



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la
Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN GESTRION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Ernesto Antonio Vicencio Checco

ASESORA:

Dra. Liliam del Rocío Gil Aquino

Sección:

Ciencias Empresariales

Línea de Investigación:

Planificación y Control Financiero

PERU- 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. CusiHuamán Hermosa Melquiadez
Presidente

Dr. Campaña Morro Waldo Enrique
Secretario

Dra. Liliam del Roció Gil Aquino
Vocal

DEDICATORIA

Al divino creador por ser mi guía y protector; por concederme la fortaleza, sabiduría y prudencia en las adversidades de la vida y por guiarme por el camino del éxito como es el caso presente.

A mis estimados hijos e hijas John William, Edith, Richard Antony y Lisseth Victoria quienes gracias a su formación apoyaron este trabajo.

A mi esposa Victoria, por su comprensión, tolerancia y por ser mi aliada estratégica para seguir adelante.

A mis recordados progenitores por brindarme la vida, con amor y comprensión hecho que valoro de que el amor verdadero perdura y trasciende en el tiempo.

EL AUTOR

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo (UCV) por extender las fronteras del claustro universitario en la región Cusco permitiendo mi formación de Maestro en Gestión Pública y por su valiosa contribución al desarrollo de la provincia de Canchis y la acreditación de la educación de los profesionales de la zona.

A la municipalidad provincial de Canchis-Cusco por la oportunidad y las facilidades proporcionadas para la investigación, en las diferentes gerencias en especial a las autoridades, funcionarios y trabajadores quienes sin exigir nada a cambio han colaborado y participado en forma altruista y despendida en la aplicación de los instrumentos de la presente investigación

A la Doctora Liliam Roció Gil Romero; asesora del presente trabajo, por su riguroso comentario que han servido de manera significativa para optimizar la excelencia y publicación de la presente Tesis

Vicencio Checco Ernesto Antonio

PRESENTACION

Respetables señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Canchis-Cusco 2018”, en donde se llegó a identificar y determinar la relación existente entre Liderazgo Político del Alcalde y la Gestión Municipal en la municipalidad provincial de Canchis, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencido de cumplir con los requisitos de aprobación

Vicencio Checco Ernesto Antonio

Autor

INDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	2
AGRADECIMIENTO.....	4
PRESENTACION	6
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	11
I.INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 TRABAJOS PREVIOS.	14
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.	21
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	38
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.	39
1.6 HIPÓTESIS.....	40
1.7 OBJETIVOS.	41
II. MÉTODO.....	42
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	42
2.2 Variables, Operacionalización.	42
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
III.RESULTADOS	50
3.1 Descripción	50
Tabla N° 01	50
Baremos para la variable liderazgo político	50
Tabla N° 02	51
Baremos para la variable gestión municipal	51
3.2 Resultados de la variable y las dimensiones.....	52
3.2.1 Resultados variable liderazgo político.....	52
Gráfico N° 01	52
3.2.2 Resultados de la dimensión autoritario/dictatorial.....	53
Tabla N° 04	53
Gráfico N° 02.....	54
3.2.2 Resultados de la dimensión democrática.....	55
Tabla N° 04	55
Gráfico N° 02.....	55

3.2.3 Resultados de la dimensión carismática.....	56
Tabla N° 05	56
Gráfico N° 03.....	57
3.2.4 Resultados de la dimensión transformacional	58
3.2.6 Resultados variable gestión municipal.....	59
Tabla N° 08	59
Gráfico N° 06.....	60
3.2.7 Resultados dimensión.....	61
Tabla N° 09	61
Fuente: elaboración propia.....	61
Gráfico N° 07	61
3.2.8 Resultados dimensión plan estratégico institucional	62
Gráfico N° 08.....	63
3.2.9 Resultados dimensión plan operativo institucional	64
Tabla N° 11	64
Gráfico N° 09.....	64
3.2.10 Resultados dimensión presupuesto participativo	65
Tabla N° 12	65
Gráfico N° 10.....	66
3.3 Prueba de hipótesis.....	67
Tabla N°13	67
3.3.1 Prueba de hipótesis general	67
Tabla N° 14	68
Correlaciones entre las variables liderazgo político y gestión municipal	68
3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1	69
Tabla N° 15	69
3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2	70
3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3	72
Tabla N° 17	72
3.3.5 Prueba de hipótesis específica 4	73
Tabla N° 18	74
VII. REFERENCIAS.....	83

RESUMEN

El trabajo de investigación titulada “Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Canchis-Cusco 2018” tiene como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, con tal fin se aplica el diseño de coeficiente de correlación de Pearson (r). En forma específica se pretende identificar la relación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Canchis 2018, la población está conformada por los regidores, funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial Canchis y la muestra fue de 42 trabajadores.

En la recolección de datos variable liderazgo político se utilizó un cuestionario de 24 Ítem, respondiendo cada trabajador las preguntas de acuerdo como percibe cada afirmación con una valoración numérica de cero a tres. Para la segunda variable de gestión municipal se empleó un cuestionario de 24 preguntas que permitió conocer el cómo se implementó la planificación en los documentos de gestión de la municipalidad, con una valoración de cero a tres, según el nivel de avance logrado en los documentos de gestión.

En cuanto a la variable de liderazgo político se obtuvo como resultado que un 52,08% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiestan que casi siempre existe liderazgo político del Alcalde, mientras que un 33,33% casi nunca y el 14,58% nunca.

En cuanto a la variable de gestión municipal se obtuvo como resultado que un 52,08% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi siempre existe la variable gestión municipal, un 39,58% casi nunca y 8,33% nunca.

En base a estos datos se muestra una correlación entre liderazgo autoritario y el plan operativo institucional de 0,416 correlación positiva moderada; entre liderazgo democrático y el plan estratégico institucional de 0,590 correlación positiva moderada; entre liderazgo carismático y presupuesto participativo de 0,770 correlación positiva alta; entre liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado de 0,704 correlación positiva alta; cuyos resultados calculados utilizando el coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.13 que se encuentra

en el intervalo de -0.01 a -0.19, estableciendo una correlación positiva moderada y correlación positiva alta.

Palabras claves: Liderazgo político y gestión Municipal

ABSTRACT

The research work entitled "Political Leadership of the Mayor and Municipal Management in the Provincial Municipality of Canchis-Cusco 2018" aims to establish the correlation between the political leadership of the Mayor and municipal management in the provincial municipality of Canchis-Cusco, with Finally, the Pearson correlation coefficient design (r) is applied. Specifically, it is intended to identify the relationship between the political leadership of the Mayor and municipal management in the provincial municipality of Canchis 2018, the population is made up of the councilors, officials and workers of the Canchis provincial municipality and the sample was 42 workers. In the variable data collection, political leadership, a questionnaire of 24 items was used, each worker answering the agreement questions as he perceives each statement with a numerical valuation from zero to three. For the second variable of municipal management, a questionnaire of 24 questions was used, which allowed to know how the planning was implemented in the management documents of the municipality, with a rating of zero to three, according to the level of progress achieved in the documents of management. Regarding the variable of political leadership, it was obtained that 52.08% of the workers who were surveyed from the provincial municipality of Canchis-Cusco, state that almost always there is political leadership of the Mayor, while 33.33% almost never and 14.58% never. Regarding the municipal management variable, it was obtained that 52.08% of the workers who were surveyed from the provincial municipality of Canchis, Cusco state that there is almost always the municipal management variable, 39.58% almost never and 8.33% never. Based on these data, a correlation between authoritarian leadership and the institutional operative plan of 0.416 moderate positive correlation is shown; between democratic leadership and the institutional strategic plan of 0,590 moderate positive correlation; between charismatic leadership and participative budget of 0,770 high positive correlation; between transformational leadership and the concerted development plan of 0.704 high positive correlation; whose results calculated using the Pearson correlation coefficient were -0.13 which is in the range of -0.01 to -0.19, establishing a moderate positive correlation and high positive correlation.

Keywords: Political leadership and Municipal management

INTRODUCCIÓN

En la sociedad del siglo-XXI es imprescindible la intervención del liderazgo como el factor importante para el desarrollo profesional e institucional de las personas y la sociedad, para alcanzar metas y objetivos en el campo laboral donde se desarrolla. De allí la importancia del liderazgo político del Alcalde en la gestión local de la municipalidad provincial de Canchis. Siendo necesario y urgente adaptar el recurso humano y tecnológico, que se encuentran en constante cambio; puesto que la demanda social, política y tecnológica así las exige, de esta forma las municipalidades se convertirán en promotoras del desarrollo económico sostenible, con calidad de servicio y transparencia en la información.

El Alcalde como un líder político municipal, en la gestión del gobierno local Canchis debe tener en consideración los siguientes Ítem.

1. Actitud hacia el cambio y la innovación: Estas actitudes deben ser una cualidad personal importante en la sociedad del siglo XXI, más aun cuando se trata de un líder político municipal; quien, debe comprender y asimilar los cambios en la forma de pensar y actuar de la población, en los procesos que establece el marco jurídico de las municipalidades. Esto implica el uso de nuevas tecnologías, el despliegue de creatividad y la innovación para enfrentar problemas y tomar decisiones oportunas sobre la inversión pública que la ley establece.
2. Posee amplia capacidad gerencial: Implica la provisión eficiente de servicios, la atención a las necesidades básicas de la población. Como buen gerente, se espera que desarrolle la capacidad para delegar funciones dentro de la estructura municipal.
3. Aplica y conoce el marco jurídico de gestión municipal: El nuevo marco legal que rige la vida municipal es mucho más compleja y ha introducido nuevos elementos que aún están por implementar, por tanto, se espera que el municipal conozca la Ley orgánica de las municipalidades, la ley orgánica de los gobiernos regionales y la Constitución Política del Perú vigente a profundidad y tenga la voluntad para interpretar e implementarla de manera efectiva.
4. Planifica y define estrategias: Se espera que el líder municipal promueva una gestión municipal planificada, reconociendo la discrecionalidad con que se han manejado los recursos públicos tradicionalmente. Se espera que el líder municipal promueva la calidad del servicio, coadyuve en la reducción de la pobreza,

estructure un ordenamiento territorial sostenible para no afectar la frontera agrícola con el crecimiento desordenado de las ciudades, promocionando la economía local, entre otras, orientada hacia una gestión por resultados.

5. Facilita la participación ciudadana: El líder municipal debe poner en acción el diálogo y la concertación con la sociedad civil, promoviendo la participación ciudadana que establece la ley. Debe ir más allá del populismo barato de los periodos de campaña electoral, para convertirse en una verdadera mesa de diálogo para la solución de los problemas de coyuntura

6. Actitud democrática y vocación de servicio: La democracia y sus principios se deben asumir como una práctica de vida ciudadana y no como un simple discurso. Se espera que el líder municipal promueva gestiones democráticas, pues a escala local suelen reproducirse las mismas prácticas poco democráticas que se cuestionan en la administración central. Se espera que el líder municipal logre mantener independencia de su organización política en el ejercicio de sus funciones, para dar oportunidad laboral a los demás ciudadanos, que tienen la capacidad y vocación de servicio.

En pocas palabras el líder de la administración municipal, debe tener la capacidad de promover y formular procesos de planificación estratégica institucional, de acuerdo a la visión y misión establecidos por la municipalidad provincial de Canchis y la sociedad civil en su conjunto

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En el mundo contemporáneo la organización social como persona jurídica, tienen la obligación de invertir en el desarrollo humano como garantía de flexibilidad y rentabilidad frente a los cambios del mundo actual y los mercados en particular; un mercado dinámico que exige la adaptabilidad de las organizaciones a su contexto, hecho que invita a la comprensión de “nuevas formas de optimización del talento humano” (Ceballos, 2005:17)

El trabajo plantea el liderazgo como un conjunto de procesos que da impulso a las organizaciones y que se adapta a las circunstancias cambiantes (Kotter, 1997) La motivación de este trabajo es reflexionar sobre el rol de los directivos en las organizaciones sociales (municipalidades) para que asuman un liderazgo de influencia de tipo transformacional, dedicado a motivar, coordinar e implementar

procesos de liderazgo entre funcionarios de la municipalidad con resultados positivos en la organización. Pretende aportar al debate académico alrededor de una concepción de liderazgo que se orienta fundamentalmente a facultar a otros para que desarrollen sus capacidades.

En el presente siglo-XXI el vocablo liderazgo es un término que rebasa la frontera estrictamente empresarial, para convertirse en un elemento revitalizador de la administración pública, que impulsa el desarrollo de la democracia institucional a nivel local, regional y nacional.

En nuestro país el proceso democrático ha pasado varias etapas de cambio, siendo en la actualidad necesaria una reforma política administrativa en el gobierno local (municipalidades) puesto que estamos a tres años del Bicentenario de la Proclamación de independencia del Perú, en tal virtud se requiere de nuevos liderazgos que sean competitivos, innovadores y consientes de una realidad dinámica ante la comunidad.

Para entender e impulsar una verdadera gestión política administrativa en el gobierno local Canchis se requiere:

- Identificar los elementos fundamentales del liderazgo político transformacional, democrático, carismático, transaccional, entre otros.
- Identificar el valor de la actividad gerencial con liderazgo, la riqueza del trabajo en equipo, ubicándolas en el quehacer diario del trabajador municipal
- Asociar la visión y la misión del gobierno local con los objetivos estratégicos para promover el desarrollo económico de la localidad, estableciendo responsabilidades de la autoridad local, los funcionarios y los demás trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis.

1.2 TRABAJOS PREVIOS. INTERNACIONAL

Rosa Arlene María, (2009). Buenas prácticas de liderazgo político en la gestión municipal de república dominicana. Un extracto sobre las cualidades que deben caracterizar a un líder político municipal, según resultados de la investigación:

1. Tener actitud hacia el cambio y la innovación. El cambio es una cualidad principal de este tiempo. Se espera de los líderes políticos apliquen estrategias novedosas para hacer política y comunicarse con la población.

2. Amplía sus capacidades gerenciales: Todos coinciden en que el líder municipal debe ser principalmente un buen gerente. Como buen gerente, se espera que desarrolle capacidad para delegar funciones dentro de la estructura municipal.

3. Aplica y conoce el marco jurídico que regula la gestión municipal. Se espera que el líder político municipal conozca la Ley a profundidad y tenga voluntad para implementarla de manera efectiva.

4. Puede planificar y definir estrategias: Esto implica, asumir y promover una visión estratégica del municipio promoviendo diversos mecanismos de planificación municipal que establece la Ley.

5. Facilita y Alienta la participación ciudadana en la gestión municipal: El líder político municipal pone en práctica el diálogo y la concertación con la sociedad civil, promoviendo la aplicación de mecanismos de participación ciudadana que establece la ley en todos los estamentos de la gestión municipal.

6. Tiene actitudes y prácticas democráticas: Se espera que el líder político municipal promueva gestiones democráticas, para no reproducirse las mismas prácticas poco democráticas que se cuestionan de la administración central.

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral. El resultado obtenido indica cuando los empleados perciben que su supervisor valora sus contribuciones, este incentiva la satisfacción laboral porque la perciben como un líder transformador. Este tipo de liderazgo confirmaría los supuestos de Yang (2009), en el sentido que el liderazgo transformador aumenta la satisfacción laboral al generar motivación inspiradora y estímulo intelectual.

Pérez. S. (2013) Liderazgo, equipos y grupos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Las investigaciones recientes cambiaron el eje del análisis de los estilos de liderazgo al centrar su atención en las acciones que realiza el líder que logra sus objetivos y al mismo tiempo genera satisfacción laboral de sus seguidores. Esta investigación

encontró relación entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y el estilo regulatorio de los seguidores, particularmente cuando el líder genera confianza y ejerce un estilo de liderazgo transformacional, destacando la importancia del estilo de liderazgo en el comportamiento de los grupos de trabajo.

Suasnábar, Fanny (2008) Estilos de liderazgo en la gestión municipal. El caso del seguro público de salud Pro. De Bs. As. En el rol de conducción que desempeña la gestión local, creemos que la realizan bien las dos funciones; desde la secretaria de la salud Municipal liderado por los médicos y del Ministerio de Salud de la provincia, se reconoce y se legitima un liderazgo que cumple con las expectativas propuestas; respecto al liderazgo y la gestión, consideramos que el conocimiento del contexto se percibe en la acción enfocada a los recursos perseguidos, con un marco conceptual sustentado en el paradigma global emergente.

NACIONAL

Zarate D. (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima. La investigación concluye la existencia del alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente con sus respectivas dimensiones. El despliegue del Director-Líder en su dimensión gestión pedagógica, institucional y administrativa, tienen consecuencia sobre el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social, con un resultado óptimo, existiendo una interdependencia entre ambos agentes de la educación.

Acuna, P. (2010). El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía en el Perú, Universidad Nacional de San Marcos, Lima-Perú. La investigación permitió determinar que los jefes y los trabajadores ejercen un proceso de autocontrol y automotivación; ellos tienen claro lo que se espera de su labor, por lo que se sienten capaces de tomar sus propias decisiones, el 86% de los jefes tienen un estilo de trabajo orientado a los resultados, dentro de este estilo se desarrolla el trabajo participativo, que influye de mejor manera en la satisfacción laboral de los trabajadores, propiciando un buen clima laboral para el desarrollo de las actividades de la empresa Telefónica del Perú.

