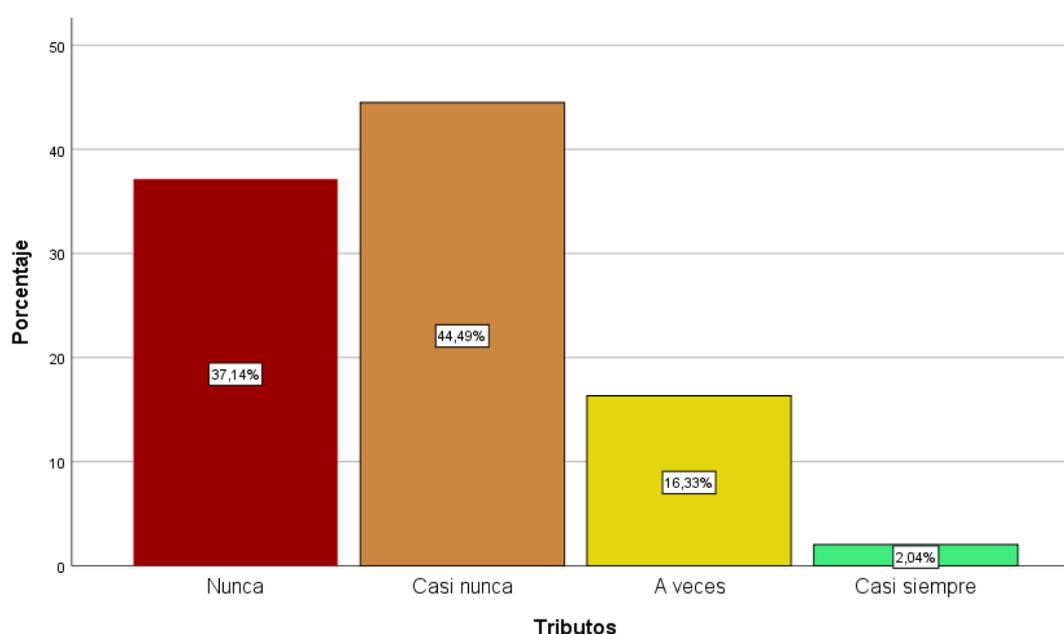
Tabla 11

Distribución de frecuencia de la percepción sobre los tributos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	91	37,1	37,1	37,1
Casi nunca	109	44,5	44,5	81,6
Válido A veces	40	16,3	16,3	98,0
Casi siempre	5	2,0	2,0	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos



Según la tabla 11 y figura 4 desde la perspectiva del ciudadano sobre el liderazgo en tributos el 37,14% y 44,49% que corresponde a 91 y 109 encuestados respectivamente señalan que nunca y casi nunca la población demuestra tener interés y conocimiento del incremento presupuestal, El 16,33% (40 encuestados) mencionaron que a veces estas acciones o actividades se realizan, mientras que el 2,04% señalan que casi siempre se realizan estas estas actividades de una manera eficiente.

5.1.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión obras

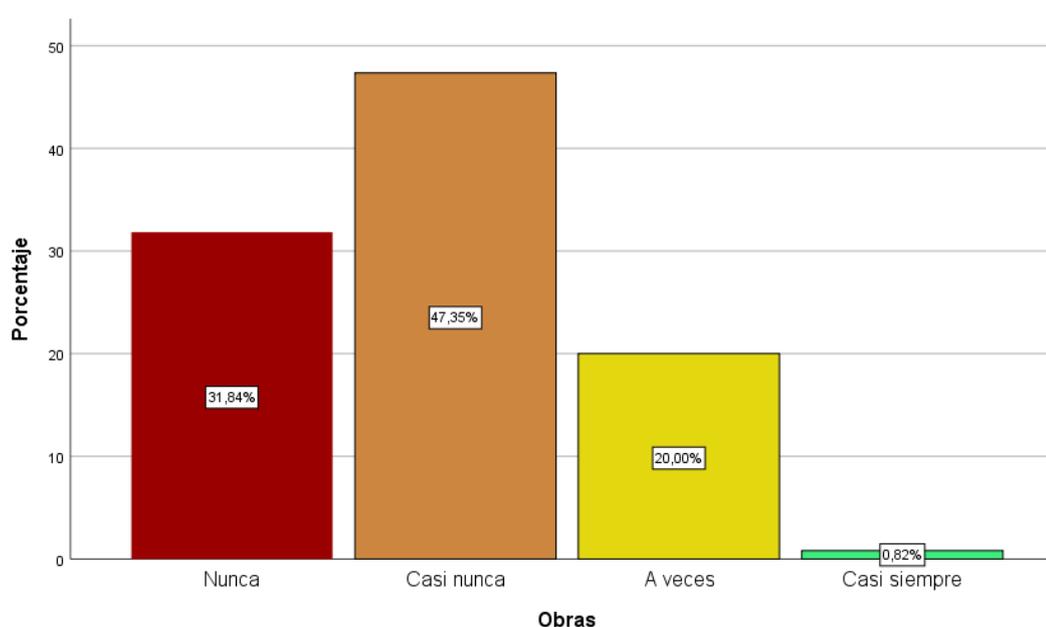
Tabla 12

Distribución de frecuencia de la percepción sobre las obras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	78	31,8	31,8	31,8
Casi nunca	116	47,3	47,3	79,2
Válido A veces	49	20,0	20,0	99,2
Casi siempre	2	,8	,8	100,0
Total	245	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos



Según la tabla 12 y figura 5 desde la perspectiva del ciudadano sobre el liderazgo en el tema de obras públicas el 31,8% y 47,3% que corresponde a 78 y 116 encuestados respectivamente señalan que nunca y casi nunca la población está informada por parte de la municipalidad acerca de la ejecución de obras públicas en la ciudad, ni se toma en consideración a la población para la realización de un proyecto a través del presupuesto participativo El 20% y 8% (2y 49 encuestados) mencionaron que a veces y casi siempre estas acciones o actividades se realizan.

5.1.2. Análisis descriptivo desde la percepción de los servidores públicos

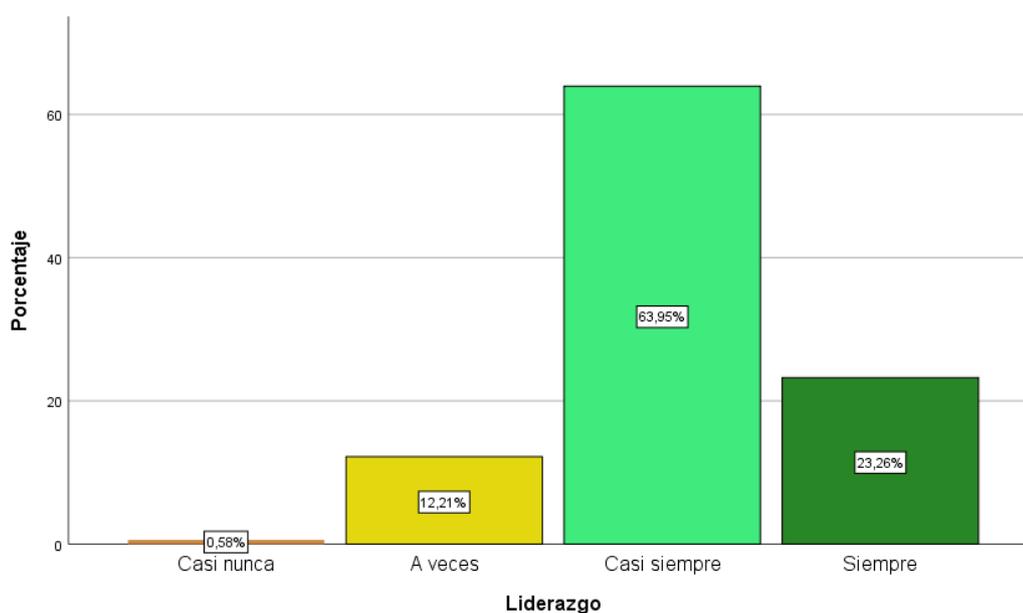
Tabla 13

Distribución de frecuencia del Liderazgo de la gestión edil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	,6	,6
	A veces	21	12,2	12,8
Válido	Casi siempre	110	64,0	76,7
	Siempre	40	23,3	100,0
	Total	172	100,0	100,0

Figura 6

Distribución porcentual del Liderazgo de la gestión edil



Según la tabla 13 y figura 6 desde la perspectiva del servidor público sobre el liderazgo el 0,58% y 12,21% que corresponde a 1 y 21 encuestados respectivamente señalan que casi nunca y a veces señalan que existe un buen liderazgo dentro de la municipalidad y respectivamente de los funcionarios El 64% y 23.3% (110 y 40 encuestados) mencionaron que casi siempre y siempre se realiza un buen liderazgo.