Marlene N. (2012) “El Planeamiento y El Presupuesto Público y Su Influencia en la Gestión Pública. Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010. Análisis de cómo se comportan las variables de la planificación: El presupuesto público y la atención de casos, de la población usuaria de la Defensoría del Pueblo, haciendo uso del programa computacional de Econometric Views (Eviews) se ha realizado un análisis estadístico de datos, cuyos resultados muestran que dichas variables influyen en la eficiencia y eficacia de la gestión pública. Del mismo modo los resultados demostraron el grado de importancia de un sistema que enlace los sistemas de planificar y presupuestar en el sector público, de las instituciones del estado, de modo que la articulación de un sistema nacional permitirá la medición de los avances y logros de una entidad pública, asimismo el cumplimiento de los objetivos y metas nacionales

Verónica C. (2006) El Presupuesto como herramienta de Gestión y Planificación en una Institución Financiera Pública” El sistema presupuestal es un instrumento de gestión que toda entidad privada o pública debe manejarla, mediante los funcionarios en la toma de decisión adecuada y oportuna. El sistema presupuestal facilita la obtención de información segura, permitiendo el desarrollo adecuado de la planificación. De allí que la programación presupuestaria, está definida como la dotación de recursos en las diversas partidas, que al ejecutarla permite el cumplimiento de metas y objetivos propuestos en la planificación

LOCAL

Quispe Sarayasi Gumercindo (2016) Análisis del liderazgo en las Gerencias de la Municipalidad provincial de Espinar-Cusco en la prestación de servicios públicos. Universidad San Agustín de Arequipa. En la Municipalidad provincial de Espinar se ha evidenciado que los funcionarios ejercen un poder centralizado por la existencia de un liderazgo autoritario, desorganización en las gerencias, toma de decisión no adecuada y falta de motivación a los trabajadores, donde existe poca identificación y compromiso con el desarrollo y progreso institucional

Quispe Miriam y Uscamayta Yeni (2012). Práctica de Liderazgo y relación con la calidad de atención Técnica profesional de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Antonio Lorena-Cusco 2012. La práctica del

liderazgo según el trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación para el trabajo, no está directamente relacionada con la calidad de atención técnica en la seguridad y oportunidad de enfermera asistencial; observándose que la mayoría utiliza el plan individualizado para cada paciente, eligiendo una alternativa de solución en el momento adecuado, no reciben frases de motivación al trabajo que realiza la jefa de piso y la mitad de profesionales se esfuerza para seguir ascendiendo en su trabajo a cuenta propia.

Liderazgo Político en la provincia de Canchis-Cusco 2018.

El líder de la administración municipal, debe tener la capacidad de promover y formular procesos de planificación estratégica e institucional, que permita lograr los objetivos estratégicos planteados de acuerdo a la visión y misión establecidos por la municipalidad provincial de Canchis y la sociedad civil en su conjunto.

Siendo importante la capacitación del recurso humano para el cambio continuo en el entorno natural-social; puesto que la demanda socio-cultural y tecnológica así las exige, solamente de esta forma las municipalidades se convertirán en promotoras del desarrollo económico sostenible, del empleo con calidad de servicio y transparencia en la información de sus actos jurídicos.

Esquema conceptual de liderazgo:

En la provincia de Canchis requerimos de un liderazgo transformacional, donde campea la corrupción y la impunidad; por ello se requiere del concurso del “liderazgo político y del liderazgo jurídico”; ambos constituirían el liderazgo transformacional de la función pública local, cuyos factores de éxito serían: tener una visión y una misión estratégica del desarrollo económico local, con objetivos estratégico claros y bien definidos, con una capacidad de comunicación asertiva ante la sociedad civil.

En la administración pública local es necesario analizar las características de la corriente del liderazgo político y del liderazgo jurídico, para comprender la importancia del liderazgo transformacional; pero, teniendo en cuenta, la diferencia entre el líder y liderazgo, cuando se habla de líder, se está hablando de una persona

específica dentro de una organización, mientras que el liderazgo nos habla de la función del líder en los equipos o grupos de trabajo.

Como se aprecia no se puede pensar en un líder sin su equipo de trabajo, e inversamente un equipo de trabajo sin líder, son dos realidades que interactúan mutuamente; en la práctica el líder es un servidor del equipo, puesto que el equipo de trabajo es mejor con un liderazgo activo y colaborativo.

Cuando el líder tiene la capacidad de movilizar e inspira confianza a la gente para alcanzar objetivos de mera satisfactoria para el grupo de personas al que representa, se puede decir que tiene liderazgo político. Pero es fundamental no confundir el liderazgo político con el caudillismo individualista liberal, cuyo principio es dejar hacer, dejar pasar; corriente que promueve y permite la corrupción y la impunidad.

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Canchis, como líder político en la gestión del gobierno local debe tener en consideración los siguientes Ítem.

Actitud hacia el cambio y la innovación: Actitud que debe ser una cualidad personal importante, más aun por tratarse de un líder político municipal que debe comprender y asimilar los cambios en la forma de pensar y actuar de la población local, así como en la forma de comunicarse que establece la ley orgánica de las municipalidades, para enfrentar los problemas y tomar de decisión oportunas sobre la inversión pública

Capacidad gerencial: La atención a las necesidades básicas de la población, no solamente exige la capacidad del personal técnico, sino una amplia visión gerencial con liderazgo sobre el desarrollo de la municipalidad, asimismo se espera del Alcalde que tenga la capacidad de delegar funciones a los subalternos dentro de la estructura municipal

Aplica y Conoce el marco jurídico de gestión municipal: Implica que el Alcalde como líder político y como persona jurídica que representa la gestión municipal, conozca la Ley Orgánica de la Municipalidades, la Ley Orgánica del Gobierno Regional, La Constitución Política vigente a profundidad y tenga la voluntad de

interpretarla e implementar de manera efectiva a favor de la población de su jurisdicción

Planifica y define estrategias de gobierno: El Alcalde como autoridad local tiene la obligación y la facultad de liderar la gestión pública municipal planificada sobre los recursos públicos, asumiendo y promoviendo una visión estratégica del municipio; debe brindar un servicio de calidad que coadyuve en la reducción de la pobreza, estructure el ordenamiento territorial sostenible para no afectar la frontera agrícola con el crecimiento desordenado de las ciudades, con una administración orientada hacia la gestión por resultados

Facilita y promueve la participación ciudadana en la gestión municipal: El Alcalde en su condición de líder local, debe poner en acción el diálogo y la concertación con la sociedad civil, promoviendo mecanismos de participación ciudadana que la Ley establece en todos los estamentos de la gestión municipal. Debe alentar una auténtica práctica de diálogo vecinal, estableciendo mesas de diálogo para solucionar problemas de coyuntura.

El Alcalde como líder de la administración municipal tiene la competencia y la facultad de formular y promover procesos de planificación estratégica institucional, dentro del marco jurídico, para lograr objetivos estratégicos de bien común en favor de la sociedad civil en su conjunto.

Niveles de gestión municipal en la provincia de Canchis

Plan de Desarrollo Concertado: Propuesta de gestión municipal consensuada, entre los actores sociales de la provincia de Canchos, para lograr el desarrollo económico local sostenible.

Plan Estratégico Institucional: Instrumento de gestión municipal, elaborado desde la perspectiva multianual de desarrollo económico, con calidad de vida

Plan Operativo Institucional: Documento de gestión institucional de la provincia para lograr los objetivos estratégicos de la municipalidad, propuestos en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo Concertado, canalizando los recursos municipales en la ejecución de los proyectos concertados, que son de vital importancia para el desarrollo económico de la población local.

Presupuesto Municipal: Documento financiero que permite la ejecución del Plan de gobierno del Alcalde. Contiene el financiamiento de los planes a corto y largo plazo, que permite el cumplimiento de las metas fijadas durante la gestión y cerrar las brechas existentes en el gobierno local.

Presupuesto Participativo: Espacio de participación democrática, que permita a la sociedad civil organizada a participar en la planificación, ejecución y evaluación financiera, referente al presupuesto municipal.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1.3.1 LIDERAZGO:

Concepto y fundamentos

¿Qué es liderazgo? Es el conjunto de competencias, capacidades gerenciales y políticas que tiene el líder, para influir en la forma de ser o de actuar de las personas naturales y/o jurídicas. A continuación, conceptos teóricos de connotados investigadores, que producen mejores resultados en la gestión pública, considerados como referenciales.

Según **Ken Blanchard**, El liderazgo es la habilidad de influir en las personas y la organización para que estas liberen todo su potencial y que este hecho beneficie en el mayor bienestar para todos

Koontz, Weihrich y Otros. Definen al liderazgo como arte o proceso de influenciar en la persona natural o jurídica, para que estos participen en el proceso con optimismo, hacia el logro de metas y objetivos del grupo

Según **Robbins**. Liderazgo es la competencia del líder para influir en un equipo de trabajo para la obtención de metas, asimismo expresa que liderazgo es una habilidad de influencia en la estructura formal de una organización, siendo necesaria en ciertas circunstancias.

Chiavenato, destaca que: El Liderazgo es el influjo interpersonal del líder ejercido en un contexto o situación, dirigido a los subordinados a través del proceso de comunicación, para conseguir uno o varios objetivos específicos planificados en la organización pública o privada.

Stoner y Freeman. Destaca que el tipo de liderazgo gerencial es aquel proceso de gestionan de actividades laborales de los miembros de un grupo de trabajo y de influir sobre ellos.

Liderazgo político

Adolfo Suarez y Felipe Gonzales (1976-1982) sostienen que el tipo de liderazgo político se desarrolla dentro de la interacción, entre el líder y los seguidores, en un contexto histórico circundante; esta interacción la conforman un entramado de significados, normas y relaciones de poder que vinculan al líder y los seguidores. Dicha interacción implica un proceso de construcción social, en función del cual el líder y sus seguidores se socializan, legitiman e institucionalizan sus prácticas sociopolíticas. Por tanto, se entiende que el liderazgo político es un proceso de construcción social entre los actores implicados que se socializan, legitiman e institucionalizan.

Maisonneuve, desde la óptica conductista pone énfasis en lo que hacen los líderes. Afirma que el liderazgo político no debe ser considerado como un hecho estático individualista, sino “como un conjunto de sistema de conductas requerido para el funcionamiento del grupo de personas, como una condición y una cualidad dinámica para su estructuración”. Entonces, el liderazgo político debe ser entendido como “la conducta de un líder comprometido en dirigir las actividades de una organización hacia un objetivo común de bienestar”.

A principios de los noventa surge un nuevo liderazgo a la que bien podríamos denominar “**teleológica**”. La originalidad de este enfoque destacó en el empleo del concepto **visión**, entendiendo por tal, una idea realista, creíble, atractiva para la organización social “una idea tan enérgica que produce el inicio de un futuro, despertando las habilidades, talentos y recursos necesarios para que ello suceda; señalando además el camino para todos aquellos que necesitan saber qué es una organización social y hacia donde pretende ir”. Así, el liderazgo político organizacional, a partir del mencionado concepto es conceptualizado como capacidad del líder para definir y comunicar de forma eficaz dicha visión. Fuente: Psicología Política, Nº 29, Noviembre 2004/ concepto y el estudio del liderazgo .Pág. 11.

Entonces se puede conceptuar que el liderazgo político es la capacidad y la competencia interpersonal del líder para influir en los demás en una situación o contexto político, para la consecución de diversos objetivos específicos, dirigida a través de un proceso de comunicación asertiva.

Estilo de liderazgo

Manifiesta Sobral que, han sido frecuentes los análisis del liderazgo político que han perseguido insistentemente una serie de características especiales de rasgos y atributos del líder, llegando a conclusiones de una supuesta excepcionalidad del hombre que llega a ser líder en contextos políticos. Un estilo de liderazgo más apropiado para conseguir la adaptación del líder a las cambiantes circunstancias es el nuevo liderazgo, modelo transformacional que pone especial énfasis en el concepto visión entre los líderes y los seguidores.

El estilo de liderazgo más apropiado para conseguir la adaptación a las cambiantes circunstancias es el nuevo liderazgo modelo transaccional que pone especial énfasis en el concepto de visión y en la relación entre los líderes y los seguidores (Molina y Delgado, 2001, Pág. 71)

En cuanto a los estilos de liderazgo no existe un consenso, pues cada uno de ellos la define de forma indistinta

Paniagua, L (2018) menciona cinco estilos de liderazgo:

Directivo: El líder no permite la opinión de los subordinados de la organización, dando una orden detallada del cómo, dónde y cuándo se deben realizar las tareas. Inspeccionando de cerca su ejecución.

Participativo: El líder pide la opinión de los subordinados, fomenta el espíritu de equipo en la toma de decisión.

Delegativo: Delega al subordinado la autoridad necesaria para resolver problemas o conflictos, así como en la toma de decisiones oportunas sin el permiso del líder; pero el líder continúa siendo el responsable en última instancia.

Transformacional: El líder reta a los subordinados al cambio y la innovación, elevando su autoestima por encima de su interés y necesidad inmediata, da importancia al crecimiento profesional; pero recomienda tener en cuenta a los subordinados inexpertos.

Transaccional: Emplea técnicas de motivación a los subordinados a trabajar con mayor esmero, ofertando recompensas o amenazando con el castigo por el poder que ostenta.

Weber, Max (1964) existen 3 estilos de liderazgo:

Carismático: Les atribuye a los seguidores mayores condiciones y poderes que a los otros dirigentes de la organización.

Tradicional: Es aquel líder que hereda el poder ya sea por tradición o costumbre del grupo familiar o social al que pertenece.

Legal: Es aquel que asciende al poder por métodos democráticos o es elegido porque muestra calidad de experto en materias de su competencia.

Evans y House (1970) Cuatro estilos de liderazgo:

Directivo: Permite que los subordinados sepan, que se esperan de ellos programando el trabajo con una guía específica de como cumplir las tareas

De apoyo: Muestra su interés por las necesidades de los subordinados, mostrándose amigable, tratando a los trabajadores como iguales

De logro: Establece metas desafiantes, esperando que los subordinados se desempeñen, en un alto grado de satisfacción

Participativo: Consulta con sus subordinados y considera las sugerencias antes de tomar una decisión importante para la organización.

Gaete, J (2008) distingue tres estilos de liderazgo:

Autocrático: Da mayor importancia a las tareas que a la relación con los subordinados, estableciendo relaciones interpersonales que facilitan una autoridad jerárquica, con escasa participación en la toma de decisión, limitando así las ideas innovadoras.

Democrático: El equipo de trabajo goza de mayor libertad para definir estrategias necesarias, para lograr metas y objetivos; el líder tiende a escucha, estimula, facilita y apoya el equipo de trabajo.

Laissez-Faire: Estrategia neutra, ausencia de dirección y legalista. Se conforma con la existencia del grupo de trabajo.

Carismático: Motiva al grupo de trabajo generando confianza y seguridad. Muestra conocimiento y dedicación laboral, asumiendo riesgo personal sin buscar beneficio individual.

Lippit – White (2003) menciona tres estilos de liderazgo:

Autoritario: Líder orientado a la tarea y la acción; prioriza la obediencia, la eficacia y la disciplina

Laissez – Faire: Delega la autoridad a los miembros del equipo de trabajo, la función del líder es dispersa en los componentes del grupo.

Democrático: Fomenta la participación activa del equipo de trabajo en la toma de decisión. El liderazgo está orientado a la organización laboral.

Clasificación parcial de liderazgo según diversos autores

León Paniagua	Max Weber	House-Evans	Gaeta	Lippit-White
Directivo	Carismático	De apoyo	Autocrático	Autoritario
Participativo	Tradicional	Directivo	Laissez-Faire	Laissez-Faire
Delegativo	Legal	Participativo	Democrático	Democrático
Transformacional		De logro	Carismático	
Transaccional				

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los estilos de liderazgo podemos reafirmar que no existe consenso de cómo clasificar, existiendo conceptos aparentemente similares.

Enfoques de liderazgo

Enfoque transformacional: Se produce cuando el líder y sus colaboradores incrementan entre sí su motivación para lograr grandes objetivos; implica crear una visión que genere un cambio valioso e importante para los seguidores y colaboradores.

Enfoque de Contingencia: sostiene que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa, puesto que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas propias para alcanzar la eficacia en el logro de los objetivos; en cada situación problemática debemos tener en consideración la variable de la madurez de los colaboradores, el temperamento del líder, las características del contexto tiempo y espacio, entre otros

Enfoque conductual: Centrado en la conducta del líder y los seguidores, considera que los comportamientos se aprenden de diversas formas conductuales. Mediante la propia experiencia, la observación de los demás, siendo un proceso conductual importante la motivación intrínseca y extrínseca del grupo u organización.

Enfoque de rasgos: El rasgo es un elemento característico del líder que las diferencia de sus seguidores en cuanto a su personalidad. Siendo los rasgos cardinales son las que definen a un líder como autoritario, democrático, carismático, transaccional, transformacional, otros

Características del liderazgo:

Las características del líder están relacionadas con las expectativas, necesidades e intereses del equipo u organización social.