5.1.2.1. Análisis descriptivo de la dimensión seguridad ciudadana

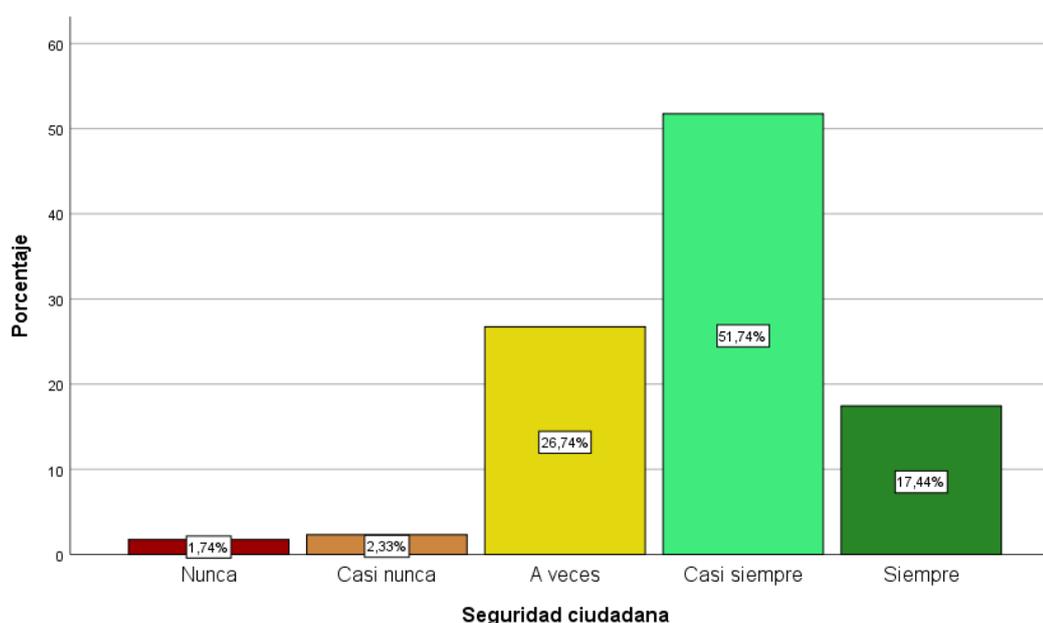
Tabla 14

Distribución de frecuencia de la percepción de la seguridad ciudadana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,7	1,7
	Casi nunca	4	2,3	4,1
	A veces	46	26,7	30,8
	Casi siempre	89	51,7	82,6
	Siempre	30	17,4	100,0
	Total	172	100,0	100,0

Figura 7

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión seguridad ciudadana



Según la tabla 14 y figura 7 desde la perspectiva del servidor público sobre el liderazgo en el tema de seguridad ciudadana el 1,7% y 2,3% que corresponde a 3 y 4 encuestados de los trabajadores respectivamente señalan que nunca y casi nunca el gerente encargado del área propone estrategias innovadoras para garantizar la seguridad ciudadana ni toma decisiones adecuadas para garantizar la no violencia y. El 27,7%, 51,7% y 17,4% (46, 89 y 30 encuestados) mencionaron que a veces, casi siempre y siempre estas acciones o actividades se realizan.

5.1.2.2. Análisis descriptivo de la dimensión limpieza pública

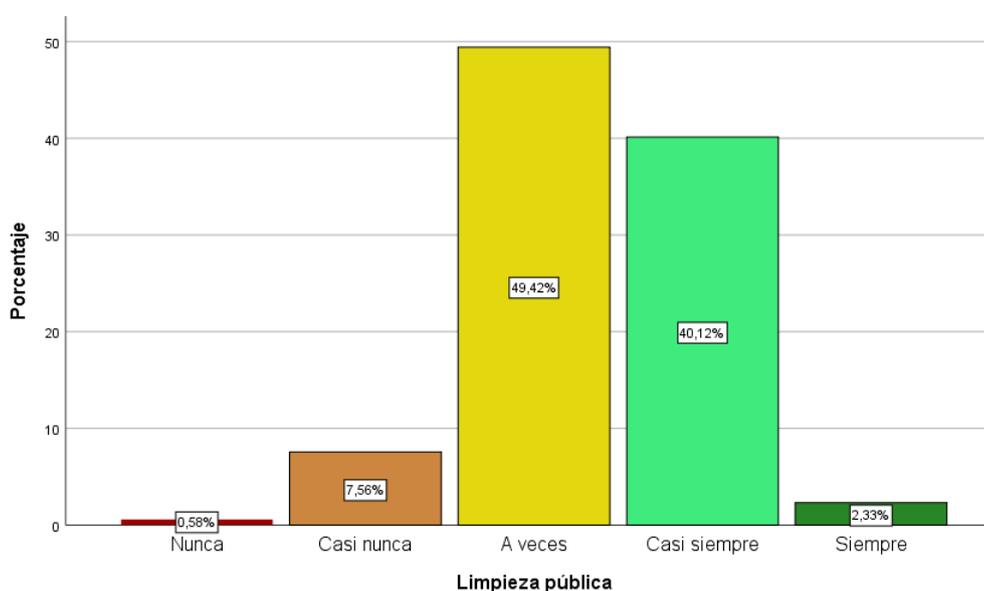
Tabla 15

Distribución de frecuencia de la percepción de la limpieza pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
Casi nunca	13	7,6	7,6	8,1
A veces	85	49,4	49,4	57,6
Casi siempre	69	40,1	40,1	97,7
Siempre	4	2,3	2,3	100,0
Total	172	100,0	100,0	

Figura 8

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión limpieza pública



Según la tabla 15 y figura 8 desde la perspectiva del servidor público sobre liderazgo en limpieza pública el 6 % y 7,6 % que corresponde a 1 y 13 encuestados de los trabajadores respectivamente señalan que nunca y casi nunca el gerente demuestra tener conocimiento amplio capaz de persuadir a los tomadores de decisiones para garantizar un adecuado servicio de limpieza pública. El 49,4%, 40,1 % y 2,3 % (85, 69 y 4 encuestados) mencionaron que a veces, casi siempre y siempre el gerente trabaja en equipo con los representantes de la población.

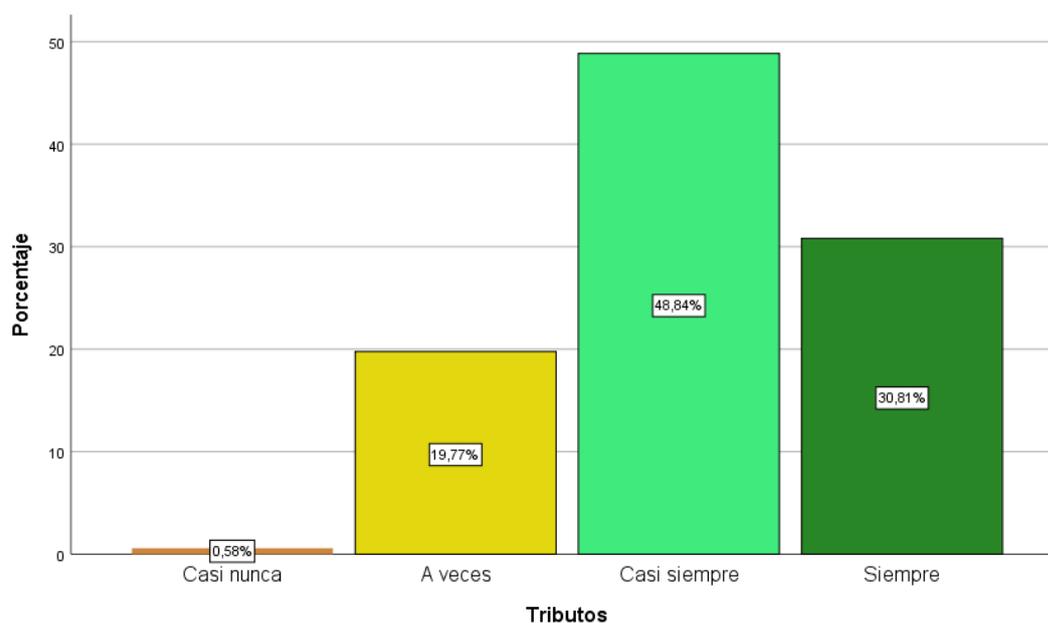
5.1.2.3. análisis descriptivo de la dimensión tributación

Tabla 16 Distribución de frecuencia de la percepción sobre los tributos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	,6	,6
	A veces	34	19,8	20,3
Válido	Casi siempre	84	48,8	69,2
	Siempre	53	30,8	100,0
	Total	172	100,0	100,0

Figura 9

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos



Según la tabla 16 y figura 9 desde la perspectiva del servidor público sobre el liderazgo en el tema de tributos el 6 % y 19,8% que corresponde a 1 y 34 encuestados de los trabajadores respectivamente señalan que casi nunca y a veces el gerente propone estrategias innovadoras para que la población con bajos recursos económicos puedan cumplir con el pago de sus tributos. El 48,8% y 30,8 % (84 y 53 encuestados) mencionaron que, casi siempre y siempre estas acciones o actividades se realizan.