Capacidad de comunicación. El líder expresa con claridad sus ideas, opiniones y sus instrucciones, sabe escuchar, considerando lo que sus colaboradores le expresan; promueve la participación activa del grupo social, ofreciendo y facilitando los medios de soporte y apoyo a los demás.

Conocimiento técnico del área. Domina los procedimientos del asunto que lidera en la vida interna de la organización y la relación que existe con el entorno.

Sentido de pertenencia. Tiene identidad institucional, sabe que pertenece al grupo social que lidera, comparte patrones sociales y culturales, tradiciones y costumbres, vestido, comida, danza entre otros

Tiene liderazgo. Ejerce influencia en el grupo social delegando funciones, orienta y motiva a sus colaboradores, crea oportunidades para todos, es el estratega del equipo que guía y aconseja a los demás.

Compromiso. Se compromete con los planes, actividades y metas de la organización social, actúa con buena fe, valora la contribución de sus colaboradores, trabaja el compromiso de pertenencia de los seguidores y colaboradores de la organización.

Características relacionadas con el contexto:

Organización y dirección: Organiza al grupo social mediante planes de acción, asigna funciones y competencias a los colaboradores, con la finalidad de alcanzar objetivos y metas comunes de bienestar.

Adaptación al cambio. Tiene capacidad de innovación y adaptación al cambio en el entorno donde actúa, tiene la capacidad de adecuarse a las distintas situaciones cambiantes sin perder la identidad y los principios de la organización, puede responder en forma oportuna a los cambios donde y cuando se presente.

Es transaccional. Genera acuerdos en previsión y resolución de conflictos sociales y ambientales, planifica y controla su tiempo, conoce con previsión los intereses de su grupo social y los de la otra parte, crea un ambiente de respeto y cordialidad durante la resolución de conflictos

Maneja información. Tiene y maneja información relevante sobre la organización y su entorno local, regional e internacional o mundial, conoce las tendencias del mercado y el contexto económico, el desarrollo de la ciencia y la tecnología

Proactivo. Líder con iniciativa y capacidad para anticiparse a los hechos, problemas y necesidades de los demás, influye y dinamiza a los seguidores y colaboradores, generando mejores oportunidades para su desarrollo

Características relacionadas con las capacidades y competencias del líder

Visión de futuro. Tiene claro la hoja de ruta hacia un objetivo y traza el camino a seguir, haciendo que tomemos en cuenta lo que le hace falta al presente o actualidad, de tal forma que se puede corregir debilidades y mitigar amenazas, generando un movimiento en la dirección de los resultados.

Inteligencia emocional: líder con inteligencia intrapersonal e interpersonal, es decir maneja sus emociones propias y de los demás, utiliza estas inteligencias para guiar pensamientos, sentimientos, emociones y voluntades hacia la acción del bienestar.

Responsabilidad social. Líder comprometido con los fines y objetivos de la sociedad civil donde actúa, emplea el poder en beneficio de la organización y la sociedad en general, cumple sus compromisos.

Genera respeto y confianza. Líder con óptimo manejo de las relaciones interpersonales, comunica con asertividad sus ideas y opiniones, habla siempre con la verdad, escucha atentamente al interlocutor y genera una relación social genuina y duradera.

Practica valores. El Líder democrático guía a sus colaboradores y seguidores respetando los principios democráticos de libertad, igualdad y justicia social para todos, promueve estos valores sociales dentro de la organización, para que sus miembros logren identificarse con ellos.

Importancia del liderazgo

- ❖ La municipalidad puede tener un excelente Plan de Desarrollo Concertado con objetivos estratégicos bien definidos y no desarrollarse adecuadamente a falta de un líder municipal que guíe a los equipos de trabajo organizacional
- ❖ Por el contrario alguna municipalidad con una planeación, dirección y control deficientes ha sobrevivido a sus debilidades y amenazas, debido a la presencia de un líder municipal emprendedor, con liderazgo y dinamismo.
- ❖ En el presente siglo es vital la presencia del liderazgo en el gobierno local, para unificar habilidades y competencias de las autoridades, funcionarios y demás trabajadores de la municipalidad para alcanzar las metas y los objetivos previstos en el Plan Operativo Institucional.

1.3.2 GESTIÓN MUNICIPAL

De conformidad al art. 194 de la Constitución Política Vigente las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Asimismo, establece que la estructura orgánica del gobierno local la conforman el Concejo Municipal como órgano normativo y fiscalizador y la Alcaldía como órgano ejecutivo, con las funciones y atribuciones que les señala la ley. Los alcaldes y

regidores son elegidos por sufragio directo, por un período de cuatro (4) años. Pueden ser reelegidos. Su mandato es revocable e irrenunciable, conforme a ley. De igual forma el art. 195 de nuestra carta magna establece que el gobierno local promueve el desarrollo y la economía social, la prestación de servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas del plan nacional y regional de desarrollo.

De conformidad al principio de subsidiariedad, el gobierno local es el más cercano a la población y el más idóneo para ejercer las competencias de gobierno; en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia la función y las competencias encomendadas por la constitución y su propia ley orgánica.

❖ Gestión municipal comprende todas las acciones que realizan los organismos municipales encaminados a lograr sus objetivos, cumplimiento de las metas establecidas en los planes y programas de trabajo, con la participación de los recursos humanos, materiales y financieros. Mediante el ejercicio de la gestión las municipalidades atienden y resuelven demandas, generan y establecen relaciones del gobierno con la comunidad, y otras instancias administrativas del gobierno regional y nacional.

❖ Para lograr los objetivos de la gestión municipal, el gobierno local deberá cumplir con las siguientes acciones:

Plan de Desarrollo Concertado: explicita los lineamientos, los objetivos estratégicos y acciones, que en forma conjunta constituyen la estrategia a desarrollar por los Municipios en el próximo quinquenio.

Plan Estratégico Institucional: Instrumento de gestión municipal, contiene: Síntesis de la fase estratégica, misión, objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, acciones estratégicas y ruta estratégica

Plan Operativo Institucional: Es un documento de gestión a mediano plazo que debe estar articulado con el plan de desarrollo concertado y el plan de desarrollo institucional de la municipalidad, los objetivos del POI deben formar parte del PIA en la fase de la programación presupuestaria.

Presupuesto Participativo: Es un instrumento de gestión pública donde la sociedad civil organizada y la municipalidad de manera concertada priorizan la inversión de los recursos públicos, materializados en los proyectos de inversión

Presupuesto Municipal: Es un Instrumento financiero que permite desarrollar el Plan de gobierno del Alcalde. Contiene el financiamiento de los planes a corto, mediano y largo plazo, establecidos en el PEI y el PDC, permite evaluar el cumplimiento de metas fijadas durante la gestión y cerrar las brechas existentes en el gobierno local.

La Municipalidad:

De conformidad al artículo 194 y 195 de nuestra Constitución Política vigente la municipalidad es el órgano del gobierno local, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, siendo su finalidad esencial promover la mejora de la calidad de vida de los habitantes de su jurisdicción. Este rol promotor del desarrollo, se expresa en las siguientes áreas de acción:

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

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

- a. Una administración tributaria eficiente que consiga captar los recursos potenciales de acuerdo a las posibilidades y características de cada sector social
 - b. Una visión clara que guíe la asignación de los gastos en función de impacto en los objetivos de desarrollo planeado.
 - c. Una gestión racional en los gastos para evitar desbalances en su ejecución.
1. Programación:

Es la fase del proceso presupuestario donde se considera los ingresos y los gastos para los servicios de carácter local, que las municipalidades se encuentran a cargo. Se debe homogenizar la cantidad de los recursos financieros a recaudar, captar u obtener.

2. Formulación:

Es la etapa técnico-administrativo, que da inicio a la apertura de la estructura programática; se asigna recursos financieros vía transferencias, como por ejemplo al Programa Municipal del Vaso de Leche y Fondo de Compensación Municipal; y se preparan formatos diferentes que son solicitados por las Directivas Técnicas del Proceso Presupuestario de los Gobiernos Locales, diseñados y publicados anualmente en el diario oficial "El Peruano" por la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, en su condición de más alta autoridad técnico normativa del Sistema de Gestión Presupuestaria del Estado.

1.3.3 LA GESTION PÚBLICA

Es un conjunto de procesos mediante la cual las entidades públicas tienden al logro de sus metas, objetivos y fines, las que están enmarcadas por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Por tanto, la gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos administrativos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de cumplir sus funciones.

Esquema de gestión pública tradicional y nueva gestión pública

gestión pública tradicional	nueva gestión pública
<ul style="list-style-type: none">- Regulación y objetivos intrascendentes- Ausencia de responsabilidades de gestión y motivación para el cambio- Ausencia de competencias de gestión- Ausencia de monitoreo y evaluación de técnicas de gestión- Función pública burocratizada	<ul style="list-style-type: none">- Gestión pública dirigida a solucionar la brecha social- Gestión por resultados con responsabilidad y motivación para la mejora- Introducción de la competencia a la producción- Métodos de planificación, monitoreo y evaluación de resultados- Función pública con vocación de servicio de calidad

Gestión Pública por Resultados (GPR)

Es un proceso estratégico, político y técnico, que parte del principio "Estado contractual" en el marco de la nueva gestión pública, es la relación y vínculo formal

que se da entre la (sociedad) y un agente de (gobierno) en el cual ambas partes acuerdan resultados concretos, creando valor público.

"Es un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia del servicio y el impacto de la política laboral en el sector público, a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios con resultados de su gestión". Este nuevo enfoque de gestión pública busca dinamizar la eficiencia de las entidades públicas, basadas en metas concretas y en periodos de tiempo cada vez más precisos. Estas metas deben estar correlacionadas con el respectivo plan de desarrollo concertado, que agrupa los intereses y necesidades de su ámbito jurisdiccional, de esta manera se logra el beneficio para todos.

El Proceso de Gestión Pública.

La gestión pública como sistema, tiene un conjunto de principios, concepciones tecnológicas e instrumentos que sustentan, orientan y ponen en práctica las decisiones de gobierno, aplicando un ciclo ordenado y secuencial para la provisión de servicios públicos que aportan a la generación de oportunidades para el desarrollo del país.

a. Los principios:

Son los fundamentos que rigen el pensamiento y la conducta del Estado, sus funcionarios y servidores públicos; siendo los siguientes principios:

- Principio de Legalidad
- Principio de servicio al ciudadano
- Principio de Inclusión y Equidad
- Principio de participación y Transparencia
- Principio de organización, integración y cooperación
- Principio de Competencia

b. Los sistemas de gestión pública:

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo las define como el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos; mediante los cuales se organizan las actividades de la Gestión Pública, para que las entidades gubernamentales ejerzan sus competencias y atribuciones. Existen dos tipos de sistemas: los funcionales y los administrativos. Para una mejor comprensión de estos sistemas,

es conveniente comprender el concepto de lo que son las funciones sustantivas y las de administración interna.

Funciones sustantivas: Son inherentes a la entidad, que caracterizan a una institución del Estado y le dan sentido a su misión.

Estas funciones se ejercen a través de los órganos de línea. Son funciones sustantivas relacionadas a la salud, educación, transporte, turismo, energía, etc.

Funciones de administración interna: Sirven de apoyo para ejercer las funciones sustantivas. Están referidas a la utilización eficiente de los medios y recursos materiales, económicos y humanos que sean asignados.

Son funciones de administración que están relacionadas a las actividades de: planeamiento, presupuesto, contabilidad, organización, recursos humanos, sistemas de información para el cumplimiento de competencias y atribuciones.

3.3.4 GOBIERNOS LOCALES

El Marco Institucional del Gobierno Local

El Gobierno Local en el Perú es una persona jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia definida por la Constitución Política, la cual garantiza: su jurisdicción, su finalidad, ordenamiento jurídico, organización, ámbito de competencias, los bienes y rentas con los que debe funcionar con autonomía y representar al ciudadano, promoviendo el desarrollo integral sostenible; administrar la función pública a nivel local y prestando servicios públicos como el tercer nivel del Estado. En ese contexto se identificarán los elementos que ayudan a configurar la institución municipal.

Jurisdicción:

La Constitución Política del Perú establece al Gobierno Local como el tercer nivel de gobierno, que se constituye y organiza en una determinada extensión territorial provincial, distrital o de centro poblado de la República. Las municipalidades provinciales ejercen jurisdicción sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito del cercado; mientras que la municipalidad distrital tiene su jurisdicción en el territorio del distrito que le determina la respectiva ley de creación.

En el territorio nacional existen dos niveles de gobierno local, de los cuales 195 municipios provinciales ejercen jurisdicción directa sólo del distrito capital de la provincia; y comparten jurisdicción con 1,643 municipalidades distritales autónomas, que sumadas a los distritos capital, dan la suma total de 1,838 municipalidades.

Finalidad:

La Ley Orgánica de las Municipalidades define al gobierno local, como la entidad básica de la organización territorial del estado peruano y órgano político inmediato de participación vecinal en los asuntos públicos; son los órganos de gobierno, promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

El gobierno local tiene por finalidad promover el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo; representan al vecindario para alcanzar un desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Autonomía:

Tiene autonomía para la gestión y la promoción del desarrollo local de su jurisdicción provincial o distrital según corresponda, en los asuntos de su competencia; tal autonomía es el derecho y la capacidad efectiva para normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia el derecho de promover y gestionar su desarrollo.

- Autonomía política, como la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia dentro del ámbito de su territorio; así mismo, la capacidad de decidir y normar a través de sus órganos de gobierno para desarrollar las funciones que le son inherentes de acuerdo a la Constitución y la Ley.
- Autonomía administrativa, como la facultad de organizarse internamente, así como determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.
- Autonomía económica, como la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios, así como de aprobar sus presupuestos

institucionales conforme a la ley; y reconoce el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado.

Organización

El gobierno local está conformada por el Concejo Municipal, integrada por regidores; y, la Alcaldía, compuesta por el alcalde, quien preside el Concejo Municipal.

Ámbito de competencia:

Una municipalidad es una corporación autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el desarrollo económico

Estas competencias de acuerdo con la legislación peruana pueden ser exclusivas, compartidas o delegadas; son las que definen el nivel de responsabilidad y poder que tiene el gobierno local para cumplir la función ejecutiva del estado.

Bienes y rentas

El elemento fundamental que termina de configurar la institución del gobierno local y el ejercicio pleno de su autonomía para el cumplimiento de sus fines y competencias, está referida a su capacidad de financiamiento, para tal efecto la Constitución Política del Perú, la Ley del Presupuesto Nacional y la Ley orgánica de la Municipalidades, asignan a los gobiernos locales el presupuesto, los bienes y rentas que le corresponden

Eficacia.

Es el talento de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es la persona que selecciona las cosas correctas para realizarlas. La eficacia es la llave del éxito organizacional. La eficacia es hacer las cosas bien, se tiene que tener en cuenta las cosas apropiadas para hacer como los objetivos y metas. La falta de eficacia no puede ser compensada con mucha eficiencia." Está demás crear un producto o un servicio con excelente calidad cuando no satisface las necesidades del cliente. **(Peter F. Drucker, 1967)**

Eficiencia

Eficiencia "es realizar correctamente las cosas; es un concepto de (insumo-producto). Por lo mismo el administrador eficiente es quien logra el producto o resultado que corresponden a los insumos utilizados, teniendo en consideración la mano de obra, material y el tiempo. Los que logran reducir el costo de los recursos con que obtienen sus metas están obrando de manera eficiente (**Peter F. Drucker, 1967**)

Viabilidad Administrativa.

Determina si existe capacidad gerencial interna en la empresa, para alcanzar la correcta y eficiente implementación administración del negocio. En caso de no llegar, se evalúa la posibilidad de conseguir el personal con las habilidades y capacidades requeridas en el mercado laboral. Cuando se trata de un proyecto de una empresa nueva, se trata de determinar la estructura que adoptará la organización, sus distintos departamentos y las funciones específicas de sus miembros. De este análisis deberán surgir los costos administrativos del proyecto. (**Galleriano. M, 2009**)

Viabilidad legal

Se refiere a la necesidad de determinar tanto la inexistencia de trabas legales para la instalación y operación normal del proyecto, así como la falta de normas internas de la empresa que pueda contraponerse a alguno de los aspectos de la puesta en marcha o posterior operación del proyecto. Incluye la evaluación de la forma societaria que se adoptará y sus costos de constitución, la evaluación impositiva del proyecto, la determinación y desarrollo de los contratos a celebrar con terceros, la evaluación de las regulaciones y el marco legal a que está sujeta la actividad, entre otros aspectos. (**Galleriano. M, 2009**)

Viabilidad política.

En lo que corresponde a la intencionalidad de quienes deben decidir, de querer o no implementar un proyecto, independientemente de su rentabilidad. Dado que los agentes que participan de la decisión de una inversión, como los directivos superiores de la empresa, socios y directores del negocio, financista bancario, etc, tienen grados distintos de aversión al riesgo, poseen información diferente y tienen expectativas, recursos y opciones de negocios también diversas, la forma de

considerar la información que provee un mismo estudio de proyectos para tomar una posición al respecto puede diferir significativamente entre ellos. **(Galleriano. M, 2009)**

Viabilidad ambiental.