5.1.2.4. Análisis descriptivo de la dimensión obras

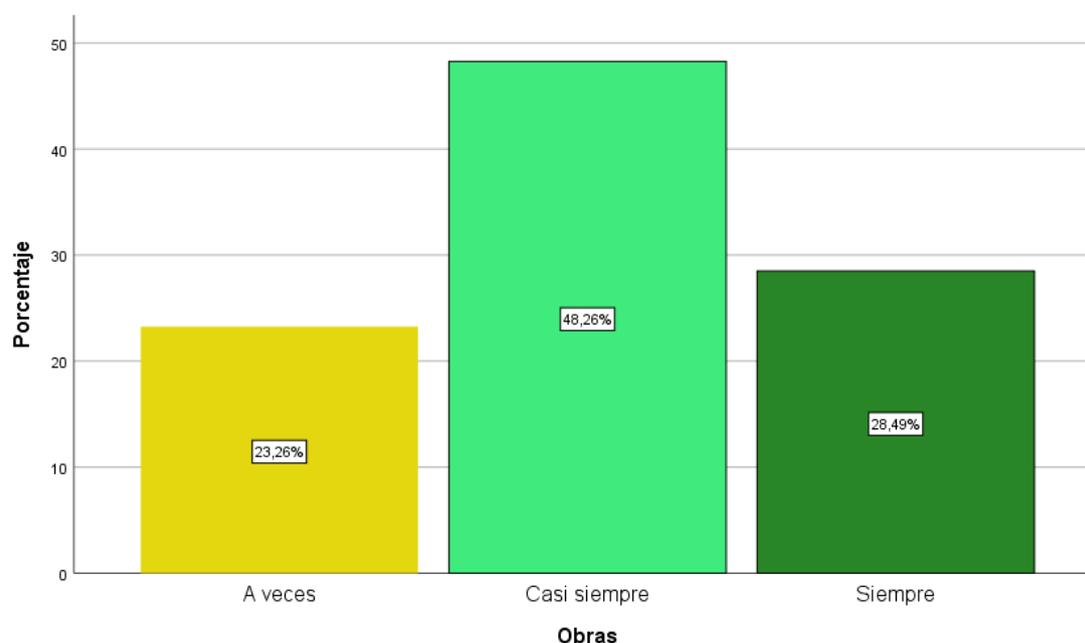
Tabla 17

Distribución de frecuencia de la percepción sobre las obras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	40	23,3	23,3	23,3
Válido Casi siempre	83	48,3	48,3	71,5
Siempre	49	28,5	28,5	100,0
Total	172	100,0	100,0	

Figura 10

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión tributos



Según la tabla 17 y figura 10 desde la perspectiva del servidor público sobre el liderazgo en obras el 23,3 % y 48,3 % que corresponde al 40 y 83 encuestados de los trabajadores respectivamente. Señalan que a veces y casi siempre el gerente demuestra tener conocimiento y experiencia para priorizar la realización de obras públicas El 28,5% (49 encuestados) mencionaron que a veces, casi siempre y siempre estas acciones o actividades se realizan.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis estadística general:

H₀: No existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

H₁: Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

5.2.2. Prueba de Toma de Decisión

5.2.2.1. Prueba U de Mann Whitney (Liderazgo)

Tabla 18

Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre el liderazgo

U de Mann-Whitney	775,500
Z	-17,219
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: Percepción	

En la tabla 18 se observa que la significancia asintótica es igual a ,000 siendo menor al nivel de significancia de ,05 condición que permite



rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que, si existe una diferencia significativa respecto al liderazgo de la gestión edil durante el periodo 2018 – 2020 desde la percepción del ciudadano con la del servidor público.

5.2.2.2. Hipótesis estadística específica:

H₀: No existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión en la seguridad ciudadana periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

H₁: Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión en la seguridad ciudadana periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

5.2.3. Prueba de Toma de Decisión

5.2.3.1. Prueba U de Mann Whitney (seguridad ciudadana)

Tabla 19

Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre la seguridad ciudadana

U de Mann-Whitney	1950,000
Z	-16,375
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: Percepción	

En la tabla 19 se observa que la significancia asintótica es igual a ,000 siendo menor al nivel de significancia de ,05 condición que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que, si existe una diferencia significativa respecto al liderazgo de la gestión respecto a la seguridad ciudadana durante el periodo 2018 – 2020 desde la percepción del ciudadano con la del servidor público.