Es determinar el impacto que pueda ejercer la implementación del proyecto sobre las variables del entorno ambiental como, por ejemplo, los efectos de la contaminación. **(Galleriano. M, 2009)**

Viabilidad financiera.

Todos lo que se analizó anteriormente, deben ser traducidos en números y consolidados para obtener un indicador financiero, que permita la toma la decisión final sobre la realización o no del proyecto. Para esto, se elabora un “flujo de fondos” que nos permitirá calcular el valor actual neto (VAN), la tasa interna de retorno (TIR), el periodo de recupero (PR), entre otros indicadores, los cuales servirán de base para la toma de la decisión final. **(Galleriano. M, 2009).**

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Las razones que nos condujeron a exponer el problema, fue:

Problema general:

¿Qué relación existe entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la provincia Canchis-Cusco 2018?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario y plan operativo institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo carismático y el presupuesto participativo en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y plan de desarrollo concertado en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018?

1. 5 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.

Importancia social.

El estudio del liderazgo político del Alcalde en la gestión del gobierno local se justifica, porque permite hacer referencia relacional entre el liderazgo político de la autoridad local y nivel de gestión alcanzado. Esta investigación será beneficiosa para el Alcalde y los Regidores como autoridad local, gerentes municipales, trabajadores municipales y público en general

Implicancia práctica

Desde la perspectiva práctica este estudio servirá de guía a los alcaldes, regidores, gerentes municipales, funcionarios y trabajadores municipales en general

Relevancia teórica

Desde esta perspectiva aportará información relevante para evidenciar un problema suscitado en la municipalidad provincial, donde cada variable sirve de referencia para posteriores investigaciones en el ámbito del gobierno local distrital y provincial.

Una primera aproximación sobre la investigación literal en torno al liderazgo, permite darnos cuenta que el tema ha sido abordado principalmente desde la perspectiva del liderazgo transformacional en la gestión municipal.

Utilidad metodológica

En el trabajo de investigación se utilizó el método correlacional no probabilística, con dos instrumentos de medición, una para medir el estilo de liderazgo político del Alcalde en la Municipalidad y la otra para establecer el nivel de gestión municipal; que permitirán el desarrollo de estos temas y futuras investigaciones.

1.6 HIPÓTESIS.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia de Canchis-Cusco 2018.

Hipótesis específicas

- H1. Entre el liderazgo autoritario y el plan operativo institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018
- H2. Entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018
- H3. Entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018
- H4. Entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

1.7 OBJETIVOS.

Objetivo General

Identificar el nivel de relación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia Canchis- Cusco 2018.

Objetivos específicos

OE1. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo autoritario y plan operativo institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

OE2. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo democrático y plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

OE3. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

OE4. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y plan de desarrollo concertado en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

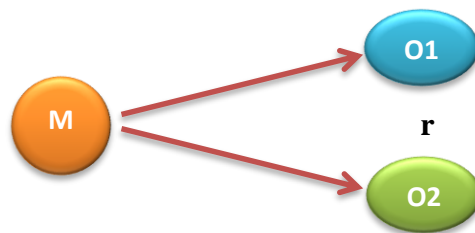
II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION

Para el presente trabajo de investigación se empleó el método Descriptivo Correlacional, en vista que recogerá información relacionada para el tipo de estudio, describiéndola como se distribuye y posteriormente se establece la relación entre las dos variables analizadas.

Es una investigación descriptivo-correlacional, no experimental, tal y como se expresa en la formulación del problema, así como en el objetivo general. La investigación se ha orientado a Identificar el nivel de relación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia de Canchis-Cusco 2018.

Gráfico N° 01



Dónde: M = muestra.
r = relación de las variables.
O1. Liderazgo Político (LP).
O2. Gestión Municipal (GM).

2.1 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

Variable de estudio 01

Liderazgo político (LP)

Dimensiones:

- Autoritario/Dictatorial
- Democrático
- Carismático
- Transformacional

Variable de estudio 02

Gestión Municipal (GM)

Dimensiones:

- Plan de Desarrollo Concertado
- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Institucional
- Presupuesto Participativo

**2.3 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE
“LIDERAZGO POLITICO”**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>EL LIDERAZGO POLITICO: Se desarrolla mediante la interacción entre líderes y seguidores dentro de las circunstancias históricas que rodean a ambos. Esta interacción (comunicación) conforma un entramado de significados, normas y relaciones de poder que vinculan a líderes y seguidores. Dicha interacción implica un proceso de construcción social, en función del cual el líder y sus seguidores se socializan, legitiman e institucionalizan sus prácticas sociopolíticas. Por tanto, se puede entender el liderazgo como un proceso de construcción social en el que los actores implicados se socializan, legitiman e institucionalizan. Adolfo Suarez y Felipe Gonzales (1976-1982)</p>	<p>Elementos básicos para el estudio del liderazgo político: Líder, contexto y seguidores se influyen mutuamente. Circunstancias en que se desarrolla el liderazgo: Cultura política, Constitución y leyes políticas, instituciones públicas, partidos políticos y sistema electoral, situación económica Adolfo Suarez y Felipe Gonzales (1976-1982)</p>	<p>3. Autoritario/dictatorial: El líder no solicita la opinión de sus subordinados y da indicaciones detalladas del donde, cuando y como se debe realizar una tarea, examinando de cerca su ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisión autoritaria ▪ Motivación negativa ▪ Dirección ▪ Control
		<p>2. Democrático: El equipo de trabajo goza de libertad para definir las estrategias necesarias para lograr las metas y objetivos previstos. El líder tiende a escuchar, estimular facilitar y apoyar en la estrategia laboral, siendo el equipo de trabajo el que decide finalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisión Participativo ▪ Autoridad democrática ▪ Motivación positiva ▪ Promoción
		<p>4. Carismático: El líder inspira confianza en los miembros de su organización. Muestra sabiduría y dedicación en su labor, asumiendo riesgos personales, sin buscar el beneficio personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presencia ▪ Sensibilidad social ▪ Comunicación asertiva ▪ Meta
		<p>1. Transformacional: Es innovador, reta a los subordinados a la innovación y a elevarse por encima de sus intereses y necesidades inmediatas, fortaleciendo el crecimiento personal y profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión y Misión ▪ Estimulación intelectual ▪ Consideración personalizada ▪ Confianza

**2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
GESTION MUNICIPAL”**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN MUNICIPAL: se define como el conjunto de acciones, mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el poder ejecutivo.</p> <p>Chanduvi</p> <p>La OIT plantea que la municipalidad requiere de un modelo de gestión estratégica según misión y visión institucional de desarrollo regional y sectorial. El éxito podría suscitar una gestión activa de los actores locales en el desarrollo del programa de gobierno municipal.</p>	<p>La gestión municipal se ocupa de guiar y orientar la detección y satisfacción de las necesidades del municipio, la cual deviene en una herramienta para la administración municipal, a la vez que cuida del cumplimiento de sus deberes para con el municipio.</p>	<p>1. Plan de Desarrollo Concertado: explicita los lineamientos, los objetivos estratégicos y acciones, que en forma conjunta constituyen la estrategia a desarrollar por los Municipios en el próximo quinquenio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ visión ▪ Objetivos estratégicos ▪ Acciones estratégicas ▪ Ruta estratégica
		<p>2. Plan Estratégico Institucional: Instrumento de gestión municipal, contiene: Síntesis de la fase estratégica, misión, objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, acciones estratégicas y ruta estratégica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión municipal ▪ Presupuesto multianual ▪ Objetivos estratégicos
		<p>3. Plan Operativo Institucional: Es un documento de gestión a mediano plazo que debe estar articulado con el plan de desarrollo concertado y el plan de desarrollo institucional de la municipalidad, los objetivos del POI deben formar parte del PIA en la fase de la programación presupuestaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivo institucional ▪ Proyectos concertados ▪ Recursos financieros
		<p>4. Presupuesto Participativo: Es un instrumento de gestión pública donde la sociedad civil organizada y la municipalidad de manera concertada priorizan la inversión de los recursos públicos, materializados en los proyectos de inversión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ciudadana ▪ Transparencia y control ▪ Democratización ▪ Gobernabilidad

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 POBLACION

La presente investigación está avocada a Identificar el nivel de correlación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia de Canchis-Cusco 2018. Puesto que en el transcurso de la vida republicana del país, los gobiernos locales fueron conducidos en forma improvisada, con autoridades sin liderazgo político, sin planes de gobierno preestablecidos, de allí la preocupación de las autoridades locales y los funcionarios públicos por constituir Planes de Desarrollo Concertado, Plan estratégico Institucional, el Presupuesto Participativo, entre otros; con más ingresos para desarrollar obras que beneficien a la población. Para el presente caso la población está constituida por los regidores, Funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis en un número de 42 personas entre varones y mujeres.

POBLACIÓN

REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES
11	11	20

FUENTE: CAP de la MPC (2018)

2.3.2. MUESTRA

Por la naturaleza del número de personas que constituyen nuestra población, la muestra respectiva fue tomada de forma aleatoria, no probabilística intencionada, es decir que no fue necesario aplicar probabilidades para calcular el número de integrantes de la muestra, del cual tomamos a los mismos autoridades y trabajadores municipales 42 entre regidores, funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial en estudio, el cual se detalla a continuación.

MUESTRA

REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES
11	11	20

FUENTE: CAP de la MPC (2018)

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Como en todo proceso de investigación, con la finalidad de encontrar mejores resultados y opiniones de parte de los sujetos que integran esta indagación nos apoyamos en determinadas técnicas e instrumentos del cual se detallara más adelante.

Instrumento.

La técnica utilizada en este caso fue la encuesta, el cual fue respaldado por sus respectivos instrumentos denominado cuestionario el cual fue estructurado y diseñado con preguntas de alternativa múltiple, estos con la finalidad de encontrar mejores respuestas y opiniones a los trabajadores de dicha municipalidad, estos instrumentos fueron elaborados para cada una de las variables en estudio, el cual para su mejor descripción estadística se codifico numéricamente a cada una de las alternativas de respuestas el cual se muestra en el siguiente cuadro:

TECNICAS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICION
Encuesta	Cuestionario de 24 Ítem Liderazgo Político (LP)	Siempre= Casi siempre= Casi nunca= Nunca=
Encuesta	Cuestionario de 24 Ítem Gestión Municipal (GM)	Siempre= Casi siempre= Casi nunca= Nunca=

Fuente: Elaboración propia

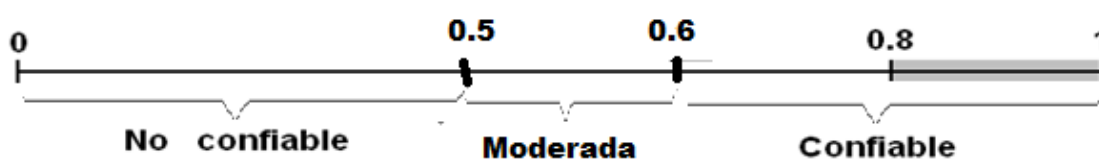
2.5. Confiabilidad de Datos:

- **Confiabilidad y validez de los Instrumentos**

Para tal fin se procedió a utilizar determinados procesos estadísticos, como la revisión de la secuencia lógica de los Ítem de los cuestionarios antes de ser aplicados a los sujetos que constituyen la respectiva muestra de estudio, cuyos resultados se redacta más adelante

a. Prueba estadística: Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna)

Para determinar la consistencia interna de nuestro cuestionario se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyos valores de confiabilidad que puede tener este se expresan en el intervalo de confianza que se muestra más abajo en este se indica de que si el valor de Alfa está entre 0 a 0,5 el respectivo instrumento no es confiable, pero si este expresa valores entre 0,5 a 0,6 tendrá una moderada confiabilidad, por otro lado si el valor hallado es mayor a 0,6 entonces deducimos que nuestro instrumento tiene alta consistencia y es confiable para su respectiva aplicación.



2.6 Método de análisis de datos

Validación por juicios de expertos

Antes de su aplicación nuestros instrumentos fueron sometidos a una revisión y evaluación tanto de forma como de fondo mediante la técnica de juicio de expertos, esto para dar validación a estos cuestionarios, este proceso fue realizado por docentes expertos en investigación de esta universidad, los resultados y criterios de calificación se aprecian con más detalle en anexos del presente trabajo de investigación.

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dra. Liliam del Roció Gil Aquino	80%
02	Dr. Waldo Campaña Morro	85%
03	Dr. Melquiades Cusihuaman Hermoza	70%
Promedio		78%

FUENTE: Elaboración propia

Como se observa en el anterior cuadro, el valor de validez de nuestro cuestionario en promedio fue lo cual se indica y que precede a su respectiva aplicación.

2.7. Método de análisis de datos

Posterior a la evaluación de los expertos los instrumentos de evaluación fueron aplicados a los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis y los resultados fueron procesados con el apoyo de los software estadísticos denominados SPSS versión 23 y MINITAB versión 16, el cual se efectuó en dos etapas, la primera en donde se realiza la descripción de las tablas de frecuencia por dimensiones de las encuestas aplicadas como su respectivo resumen de las variables en estudio, la segunda está referido a la prueba de hipótesis tanto general como las específicas por el caso se recurrió a la estadística inferencial, todos estos resultados como los anteriores se describen a detalle en los siguientes capítulos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Los resultados presentados son producto de los dos cuestionarios aplicados a los Regidores, funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco 2018, uno sobre Liderazgo político del Alcalde y otros sobre Gestión municipal; todos los datos recolectados de las encuestas fueron sistematizados en una hoja de cálculo Excel y posteriormente al programa SPSS versión 23, el cual organiza los datos en tablas, organizadores visuales y los cuadros de correlación.

Tabla N° 01
Baremos para la variable liderazgo político

Dimensiones/ Variable	Nunca 0	Casi nunca 1	Casi siempre 2	siempre 3
Dimensión autoritario dictatorial	1-6	7-12	13-18	19-24
Dimensión democrático	1-6	7-12	13-18	19-24
Dimensión carismático	1-6	7-12	13-18	19-24
Dimensión transformacional	1-6	7-12	13-18	19-24
VARIABLE LIDERAZGO POLITICO	1-24	25-48	49-72	73-96

Tabla N° 02

Baremos para la variable gestión municipal

Dimensiones/ Variable	Nunca 0	Casi nunca 2	Casi siempre 3	Siempre 4
Dimensión plan de desarrollo concertado	1-6	7-12	13-16	17-24
Dimensión plan estratégico institucional	1-6	7-12	13-16	17-24
Dimensión plan operativo institucional	1-6	7-12	13-16	17-24
Dimensión presupuesto participativo	1-6	7-12	13-16	17-24
VARIABLE GESTION MUNICIPAL	1-24	25-48	49-72	73-96

3.2 Resultados de la variable y las dimensiones

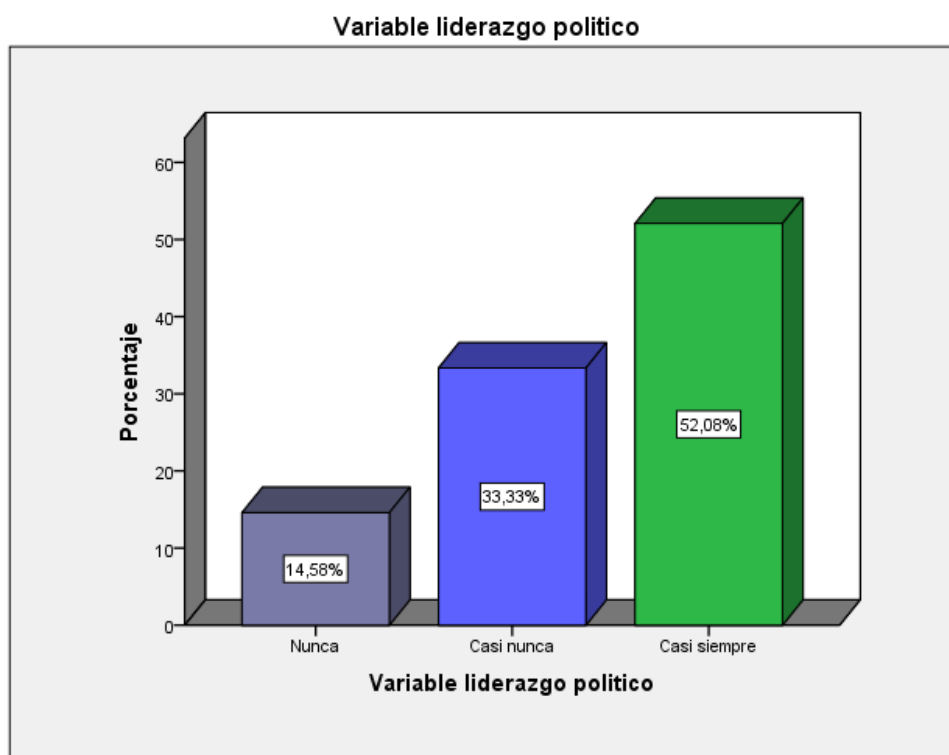
3.2.1 Resultados variable liderazgo político

Tabla N° 03

		Variable liderazgo político			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9,0	14,6	14,6
	Casi nunca	16	20,5	33,3	47,9
	Casi siempre	25	32,1	52,1	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 01



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°03 y gráfico N°01 se infiere que un 52,08% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiestan que casi siempre existe liderazgo político del Alcalde, mientras que un 33,33% casi nunca y el 14,58% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta

que casi siempre existe liderazgo político, que se plasma en la participación de los trabajadores de la municipalidad dentro de los procesos de gestión y administración municipal, así como una activa participación del público usuario en forma individual, también administrativamente alcanzan sus fines, por la forma y el estilo de liderazgo que se observa de forma permanente. Un porcentaje minoritario, muy considerable afirma que casi nunca y nunca; permite afirmar que una parte de los trabajadores no están convencidos que esta variable tenga eficacia y eficiencia.

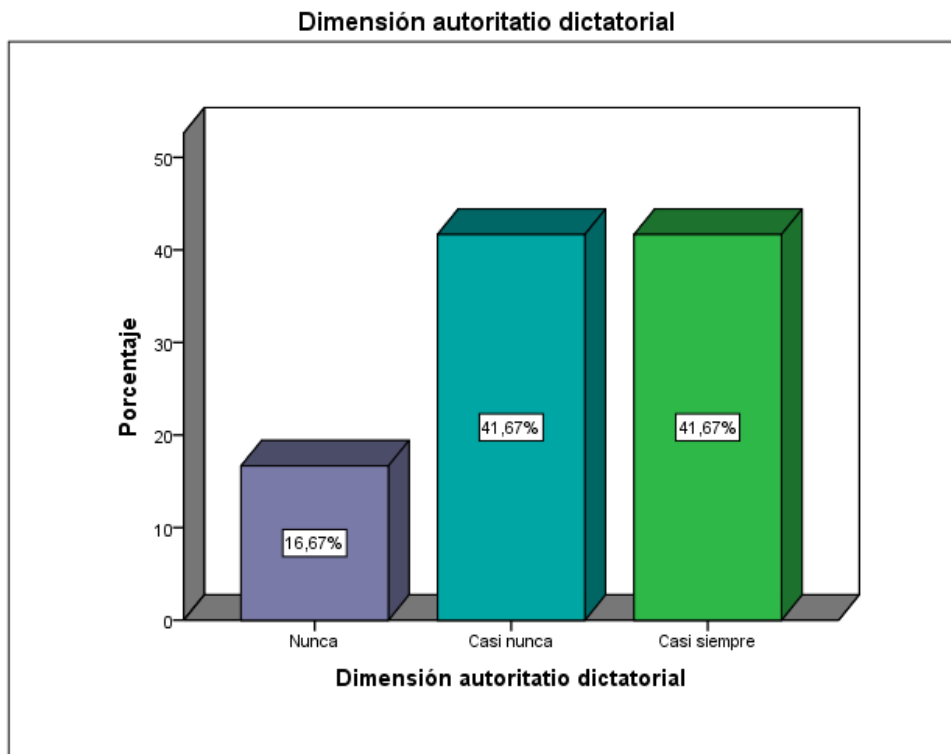
3.2.2 Resultados de la dimensión autoritario/dictatorial

Tabla N° 04

		Dimensión autoritario/dictatorial			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10,3	16,7	16,7
	Casi nunca	20	25,6	41,7	58,3
	Casi siempre	20	25,6	41,7	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se infiere que un 41,67% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiesta que casi siempre existe la dimensión autoritario/dictatorial, mientras que un 41,67% casi nunca y 16,67 nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe los líderes autoritarios/dictatoriales los cuales se refleja en la manera como ejecutan las decisiones de forma unilateral, la elección de actividades sin consulta previa y la falta de descentralización de la toma de decisiones. Otro porcentaje igual al anterior manifiesta que es casi nunca, de este resultado se deduce que un sector considerable no percibe con frecuencia la existencia de esta dimensión. Un menor porcentaje manifiesta que nunca, lo cual presupone que este sector no perciba esta líderes autoritarios/dictatoriales.

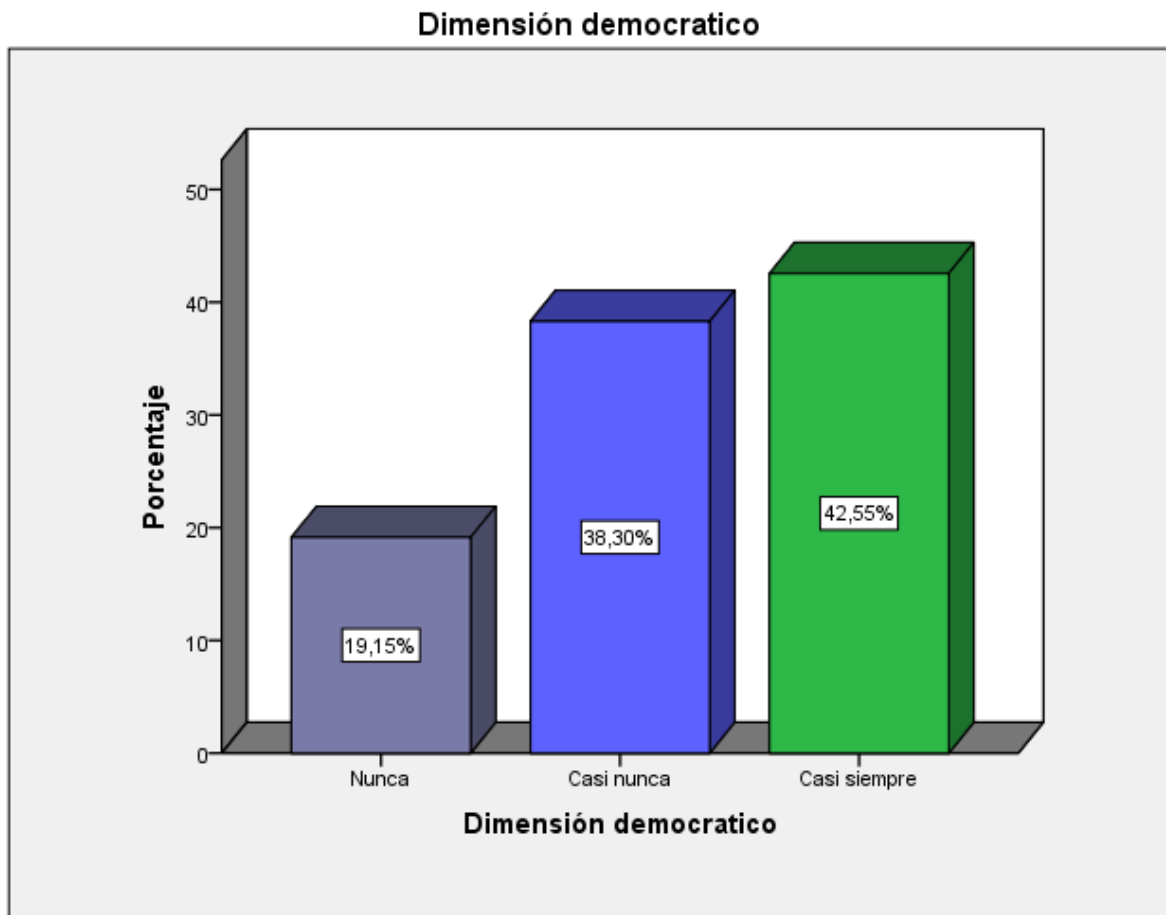
3.2.2 Resultados de la dimensión democrática

Tabla N° 04

Dimensión democrático					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	11,5	19,1	19,1
	Casi nunca	18	23,1	38,3	57,4
	Casi siempre	20	25,6	42,6	100,0
	Total	47	60,3	100,0	
Perdidos	Sistema	31	39,7		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se infiere que un 42,55% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiesta que casi siempre existe la dimensión democrática, mientras que un 38,15% casi nunca y 19,15 nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión democrática que se percibe por medio de la participación del funcionario y el trabajador municipal, se alcanzan los resultados esperados, además que se tiene claro que existe un liderazgo democrático institucional de la cual depende la gestión y la administración municipal. Un porcentaje minoritario dice que casi nunca y nunca, con lo que se concluye que un sector muy considerable percibe a plenitud esta dimensión dentro de las actividades cotidianas dentro de la municipalidad provincial de Canchis.

3.2.3 Resultados de la dimensión carismática

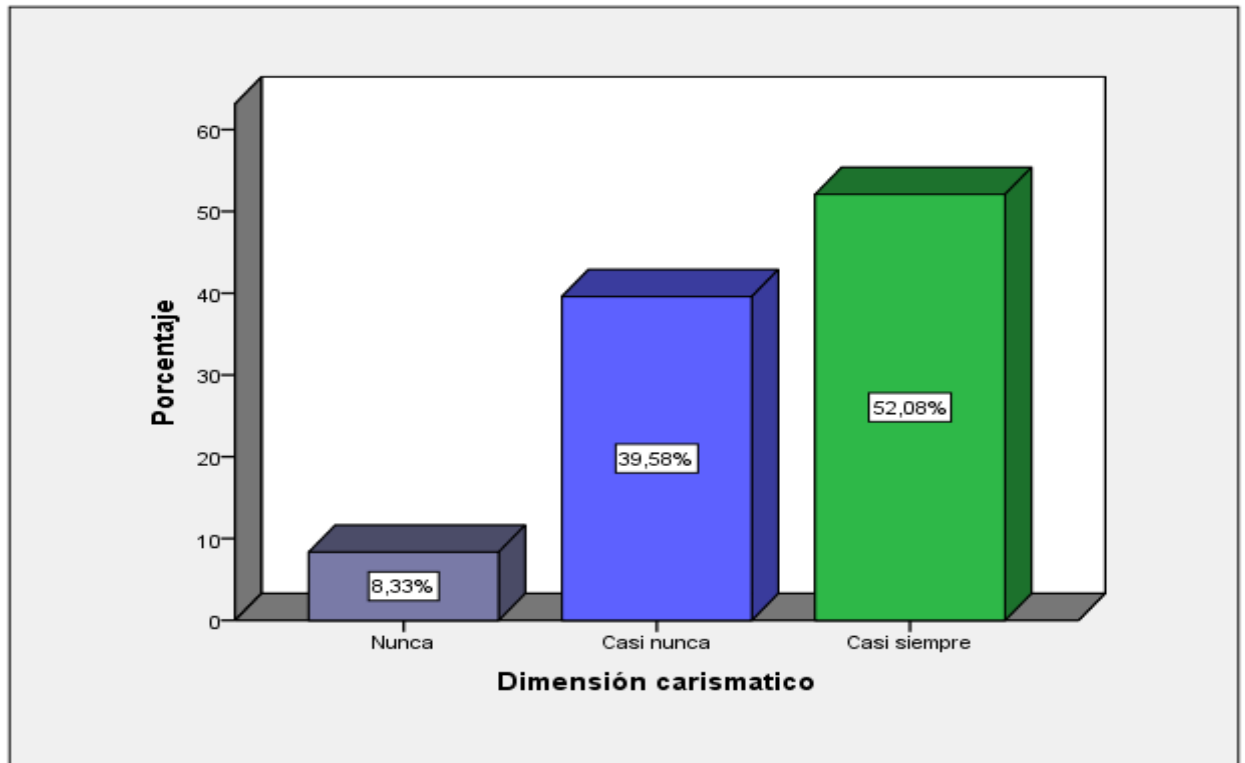
Tabla N° 05

		Dimensión carismático			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,1	8,3	8,3
	Casi nunca	19	24,4	39,6	47,9
	Casi siempre	25	32,1	52,1	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 03

Dimensión carismático



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°05 y el gráfico N° 03 se infiere que un 52,08% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi siempre existe la dimensión carismática, mientras que un 39,58% casi nunca y 8,33% nunca. Se interpreta de los resultados que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión carismática la cual se ve reflejada en la toma de decisiones, los actos administrativos el alcance de las metas y el buen uso de los recursos que posee la municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi nunca, lo cual nos da a entender que durante la gestión municipal se percibe con frecuencia los indicadores de la dimensión; otro porcentaje minoritario manifiesta que nunca, con lo cual se afirma que un grupo no percibe esta dimensión como tal.

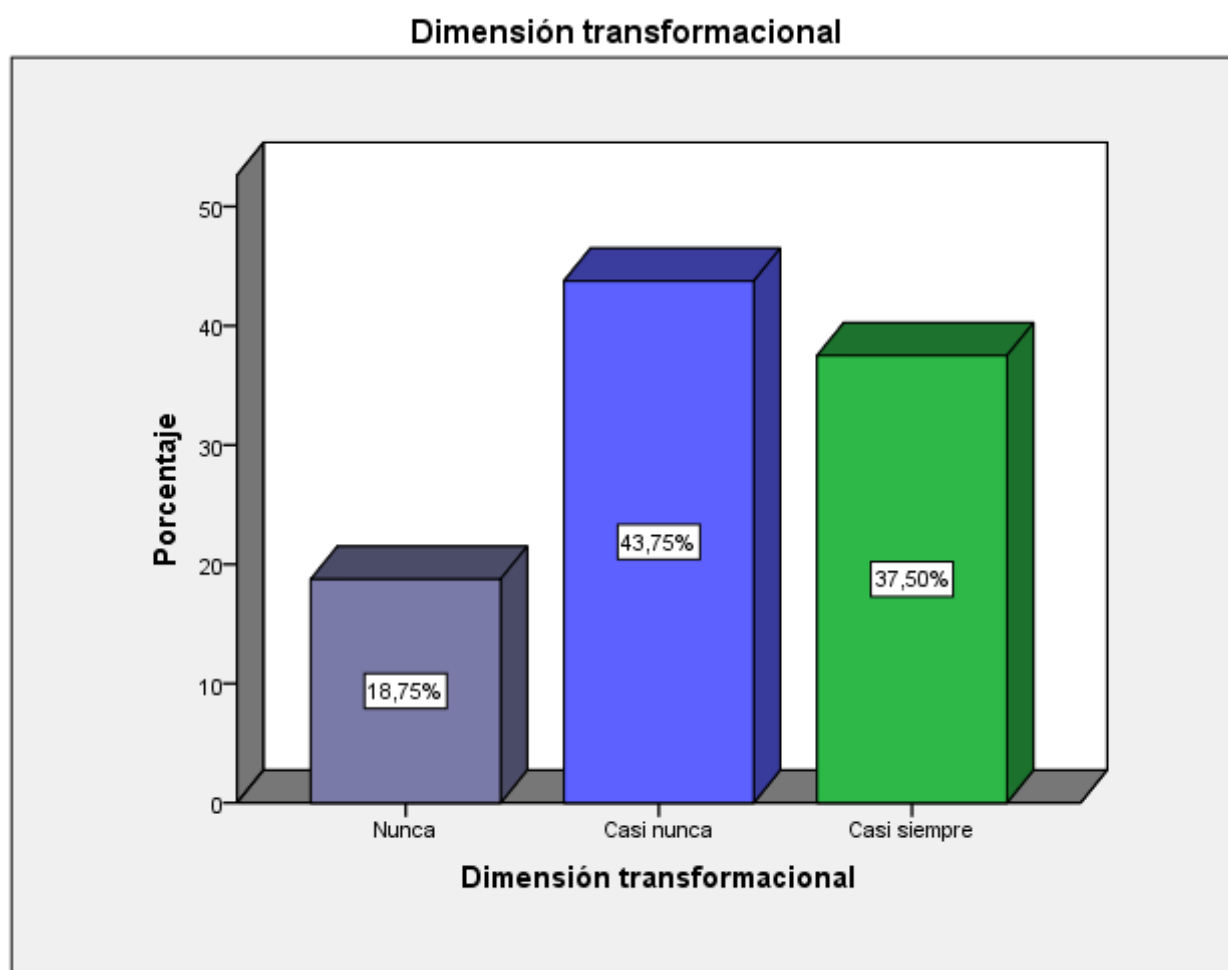
3.2.4 Resultados de la dimensión transformacional

Tabla N° 06

Dimensión transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	11,5	18,8	18,8
	Casi nunca	21	26,9	43,8	62,5
	Casi siempre	18	23,1	37,5	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 04



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°06 y el gráfico N° 04 se infiere que un 43,75% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi nunca existe la dimensión transformacional, mientras que un 37,50% casi siempre y un 18,75% a veces. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión transformacional que se refleja en cómo participan los trabajadores cuando trabajan en diversas gerencias de la municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi siempre existe esta dimensión, con lo cual se infiere que un sector considerable percibe con frecuencia esta dimensión y otro porcentaje minoritario nunca, pese a ser un pequeño grupo se puede afirmar que no perciben la existencia de esta dimensión en la municipalidad.