5.2.3.2. Hipótesis estadística general:

H₀: No existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

H₁: Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

5.2.4. Prueba de Toma de Decisión

5.2.4.1. Prueba U de Mann Whitney (limpieza pública)

Tabla 20

Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre la limpieza pública

U de Mann-Whitney	5700,500
Z	-13,338
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: Percepción	

En la tabla 20 se observa que la significancia asintótica es igual a ,000 siendo menor al nivel de significancia de ,05 condición que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que, si existe una diferencia significativa respecto al liderazgo de la gestión respecto a la limpieza pública durante el periodo 2018 – 2020 desde la percepción del ciudadano con la del servidor público.

5.2.4.2. Hipótesis estadística general:

H₀: No existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020

desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

H₁: Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.

5.2.5. Prueba de Toma de Decisión

5.2.5.1. Prueba U de Mann Whitney (Tributos)

Tabla 21

Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre los tributos

U de Mann-Whitney	3875,500
Z	-14,784
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Percepción

En la tabla 21 se observa que la significancia asintótica es igual a ,000 siendo menor al nivel de significancia de ,05 condición que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que, si existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos con la del servidor público.

5.2.5.2. Hipótesis estadística general:

H₀: No existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión del sistema de tributación periodo desde la perspectiva del ciudadano con la perspectiva del servidor público, Abancay - 2020.

H₁: Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión del sistema de tributación periodo desde la perspectiva del ciudadano con la perspectiva del servidor público, Abancay - 2020.

5.2.6. Prueba de Toma de Decisión

5.2.6.1. Prueba U de Mann Whitney (Obras)

Tabla 22

Estadístico comparativo de las diferencias significativas sobre las obras

U de Mann-Whitney	1207,500
Z	-16,788
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: Percepción	

En la tabla 21 se observa que la significancia asintótica es igual a ,000 siendo menor al nivel de significancia de ,05 condición que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que, si existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión del sistema de tributación periodo desde la perspectiva del ciudadano con la perspectiva del servidor público.

5.3. Discusiones.

A partir de los hallazgos encontrados se establece que existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay, donde el ciudadano señala respecto al liderazgo que el 26,53% y 61,63% de los encuestados respectivamente señalan que nunca o casi nunca se demuestra un buen liderazgo en la gestión edil respecto a la seguridad ciudadana, limpieza pública, beneficios tributarios y sobre las obras. Estos resultados son diferentes a lo señalado por Garrido y Sanhuez (2017) quienes mencionan tomando en cuenta el municipio de Yungay, de Bulnes, de Ñiquen y de Pinto en base a los promedios obtenidos que van de 3 a 3.72 que los decisores demuestran su responsabilidad social (calidad de vida, compromiso con la comunidad, cuidado y preservación del ambiente) con lo que se puede deducir que hay un liderazgo aceptable por la población. Por su parte, Ruiz (2017) señala que existe una relación directa entre liderazgo político municipal con la gestión de la seguridad ciudadana, esto demuestra que la disminución de la seguridad ciudadana principalmente depende del liderazgo de los tomadores de decisiones en la gestión edil. Tomando en consideración los resultados de esta investigación respecto a la

dimensión seguridad ciudadana donde más del 73% de los ciudadanos consideran que los gerentes no proponen estrategias innovadoras, u otras estrategias adecuadas para eliminar la inseguridad que vive el ciudadano y viendo los resultados descriptivos de la variable donde más del 88% de la población señala que no se demuestra un buen liderazgo edil corrobora la relación directa que afirma Ruiz. Asimismo, Vicencio (2018) afirma que entre el liderazgo político del alcalde con la gestión municipal existe una relación positiva y alta, hecho que demuestra que para brindar satisfacer las necesidades de la población de su jurisdicción los tomadores de decisiones tienen que ser el primer elemento importante (líder) del proceso del liderazgo que haga y proponga cambios respecto a cada una de las responsabilidades que por ley orgánica de municipalidades se le otorga, dentro de ellas: la seguridad ciudadana, limpieza, pública, tributación, y ejecución de obras, que es parte de la gestión municipal.