3.2.6 Resultados variable gestión municipal

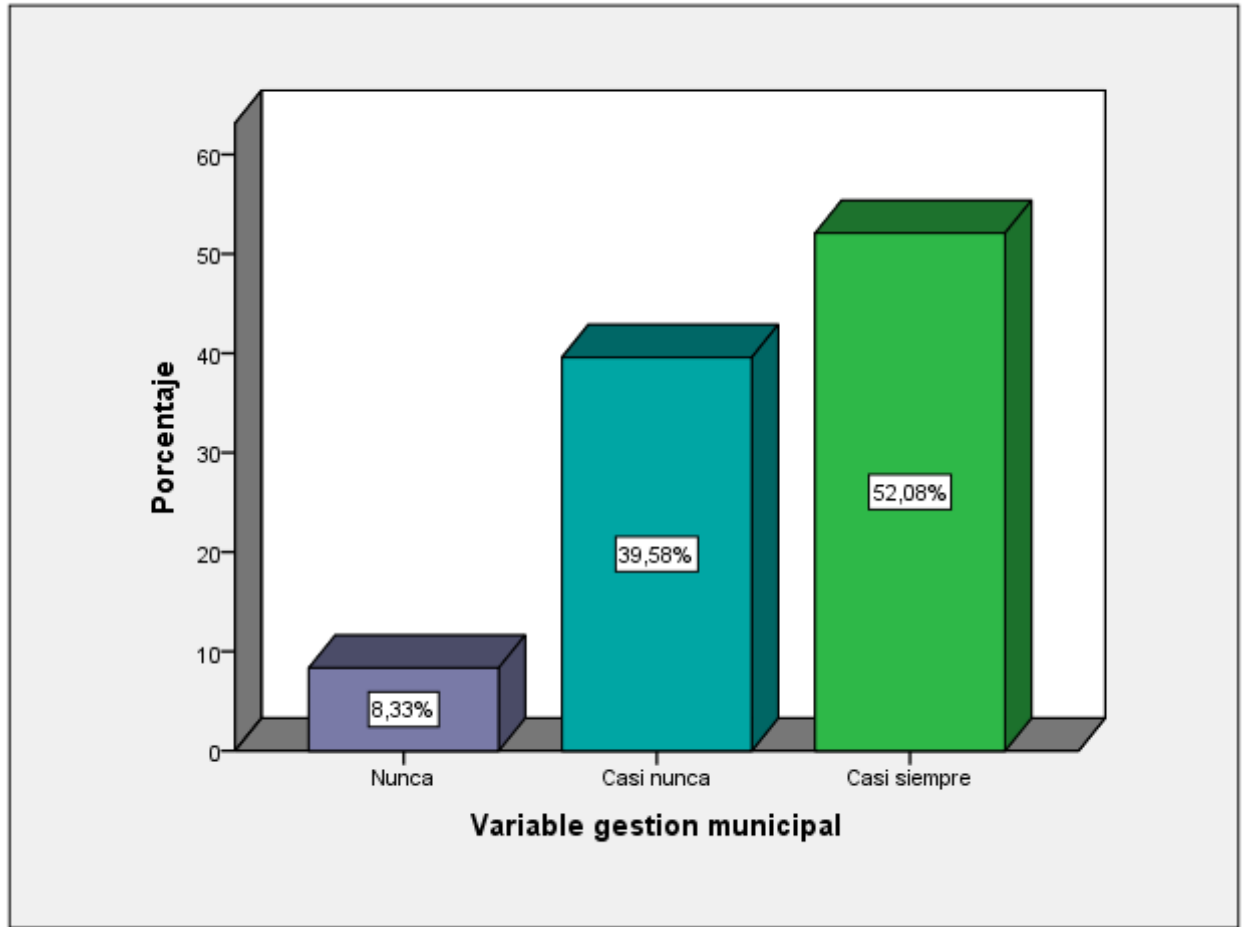
Tabla N° 08

		Variable gestión municipal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,1	8,3	8,3
	Casi nunca	19	24,4	39,6	47,9
	Casi siempre	25	32,1	52,1	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 06

Variable gestion municipal



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°08 y el gráfico N° 06 se infiere que un 52,08% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi siempre existe la variable gestión municipal, un 39,58% casi nunca y 8,33% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la variable gestión municipal la cual se ve reflejada en la manera como los trabajadores se involucran en la gestión municipal del Alcalde. Un porcentaje minoritario afirma que casi nunca, otro porcentaje minoritario manifiesta que nunca existe esta dimensión, con lo cual se deduce que un grupo considerable no percibe esta variable y sus dimensiones como tal en la municipalidad provincial de Canchis.

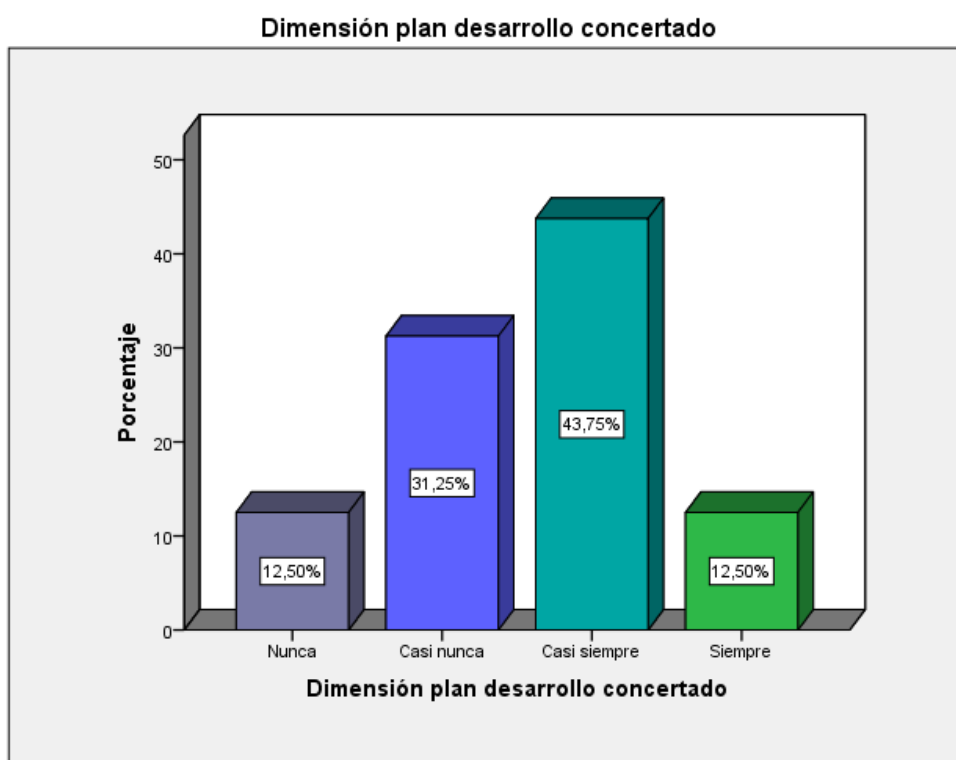
3.2.7 Resultados dimensión

Tabla N° 09

		Dimensión plan desarrollo concertado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,7	12,5	12,5
	Casi nunca	15	19,2	31,3	43,8
	Casi siempre	21	26,9	43,8	87,5
	Siempre	6	7,7	12,5	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 07



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N° 09 y el gráfico N° 07 se infiere que un 43,75% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi siempre existe la dimensión plan desarrollo concertado, un

31,25% casi nunca, 12,50% manifiesta que siempre existe y otro 12,50% nunca. Se interpreta de los resultados que un porcentaje mayoritario manifiesta que la dimensión plan de desarrollo concertado casi siempre es percibida y que se ve reflejado en la labor que realiza el Alcalde dentro de la Municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi nunca, otro porcentaje minoritario manifiesta que siempre existe y otro porcentaje similar manifiesta que nunca, de este resultado se deduce que un sector considerable percibe que la dimensión plan de desarrollo concertado casi siempre existe en la gestión del Alcalde provincial de Canchis.

3.2.8 Resultados dimensión plan estratégico institucional

Tabla N° 10

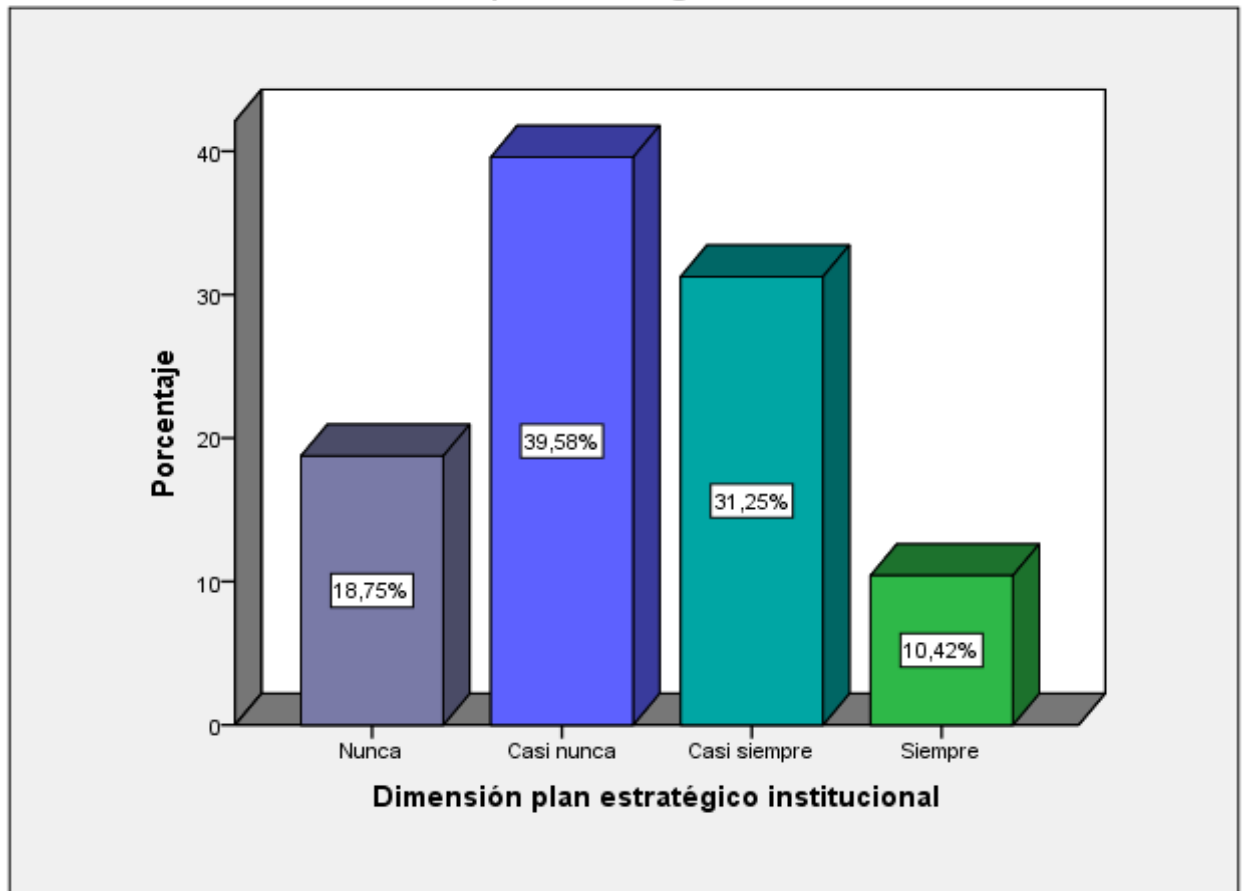
Dimensión plan estratégico institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	11,5	18,8	18,8
	Casi nunca	19	24,4	39,6	58,3
	Casi siempre	15	19,2	31,3	89,6
	Siempre	5	6,4	10,4	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 08

Dimensión plan estratégico institucional



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°10 y el gráfico N° 08 se infiere que un 39,58% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan estratégico institucional, un 31,25% manifiesta casi siempre, otro 18,75 % nunca y 10,42% siempre existe. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan estratégico institucional que se ve reflejado según las actividades y el estilo de liderazgo del Alcalde. Un sector minoritario afirma que casi siempre existe, otro minoritario nunca y en menos porcentaje que siempre existe, con lo cual se deduce que un grupo considerable percibe a plenitud que casi nunca existe esta dimensión dentro de la municipalidad provincial de Canchis.

3.2.9 Resultados dimensión plan operativo institucional

Tabla N° 11

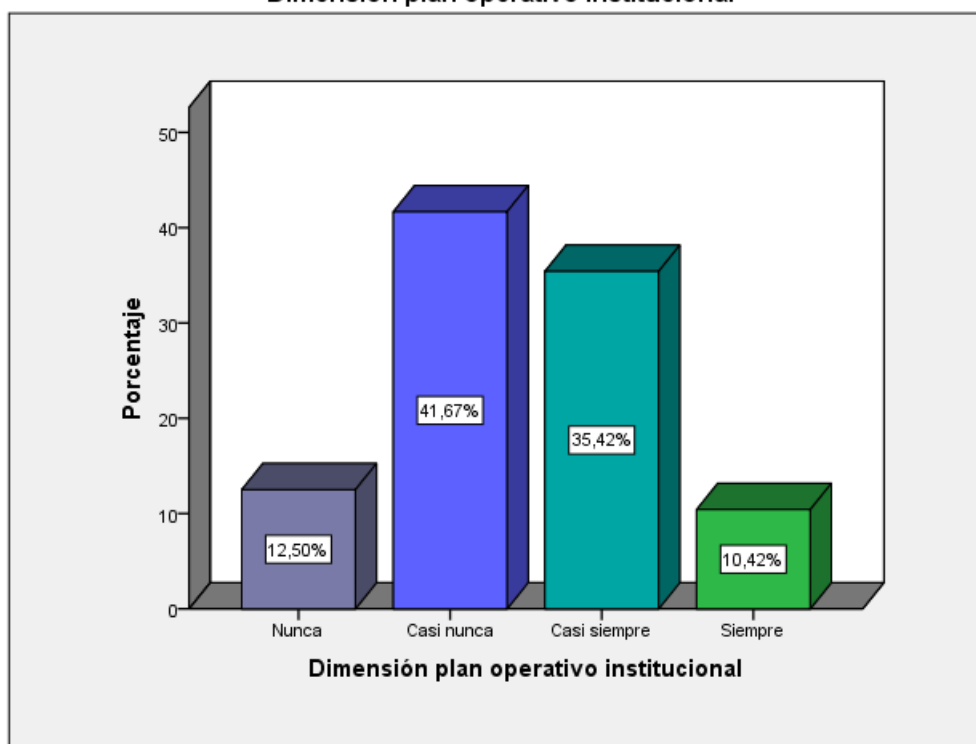
Dimensión plan operativo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,7	12,5	12,5
	Casi nunca	20	25,6	41,7	54,2
	Casi siempre	17	21,8	35,4	89,6
	Siempre	5	6,4	10,4	100,0
	Total	48	61,5	100,0	
Perdidos	Sistema	30	38,5		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 09

Dimensión plan operativo institucional



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°11 y el gráfico N° 09 se infiere que un 41,65% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan operativo institucional, 35,42%

casi siempre existe un 12.50% nunca y otro 10,42 siempre existe. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan operativo institucional, la cual se ve reflejada en la forma de uso del plan operativo institucional en las diferentes gerencias de la municipalidad provincial de Canchis frente a diferentes circunstancias problemáticas. Un porcentaje minoritario afirma que es casi siempre, con lo cual se deduce que un grupo considerable no percibe esta variable y sus dimensiones como tal en la municipalidad. Otro menor porcentaje afirma que nunca, de lo cual se deduce que un sector pequeño percibe siempre esta dimensión.

3.2.10 Resultados dimensión presupuesto participativo

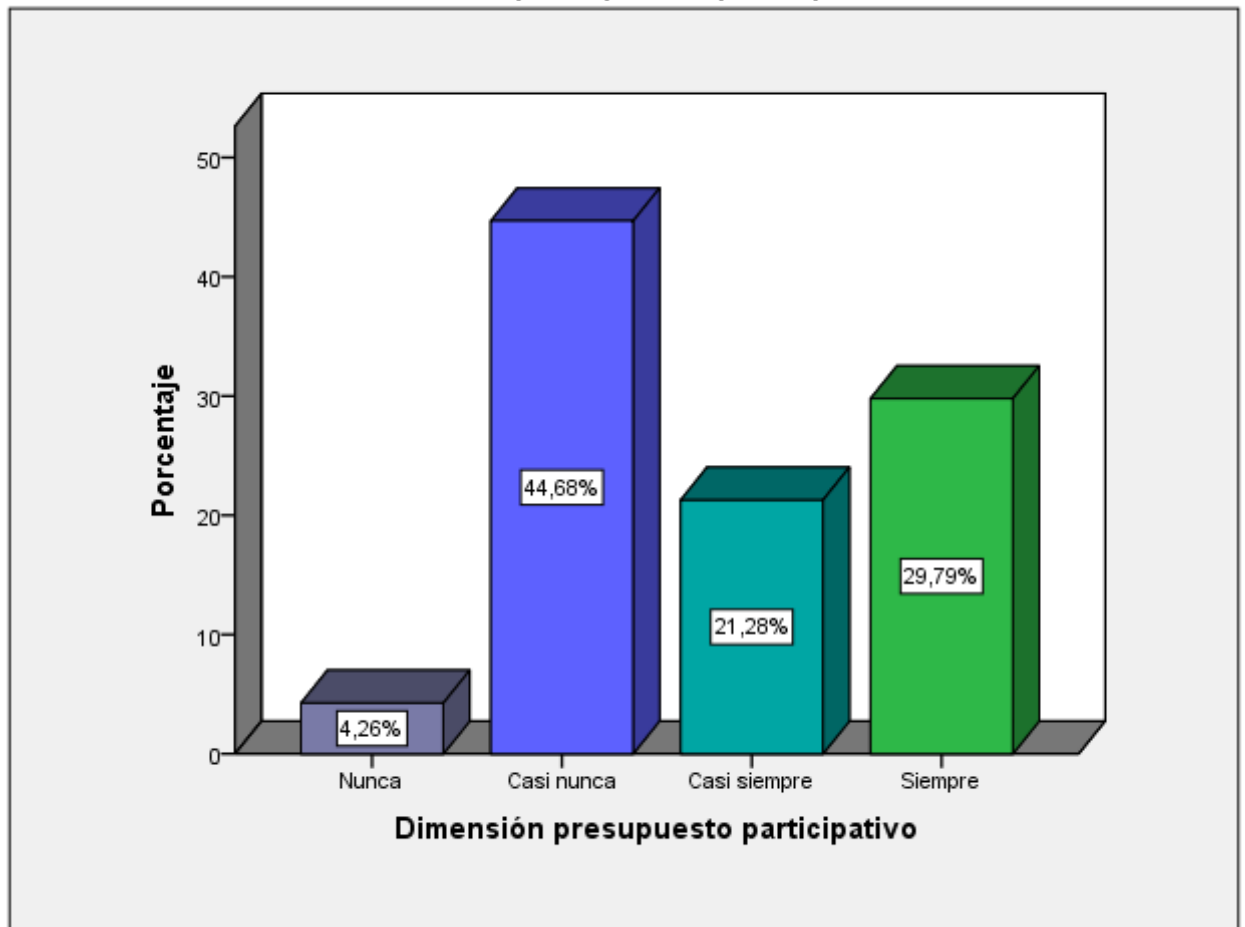
Tabla N° 12

		Dimensión presupuesto participativo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,6	4,3	4,3
	Casi nunca	21	26,9	44,7	48,9
	Casi siempre	10	12,8	21,3	70,2
	Siempre	14	17,9	29,8	100,0
	Total	47	60,3	100,0	
Perdidos	Sistema	31	39,7		
Total		78	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 10

Dimensión presupuesto participativo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°12 y el gráfico N° 10 se infiere que un 44,68% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que casi nunca existe la dimensión presupuesto participativo, 29,79 siempre existe, 21,28% casi siempre, y 4,26% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión presupuesto participativo la cual se ve reflejada en respetar las normas del presupuesto participativo y hacerlas cumplir en la forma como se distribuye y como se implementa en el tiempo. Un porcentaje minoritario manifiesta que es siempre, por lo tanto deducimos que un sector considerable manifiesta que el presupuesto participativo cumple con las expectativas planificadas. Otro porcentaje minoritario manifiesta que casi siempre, con los cual se infiere que no existe frecuencia en la

elaboración del presupuesto participativo. Otro menor porcentaje manifiesta nunca, con lo cual se demuestra que un sector poco considerable manifiesta que no percibe esta dimensión.

3.3 Prueba de hipótesis

Para elegir entre la hipótesis alterna y nula se trabajó con una significancia equivalente a 0,05 a razón que el nivel de confianza de la investigación es de 95%; así también para poder elegir el nivel de relación que existe entre variables de estudio y dimensiones se trabajará con los rangos de la Rho de Spearman.

Tabla N°13
Rangos de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

3.3.1 Prueba de hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Hay una significativa relación entre liderazgo político del Alcalde y gestión municipal en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Hipótesis nula Ho: No hay una significativa relación entre liderazgo político del Alcalde y gestión municipal en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

2. Elección del Nivel de significancia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N° 14
Correlaciones entre las variables liderazgo político y gestión municipal

Correlaciones			Variable liderazgo político	Variable gestión municipal
Tau de Kendall	Variable liderazgo político	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Variable gestión municipal	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0,710

5. Elección de la hipótesis

Hay una significativa relación entre liderazgo político del Alcalde y gestión municipal en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

6. Conclusión

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,710, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre las variables liderazgo político del Alcalde y gestión municipal. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, 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.

3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Hay una significativa relación entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Hipótesis nula Ho: No hay una significativa relación entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

2. Elección del nivel de significancia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N° 15
Correlaciones entre la dimensión autoritario/dictatorial y plan operativo institucional

Correlaciones			Dimensión autoritario dictatorial	Dimensión plan operativo institucional
Tau_b de Kendall	Dimensión autoritario dictatorial	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Dimensión plan operativo institucional	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

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

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,001 es menor que $\alpha = 0,05$
R de tau b de Kendall = 0,416

5. Elección de la hipótesis

Hay una significativa relación entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional en la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

6. Conclusión

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,416, que muestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional. El valor de $p=0,001$ es menor a 0,05, lo cual demuestra hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

Hipótesis nula Ho: Entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional no existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

2. Elección del Nivel de significancia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 16
Correlaciones entre la dimensión democrático y plan estratégico institucional

Correlaciones			Dimensión democrático	Dimensión plan estratégico institucional
Tau_ b de Kendall	Dimensión democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Dimensión plan estratégico institucional	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	48

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

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0,590

5. Elección de la hipótesis

Entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

6. Conclusión

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,590, que muestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión democrático y la dimensión plan estratégico institucional. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión democrático y la dimensión plan estratégico institucional hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

Hipótesis nula Ho: Entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo no existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

2. Elección del nivel de significancia

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 17
Correlaciones entre la dimensión carismático y presupuesto participativo

Correlaciones			Dimensión carismático	Dimensión presupuesto participativo
Tau_b de Kendall	Dimensión carismático	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	47
	Dimensión presupuesto participativo	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0,770

5. Elección de la hipótesis

Entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018

6. Conclusión

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,770, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión carismático y la dimensión presupuesto participativo. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra que hay una relación significativa ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión carismático y la dimensión presupuesto participativo hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva alta en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

3.3.5 Prueba de hipótesis específica 4

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

Hipótesis nula Ho: Entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado no existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

2. Elección del Nivel de significancia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 18

Correlaciones entre la dimensión transformacional y plan de desarrollo concertado

Correlaciones			Dimensión transformacional	Dimensión plan desarrollo concertado
Tau_ b de Kendall	Dimensión transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		48	48
	Dimensión plan desarrollo concertado	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		48	48	

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

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,05$
R de tau b de Kendall = 0,704

5. Elección de la hipótesis

Entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018.

6. Conclusión

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,704, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión transformacional y la dimensión plan desarrollo concertado. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra que hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión transformacional y la dimensión plan desarrollo concertado hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva alta en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

IV. DISCUSION

Variable: Liderazgo Político

De la tabla N°03 y gráfico N°01 se infiere que un **52,08%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiestan que **casi siempre existe liderazgo político del Alcalde**, mientras que un 33,33% casi nunca y el 14,58% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe liderazgo político, que se plasma en la participación de los trabajadores de la municipalidad dentro de los procesos de gestión y administración municipal, así como una activa participación del público usuario en forma individual, también administrativamente alcanzan sus fines, por la forma y el estilo de liderazgo que se observa de forma permanente. Un porcentaje minoritario, muy considerable afirma que casi nunca y nunca; permite afirmar que una parte de los trabajadores no están convencidos que esta variable tenga eficacia y eficiencia.

Dimensión dictatorial

Interpretación

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se infiere que un 41,67% de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiesta que casi siempre existe la dimensión autoritario/dictatorial, mientras que un 41,67% casi nunca y 16,67% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe los líderes autoritarios/dictatoriales los cuales se refleja en la manera como ejecutan las decisiones de forma unilateral, la elección de actividades sin consulta previa y la falta de descentralización de la toma de decisiones. Otro porcentaje igual al anterior manifiesta que es casi nunca, de este resultado se deduce que un sector considerable no percibe con frecuencia la existencia de esta dimensión. Un menor porcentaje manifiesta que nunca, lo cual presupone que este sector no percibe esta líderes autoritarios/dictatoriales.

Dimensión Democrática

Interpretación:

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se infiere que un **42,55%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis-Cusco, manifiesta que **casi siempre existe la dimensión democrática**, mientras que un 38,15% casi nunca y 19,15 nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión democrática que se percibe por medio de la participación del funcionario y el trabajador municipal, se alcanzan los resultados esperados, además que se tiene claro que existe un liderazgo democrático institucional de la cual depende la gestión y la administración municipal. Un porcentaje minoritario dice que casi nunca y nunca, con lo que se concluye que un sector muy considerable percibe a plenitud esta dimensión dentro de las actividades cotidianas dentro de la municipalidad provincial de Canchis.

Dimensión Carismático

Interpretación:

De la tabla N°05 y el gráfico N° 03 se infiere que un **52,08%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi siempre existe la dimensión carismático**, mientras que un 39,58% casi nunca y 8,33% nunca. Se interpreta de los resultados que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión carismático la cual se ve reflejada en la toma de decisiones, los actos administrativos el alcance de las metas y el buen uso de los recursos que posee la municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi nunca, lo cual nos da a entender que durante la gestión municipal se percibe con frecuencia los indicadores de la dimensión; otro porcentaje minoritario manifiesta que nunca, con lo cual se afirma que un grupo no percibe esta dimensión como tal.

Dimensión transformacional:

Interpretación:

De la tabla N°06 y el gráfico N° 04 se infiere que un **43,75%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi nunca existe la dimensión transformacional**, mientras que un 37,50% casi siempre y un 18,75% a veces. Se interpreta que un porcentaje

mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión transformacional que se refleja en cómo participan los trabajadores cuando trabajan en diversas gerencias de la municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi siempre existe esta dimensión, con lo cual se infiere que un sector considerable percibe con frecuencia esta dimensión y otro porcentaje minoritario nunca, pese a ser un pequeño grupo se puede afirmar que no perciben la existencia de esta dimensión en la municipalidad.

VARIABLE: GESTION MUNICIPAL

Interpretación:

De la tabla N°08 y el gráfico N° 06 se infiere que un **52,08%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi siempre existe la variable gestión municipal**, un 39,58% casi nunca y 8,33% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la variable gestión municipal la cual se ve reflejada en la manera como los trabajadores se involucran en la gestión municipal del Alcalde. Un porcentaje minoritario afirma que casi nunca, otro porcentaje minoritario manifiesta que nunca existe esta dimensión, con lo cual se deduce que un grupo considerable no percibe esta variable y sus dimensiones como tal en la municipalidad provincial de Canchis

Dimensión Plan Desarrollo Concertado

Interpretación:

De la tabla N° 09 y el gráfico N° 07 se infiere que un **43,75%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi siempre existe la dimensión plan desarrollo concertado**, un 31,25% casi nunca, 12,50% manifiesta que siempre existe y otro 12,50% nunca. Se interpreta de los resultados que un porcentaje mayoritario manifiesta que la dimensión plan de desarrollo concertado casi siempre es percibida y que se ve reflejado en la labor que realiza el Alcalde dentro de la Municipalidad. Un porcentaje minoritario manifiesta que casi nunca, otro porcentaje minoritario manifiesta que siempre existe y otro porcentaje similar manifiesta que nunca, de este resultado se deduce que un sector considerable perciben que la dimensión plan de desarrollo concertado casi siempre existe en la gestión del Alcalde provincial de Canchis.

Dimensión Pan Estratégico Institucional

Interpretación:

De la tabla N°10 y el gráfico N° 08 se infiere que un **39,58%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi nunca existe la dimensión plan estratégico institucional**, un 31,25% manifiesta casi siempre, otro 18,75 % nunca y 10,42% siempre existe. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan estratégico institucional que se ve reflejado según las actividades y el estilo de liderazgo del Alcalde. Un sector minoritario afirma que casi siempre existe, otro minoritario nunca y en menos porcentaje que siempre existe, con lo cual se deduce que un grupo considerable percibe a plenitud que casi nunca existe esta dimensión dentro de la municipalidad provincial de Canchis

Dimensión Plan Operativo Institucional

Interpretación:

De la tabla N°11 y el gráfico N° 09 se infiere que un **41,65%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi nunca existe la dimensión plan operativo institucional**, 35,42% casi siempre existe un 12,50% nunca y otro 10,42 siempre existe. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi nunca existe la dimensión plan operativo institucional, la cual se ve reflejada en la forma de uso del plan operativo institucional en las diferentes gerencias de la municipalidad provincial de Canchis frente a diferentes circunstancias problemáticas. Un porcentaje minoritario afirma que es casi siempre, con lo cual se deduce que un grupo considerable no percibe esta variable y sus dimensiones como tal en la municipalidad. Otro menor porcentaje afirma que nunca, de lo cual se deduce que un sector pequeño percibe siempre esta dimensión.

Dimensión Presupuesto participativo

Interpretación:

De la tabla N°12 y el gráfico N° 10 se infiere que un **44,68%** de los trabajadores que fueron encuestados de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco manifiesta que **casi nunca existe la dimensión presupuesto participativo**, 29,79 siempre existe, 21,28% casi siempre, y 4,26% nunca. Se interpreta que un porcentaje mayoritario manifiesta que casi siempre existe la dimensión presupuesto participativo la cual se ve reflejada en respetar las normas del presupuesto

participativo y hacerlas cumplir en la forma como se distribuye y como se implementa en el tiempo. Un porcentaje minoritario manifiesta que es siempre, por lo tanto deducimos que un sector considerable manifiesta que el presupuesto participativo cumple con las expectativas planificadas. Otro porcentaje minoritario manifiesta que casi siempre, con lo cual se infiere que no existe frecuencia en la elaboración del presupuesto participativo. Otro menor porcentaje manifiesta nunca, con lo cual se demuestra que un sector poco considerable manifiesta que no percibe esta dimensión.

CONCLUSIONES

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,710, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre las variables liderazgo político del Alcalde y gestión municipal. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, 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.

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,416, que muestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional. El valor de $p=0,001$ es menor a 0,05, lo cual demuestra hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión autoritario/dictatorial y la dimensión plan operativo institucional hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,590, que muestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión democrático y la dimensión plan estratégico institucional. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión democrático y la dimensión plan estratégico institucional hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,770, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión carismático y la dimensión presupuesto participativo. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra que hay una relación significativa ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión carismático y la dimensión presupuesto participativo hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva alta en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

Según el cuadro de correlación el Tau b Kendall es de 0,704, que muestra la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión transformacional y la dimensión plan desarrollo concertado. El valor de $p=0,000$ es menor a 0,05, lo cual demuestra que hay una relación significativa entre ambas dimensiones. La conclusión es que entre la dimensión transformacional y la dimensión plan desarrollo concertado hay una relación significativa y además que existe una correlación positiva alta en los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis, Cusco-2018.

VII. RECOMENDACIONES

- ✚ Dado el análisis en el presente trabajo de investigación se sugiere a la municipalidad provincial de Canchis, realizar un seminario taller sobre liderazgo político en la función municipal.
- ✚ Taller sobre la implementación de objetivos estratégicos, establecido en el plan de desarrollo concertado 2017- 2022.
- ✚ Talleres sobre liderazgo en la gestión municipal para promover líderes en gestión municipal.
- ✚ Talleres sobre presupuesto participativo multa anual previsto en las normas de invierte Perú, para cerrar brechas de pobreza a nivel provincial.
- ✚ Taller de gestión pública por resultados, según la Ley Servir

VIII. REFERENCIAS

- Rosa Arlene María, (2009) Buenas prácticas de liderazgo político en la gestión municipal de república dominicana. Un extracto de las cualidades que deben caracterizar a un líder político municipal.
- Omar, A. (2011) Liderazgo transformador y satisfacción laboral.
- Pérez. S. (2013) Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral, Universidad Abierta Interamericana, Argentina
- Suasnábar, Fanny (2008) Estilos de liderazgo en la gestión municipal. El caso del seguro público de salud Pro. De Bs. As.
- Zarate D. (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima.
- Acuna, P. (2010) El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía en el Perú, Universidad Nacional de San Marcos, Lima-Perú.
- Marlene N. (2012) “El Planeamiento y El Presupuesto Público y Su Influencia en la Gestión Pública. Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010.
- Verónica C. (2006) El Presupuesto como herramienta de Gestión y Planificación en una Institución Financiera Pública.
- Quispe Sarayasi Gumercindo (2016) Análisis del liderazgo en las Gerencias de la Municipalidad provincial de Espinar-Cusco.
- Quispe Miriam y Uscamayta Yeni (2012) Práctica de Liderazgo y su relación con la calidad de Atención Técnica del profesional de Enfermería en los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Antonio Lorena-Cusco 2012.