Por otro lado, los hallazgos obtenidos desde la percepción del servidor público de la municipalidad sobre el liderazgo en la gestión edil durante el periodo 2018-2020 señalan más del 53% considera casi siempre el liderazgo es adecuado y un reducido 23,44% señala que siempre es adecuado, lo que demuestra desde un punto no inferencial la diferencia en las percepciones; sin embargo, existe un porcentaje considerable de 12,79% de los mismo trabajadores que consideran que el liderazgo no es adecuado.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Tomando en consideración que el p valor (.000) en cada uno de los resultados inferenciales de acuerdo al estadístico U de Mann Whitney es menor al nivel de significancia se concluye que:

Primera

La perspectiva del ciudadano respecto al liderazgo de la gestión edil es diferente a la de la perspectiva del trabajador, el primer grupo como población que debería beneficiarse con la gestión señalan de que el liderazgo no es adecuado más del 88% de los ciudadanos, mientras que los servidores públicos señalan que si es casi siempre o siempre es adecuado (53,9% y 23,26% respectivamente). El análisis inferencial permite afirmar que existe una diferencia significativa entre las percepciones de ambos grupos.

Segunda

Existe una diferencia significativa entre la percepción de la ciudadanía respecto al nivel de liderazgo de la gestión de seguridad ciudadana (señala más del 73% que nunca y casi nunca es adecuada) con la percepción de los servidores públicos (señala más del 69% que casi siempre y siempre es adecuada).

Tercera

Existe una diferencia significativa entre la percepción de la ciudadanía respecto al nivel de liderazgo de la gestión de limpieza pública (señala el más del 44% que a Nunca y casi nunca es adecuada) con la percepción de los servidores públicos (señala más del 42% que casi siempre y siempre es adecuada).



Cuarta

Existe una diferencia significativa entre la percepción de la ciudadanía respecto al nivel de liderazgo de la gestión de tributos (señala más de un 81% que nunca y casi nunca es adecuada) con la percepción de los servidores públicos (señalan que casi siempre y siempre es adecuada).

Quinta

Existe una diferencia significativa entre la percepción de la ciudadanía respecto al nivel de liderazgo de la gestión de ejecución de obras (señala más del 79% que nunca y casi nunca es adecuada) con la percepción de los servidores públicos (señala más del 76% que casi siempre y siempre es adecuada).

6.2. Recomendaciones

Primera

El alcalde debe fortalecer sus capacidades respecto a estilos de liderazgo con la finalidad de mejorar la gestión edil, para generar un cambio en los servidores públicos y lograr los objetivos de esta entidad pública y así satisfacer las necesidades de la población de manera adecuada y mejores la percepción de los ciudadanos respecto a sus decisiones.

Segunda

El gerente responsable de seguridad ciudadana debe ser especialista en el tema y con capacidades formativas respecto a la gestión pública que garantice un liderazgo adecuado en base a toma de decisiones adecuadas, que permita disminuir o erradicar la inseguridad ciudadana.

Tercera

El gerente responsable del área de medio ambiente y recursos naturales debe ser especialista en el tema y con capacidades formativas respecto a la gestión pública que garantice un liderazgo adecuado en base a toma de decisiones adecuadas, que permita disminuir o erradicar la problemática no solo respecto a los residuos sólidos sino a otras problemáticas ambientales propias a sus funciones.

Cuarta



El responsable del área de los tributos debe ser especialista en el tema y con capacidades formativas respecto a la gestión pública que garantice un liderazgo adecuado en base a toma de decisiones adecuadas, que permita generar estrategias que conduzcan a condiciones para que los ciudadanos se pongan al día y cumplan el pago de sus tributos.

Quinta

El gerente responsable de infraestructura debe ser especialista en el tema y con capacidades formativas respecto a la gestión pública que garantice un liderazgo adecuado en base a toma de decisiones adecuadas, que permita el cumplimiento de la programación de ejecución y entrega de obra en el tiempo previsto y sin incremento de presupuesto.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andía, W. (2015). *Diccionario de administración*. Lima-Perú: Ediciones Arte & Pluma.
- Auma, V., & Nina, Y. (2017). *Liderazgo organizacional, participación política e influencia de los actores en el proceso de las políticas públicas locales en la ciudad de Puno: 2015-2016*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Calvo, D. (2017). *Liderazgo de la política pública de seguridad ciudadana: caso del gobierno local del distrito de San Juan de Miraflores (2007-2009)*. Lima - Perú: Escuela de Posgrado PUCP.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Chomali, F., & Majluf, N. (2007). *Ética y responsabilidad social en la empresa*. Santiago de Chile: Aguilar Chilena de Ediciones S.A.
- Collado, F. (2018). *Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979-2011)*. Sevilla - España: Universidad Pablo de Olavide.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima-Perú: La Confianza S.A.
- Drucker, P. (1997). *La sociedad post capitalista*. Bogota - Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia*. Chile: Pearson Education S.A.
- Fernández, R. (2010). *Administración de la responsabilidad corporativa: una nueva cultura empresarial*. España: Thomson.
- Garrido, V., & Sanhueza, J. (2017). Responsabilidad Social en los Municipios de la Provincia de Ñuble. (*Seminario de Titulación*). Universidad del Bío - Bío, Chile.



- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. México D.F.: Thomson.
- Huanca, L. (2019). Gestión municipal y la calidad de vida de la población del distrito de Villa El Salvador años 2012 - 2016. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2007). *Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: perfil sociodemográfico*. Lima: INEI.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Mejía, E. (2013). *La investigación científica en educación*. Lima - Perú: CEPREDIM - UNMSM.
- Municipalidad Provincial de Abancay. (2017). *Plan de Desarrollo Concertado Abancay al 2021*. Abancay: MPA.
- Natera, A. (2001). *El liderazgo político en la sociedad democrática*. Madrid - España: Centro de estudios políticos y constitucionales.
- Natera, A. (2009). *Liderazgos transaccionales y liderazgo de la recomposición: estilos de liderazgo y ciencia política*. Seúl - Korea: Universidad de Quintana Roo.
- Núñez, A. (2016). *Responsabilidad social municipal y el impacto ambiental en la provincia de Huancayo*. Huancayo - Perú: Escuela de Posgrado UNCP.
- Pérez, V. (2015). *El proceso de liderazgo político y de gestión pública ante el fenómeno de la inmigración: crisis económica, formación y empleo*. Granada - España: Universidad de Granada.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima - Perú: San Marcos.
- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.



- Rosenberg, J. (1989). *Diccionario de administración y finanzas*. Barcelona: Pinter Colombiana S.A.
- Ruiz, W. (2017). *Liderazgo político municipal y su relación con la seguridad ciudadana en el distrito de Ate – Lima. 2015*. Lima - Perú: Escuela de Posgrado UCV.
- Santistevan Villacreses, K. L. (2014). *Sistema de gestión de la cultura organizacional ambiental para la promoción de valores en correspondencia con los paradigmas de la sostenibilidad en la zona sur de Manabí*. Trujillo - Perú: Escuela de Posgrado Universidad Privada Antenor Orrego.
- Schwalb, M., & Malca, O. (2004). *Responsabilidad social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible*. Lima - Perú: Universidad del Pacífico Centro de investigación.
- Unidad Técnica Observatorio de Descentralización. (2018). *Ranking: Ejecución presupuestal de las municipalidades (Total, gasto corriente y gasto capital)*. Lima: Congreso de la República.
- Vicencio, E. (2018). *Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis - Cusco*. Lima - Perú: Escuela de Posgrado UCV.



ANEXO



TITULO: Liderazgo de la gestión edil periodo 2018- 2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay

Línea de investigación: Sistema político y gobernabilidad

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Metodología
<p>GENERAL ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión de la seguridad ciudadana periodo 2018 - 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil de limpieza pública periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo de la gestión edil del sistema de tributación periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay?</p>	<p>GENERAL Determinar el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018- 2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>ESPECÍFICOS Identificar el nivel el nivel de liderazgo de la gestión edil de la seguridad ciudadana periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo de la gestión edil de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo en la ejecución de obras públicas periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo de la Gestión edil del sistema de tributación periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p>	<p>GENERAL Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil periodo 2018- 2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay.</p> <p>ESPECÍFICO Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil de la seguridad ciudadana periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión de limpieza pública periodo 2018- 2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la gestión edil en la ejecución de obras públicas periodo 2018-2020 desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay</p> <p>Existe una diferencia significativa entre el nivel de liderazgo de la Gestión del sistema de tributación periodo desde la perspectiva del ciudadano con la perspectiva del servidor público, Abancay - 2020.</p>	<p>Variable Independiente Liderazgo de la gestión pública</p> <p>Dimensiones Seguridad ciudadana Limpieza pública Obras Públicas Tributos</p>	<p>Tipo de investigación: Teórica o básica</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Comparativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: Total de habitantes de la ciudad de Abancay. Total de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay</p> <p>Muestra: Considerando un muestreo probabilístico estratificado.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Prueba estadística: No inferencial e inferencial Soporte informático: SPSS v25.</p>