ANEXOS

**ANEXO 1 ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPAL
PROVINCIAL DE CANCHIS-CUSCO 2018
“LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE EN LA MUNICIPALIDAD DE CANCHIS”**

I. DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad:

Grado Académico: Bachiller () Magister () Doctor ()

Título: Ingeniero () Abogado () Licenciado () otros.....

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Otros ()

II. FINALIDAD

Estimado Regidor, Gerente, Funcionario público o trabajador municipal, usted sabe que el **liderazgo político** es muy importante para una eficiente gestión municipal. En ese sentido la presente encuesta tiene por finalidad conocer el **estilo de liderazgo** que asume el Alcalde provincial de Canchis, por lo que es importante que sus respuestas al presente cuestionario reflejen su propia y real opinión. Por tanto le pedimos que marque con la veracidad que caracteriza su persona

El cuestionario consta de 24 preguntas, no hay respuestas erróneas o verdaderas. Las respuestas a este cuestionario son totalmente anónimas sin embargo rogamos a usted se sirva llenar los datos solicitados en la presentación.

III. INSTRUCCIONES

Por favor lea cuidadosamente las instrucciones:

- Cada ítem o información es medido con una escala de frecuencia
- Luego de leer la interrogante, usted debe seleccionar la alternativa que considere que describe mejor la situación. Usando la escala de Frecuencia y marque con una X en el recuadro de las letras correspondientes
- No deje los ítem sin responder, Si usted no está seguro deje guiarse por su primer impulso

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿El Alcalde se atribuye todos los derechos para tomar decisiones en la gestión municipal?				
02	¿El Alcalde delega funciones a los subordinados en la toma de decisión de la municipalidad?				
03	¿El Alcalde culmina con las actividades programadas y establecidas en el plan de gobierno?				
04	¿El Alcalde motiva el trabajo en equipo en la municipalidad?				
05	¿El Alcalde muestra características de liderazgo y de gerente frente a los trabajadores?				
06	¿El Alcalde realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o las metas establecidas?				
07	¿El Alcalde realiza consultas con los trabajadores sobre problemas de carácter institucional?				
08	¿Es favorable el Clima institucional, es decir existe armonía entre el Alcalde y los trabajadores de la municipalidad?				
09	¿El Alcalde promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento de su labor?				
10	¿Te sientes motivado y comprometido con la gestión municipal en el servicio que brindas?				
11	¿Dentro del municipio recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?				

12	¿El Alcalde permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de las metas y objetivos de la municipalidad?				
13	¿El Alcalde y los funcionarios están comprometidos con la gestión municipal?				
14	¿El Alcalde mantiene una comunicación asertiva ante los trabajadores y la población usuaria?				
15	¿Se está cumpliendo en la municipalidad, el nuevo planeamiento multianual para cerrar la brecha social existente?				
16	¿El Alcalde provincial demuestra liderazgo y capacidad de gerente en la gestión municipal?				
17	¿El Alcalde forma equipos y comisiones de trabajo institucional?				
18	El Alcalde demuestra sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social?				
19	¿El Alcalde fomenta la visión y la misión para transformar y modernizar el municipio?				
20	¿El Alcalde participa directamente en el cambio institucional?				
21	¿El Alcalde realiza una buena gestión municipal a favor del pueblo?				
22	¿El Alcalde otorga alguna forma de compensación por el esfuerzo y la tarea cumplida?				
23	¿El Alcalde estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista sobre Plan operativo y el Presupuesto municipal?				
24	La personalidad del Alcalde genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales?				

Gracias

**ANEXO 2 ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS-CUSCO 2018
“GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018”**

I. DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad:

Grado Académico: Bachiller () Magister () Doctor ()

Título: Ingeniero () Abogado () Licenciado () otros.....

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Regidor ()

Estimado Regidor, Gerente, Funcionario público o trabajador municipal, usted sabe que la **Gestión Municipal** es muy importante para una eficiente Administración municipal. En ese sentido la presente encuesta tiene por finalidad conocer el **Nivel de Gestión Municipal** que asume el Alcalde provincial de Canchis, por lo que es importante que sus respuestas al presente cuestionario reflejen su propia y real opinión. Por tanto le pedimos que marque con la veracidad que caracteriza su persona.

El cuestionario consta de 24 preguntas, no hay respuestas erróneas o verdaderas. Las respuestas a este cuestionario son totalmente anónimas sin embargo rogamos a usted se sirva llenar los datos solicitados en la presentación.

III. INSTRUCCIONES

Por favor lea cuidadosamente las instrucciones:

- Cada Ítem o información es medido con una escala de frecuencia
- Luego de leer la interrogante, usted debe seleccionar la alternativa que considere que describe mejor la situación. Usando la escala de Frecuencia y marque con una X en el recuadro de las letras correspondientes
- No deje los Ítem sin responder, Si usted no está seguro deje guiarse por su primer impulso

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	El Alcalde de la provincia de Canchis, tiene una visión estratégica de desarrollo local?				
02	¿Se difunde la Visión y la Misión del Plan de Desarrollo Concertado de la Municipalidad provincial de Canchis?				
03	¿Se cumple efectivamente el Plan de Desarrollo Concertado en la municipalidad provincial de Canchis?				
04	¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades del Plan de desarrollo concertado?				
05	¿El perfil profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis corresponde al área de desempeño requerido?				
06	¿Conoce los objetivos estratégicos establecidos en la municipalidad provincial de Canchis?				
07	¿El Plan Estratégico Institucional de la municipalidad provincial de Canchis, contribuye a la mejora de calidad de vida de la población?				
08	¿Durante tu desempeño laboral en la municipalidad de Canchis implementaste el Plan Estratégico Institucional?				
09	¿El gerente de área donde labora se reúne regularmente con usted para coordinar acciones de trabajo sobre el Pan Estratégico Institucional?				
10	¿El objetivo estratégico establecido en el PEI sobre salubridad permite la mejora de la salud de la población del distrito de Sicuani?				

11	¿La nueva planificación multianual de la municipalidad provincial, permite cerrar la brecha de pobreza de la población local?				
12	¿El objetivo estratégico sobre municipio seguro permite prevenir y persuadir el pandillaje juvenil y la delincuencia común en el distrito de Sicuani?				
13	¿El Plan Operativo Institucional de la municipalidad permite lograr los objetivos institucionales, propuestos en el PEI y el Plan de Desarrollo Concertado?				
14	¿El Plan Operativo Institucional de la municipalidad está en relación al Plan Estratégico Institucional?				
15	¿La municipalidad provincial de Canchis difunde el Plan Operativo Anual, el reglamento interno y el manual de organización y funciones a sus trabajadores?				
16	¿Durante el presente año laboral ha recibido Ud. Capacitación, como ejecutar el Plan Operativo Institucional?				
17	¿El Presupuesto Municipal como instrumento financiero de la gestión, permite desarrollar el Plan de Gobierno del Alcalde?				
18	¿El Presupuesto Participativo como Herramienta de participación democrática, permita a los ciudadanos de Canchis a participar en la planificación, ejecución y evaluación financiera, del presupuesto municipal.				
19	¿El Alcalde permite la participación del pueblo organizado en el presupuesto participativo?				
20	¿El Alcalde de la municipalidad de Canchis permite la fiscalización de los regidores para contrarrestar la corrupción en el municipio?				
21	¿El Alcalde permite la participación democrática de la mujer en la evaluación financiera del Presupuesto Municipal?				
22	¿Existe relación entre liderazgo político del Alcalde y buena gestión municipal?				
23	¿El alcalde fomenta la participación ciudadana para la rendición de cuentas en la municipalidad provincial de Canchis?				
24	El Presupuesto Municipal contiene el financiamiento de los planes a corto, mediano y largo plazo, establecidos en el presupuesto participativo?				

GRACIAS

Anexo N° 03. Validación Juicio de Expertos – N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2018

INVESTIGADOR: Ernesto Vicencio Checco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
 Mg. o Dr. William Gal. Aquino
 DNI : 25128286
 N° de Celular

Anexo N° 04. Validación Juicio de Expertos – N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018**
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2018
 INVESTIGADOR: Ernesto Vicencio Checco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. Waldo Campaña

DNI : 77922823

N° de Celular

Anexo N° 05. Validación Juicio de Expertos – N° 03



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN **LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS 2018**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS REGIDORES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2018

INVESTIGADOR: Ernesto Vicencio Checco

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.			X		
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

70%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

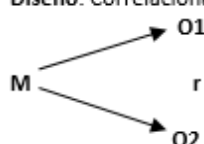
Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Melgarejo Quishwanan
 DNI : 24454194
 N° de Celular

ANEXO N° 06 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS-CUSCO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA												
GENERAL ¿Qué relación existe entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la provincia de Canchis 2018?	GENERAL Identificar el nivel de relación entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia de Canchis 2018	GENERAL Existe relación significativa entre liderazgo político del Alcalde y la gestión municipal en la Provincia de Canchis 2018	Variable de estudio 1: LIDERAZGO POLITICO Variable de estudio 2: GESTION MUNICIPAL	Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional. 												
ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario y el plan operativo institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018? ¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018? ¿Qué relación existe entre el liderazgo carismático y el presupuesto participativo en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018? ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018?	ESPECÍFICOS a) Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo autoritario y el plan operativo institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 b) Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 c) Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo carismático y el presupuesto participativo en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 d) Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018	ESPECÍFICOS H1. Entre el liderazgo autoritario y el plan operativo institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 H2. Entre el liderazgo democrático y el plan estratégico institucional existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 H3. Entre el liderazgo carismático y presupuesto participativo existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018 H4. Entre el liderazgo transformacional y el plan de desarrollo concertado existe una relación significativa en la Municipalidad Provincial de Canchis 2018	DIMENSIONES LIDERAZGO POLITICO <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoritario/Dictatorial ▪ Democrático ▪ Carismático ▪ Transformacional GESTION MUNICIPAL <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de desarrollo concertado ▪ Plan estratégico institucional ▪ Plan operativo institucional ▪ Presupuesto participativo 	Dónde: M. Muestra de estudio O1: LIDERAZGO POLITICO O2: GESTION MUNICIPAL r: relación directa entre liderazgo político y gestión municipal POBLACIÓN Y MUESTRA Población: El liderazgo político en la provincia de Canchis está constituido por el Alcalde, los Regidores y la gestión pública por funcionarios de la Municipalidad provincial de Canchis el cual se detalla a continuación. <table border="1" data-bbox="1478 893 2060 973"> <thead> <tr> <th>REGIDORES</th> <th>FUNCIONARIOS</th> <th>TRABAJADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11</td> <td>11</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> TOTAL: 42 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística. <table border="1" data-bbox="1478 1053 2060 1133"> <thead> <tr> <th>REGIDORES</th> <th>FUNCIONARIOS</th> <th>TRABAJADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11</td> <td>11</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> TOTAL: 42 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental - Ficha documentario. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB	REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES	11	11	20	REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES	11	11	20
REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES														
11	11	20														
REGIDORES	FUNCIONARIOS	TRABAJADORES														
11	11	20														

**ANEXO N° 06 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
“LIDERAZGO POLITICO”**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>EL LIDERAZGO POLITICO: Se desarrolla mediante la interacción entre líderes y seguidores dentro de las circunstancias históricas que rodean a ambos. Esta interacción (comunicación) conforma un entramado de significados, normas y relaciones de poder que vinculan a líderes y seguidores. Dicha interacción implica un proceso de construcción social, en función del cual el líder y sus seguidores se socializan, legitiman e institucionalizan sus prácticas sociopolíticas. Por tanto, se puede entender el liderazgo como un proceso de construcción social en el que los actores implicados se socializan, legitiman e institucionalizan. Adolfo Suarez y Felipe Gonzales (1976-1982)</p>	<p>Elementos básicos para el estudio del liderazgo político: Líder, contexto y seguidores se influyen mutuamente.</p>	<p>1. Transformacional: Es innovador, reta a los subordinados a la innovación y a elevarse por encima de sus intereses y necesidades inmediatas, fortaleciendo el crecimiento personal y profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión y Misión ▪ Estimulación intelectual ▪ Consideración personalizada ▪ Confianza
	<p>Circunstancias en que se desarrolla el liderazgo: Cultura política, Constitución y leyes políticas, instituciones públicas, partidos políticos y sistema electoral, situación económica</p>	<p>2. Democrático: El equipo de trabajo goza de libertad para definir las estrategias necesarias para lograr las metas y objetivos previstos. El líder tiende a escuchar, estimular facilitar y apoyar en la estrategia laboral, siendo el equipo de trabajo el que decide finalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisión Participativo ▪ Autoridad democrática ▪ Motivación positiva ▪ Promoción
	<p>Adolfo Suarez y Felipe Gonzales (1976-1982)</p>	<p>3. Autoritario/dictatorial: El líder no solicita la opinión de sus subordinados y da indicaciones detalladas del donde, cuando y como se debe realizar una tarea, examinando de cerca su ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisión autoritaria ▪ Motivación negativa ▪ Dirección ▪ Control
		<p>4. Carismático: El líder inspira confianza en los miembros de su organización. Muestra sabiduría y dedicación en su labor, asumiendo riesgos personales, sin buscar el beneficio personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presencia ▪ Sensibilidad social ▪ Comunicación asertiva ▪ Meta

**ANEXO N° 07 DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
“LIDERAZGO POLITICO”**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Autoritario/ Dictatorial	Toma de decisión autoritaria: Es cuando un líder, decide qué objetivos se quieren alcanzar, dirige y controla todas las actividades sin ningún tipo de participación significativa de los subordinados.	25%	6	¿El Alcalde se atribuye todos los derechos para tomar decisiones en la gestión municipal?	a) Siempre
	Motivación negativa: Es el caso de aquella persona que tiende a dejar a medias los proyectos que empieza porque después de la ilusión inicial se da por vencida			¿El Alcalde delega funciones en la toma de decisión a los subordinados de la municipalidad	
	Dirección administrativa: Es la acción o influencia interpersonal de la administración para lograr que sus subordinados obtengan los objetivos encomendados, mediante la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y coordinación de esfuerzos			¿El Alcalde culmina con las actividades programadas y establecidas en el plan de gobierno?	
	Control administrativo: Se enfoca en evaluar y corregir el desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la organización se están llevando a cabo.			¿El Alcalde motiva el trabajo en equipo en la municipalidad?	c) Casi nunca
				¿El Alcalde muestra características de liderazgo y de gerente frente a los trabajadores?	
		¿El Alcalde realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o las metas establecidas?	d) Nunca		
Democrático:	Toma de decisión Participativa: Ocurre cuando se toma una decisión con el aporte de la gente a la que va a afectar la decisión.	25%	6	¿El Alcalde realiza consultas con los trabajadores sobre problemas de carácter institucional?	a) Siempre
	Autoridad democrática: Es el sostén político del Estado de Derecho. Hay que ejercerla midiendo su proporcionalidad, sin precipitación ni exceso.			¿Es favorable el Clima institucional, es decir existe armonía entre el Alcalde y los trabajadores de la municipalidad?	b) Casi siempre
	Motivación positiva: Es el proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva , sea externa o interna (por el placer de la actividad).			¿El Alcalde promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento de su labor?	c) Casi nunca
	Vocación de servicio: Es la cualidad sincera para servir, con empatía y compromiso a los demás en forma desinteresada.			¿Te sientes motivado y comprometido con la gestión municipal en el servicio que brindas?	d) Nunca
				¿Dentro del municipio recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?	
		¿El Alcalde permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de las metas y objetivos de la municipalidad?			

Carismático:	Sensibilidad social: Habilidad de una persona para identificar, percibir y entender los contextos sociales, con el conocimiento general de las normas sociales	16.5%	6	¿El Alcalde y los funcionarios están comprometidos con la gestión municipal?	a) Siempre	
	Comunicación asertiva: Es una actitud positiva a la hora de relacionarse con los demás, consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Es la vía adecuada para interactuar con personas.			¿El Alcalde mantiene una comunicación asertiva ante los trabajadores y la población usuaria?	b) Casi siempre	
	Gerencia municipal: Es el órgano responsable de dirigir la gestión administrativa de la municipalidad. La Gerencia Municipal, tiene como objetivo el planeamiento, organización, dirección, coordinación, ejecución, control y supervisión de todas las actividades de la corporación municipal			¿Se está cumpliendo en la municipalidad, el nuevo planeamiento multianual para cerrar la brecha social existente?	c) Casi nunca	
	Equipo de trabajo: Es aquel que está formado por un grupo determinado de personas, quienes juntos persiguen un único objetivo en común. Las personas que lo componen poseen unas habilidades diferentes para completarse entre sí.			¿El Alcalde provincial demuestra liderazgo y capacidad de gerente en la gestión municipal?	d) Nunca	
				¿El Alcalde forma equipos y comisiones de trabajo institucional?		
	El Alcalde demuestra sensibilidad social ante los problemas de desastre natural o social?					
Transformacional:	Visión: Es una declaración o manifestación que indica hacia dónde se dirige una Institución local o qué es aquello en lo que pretende convertirse en el largo plazo. Misión: Es lo que hacemos para alcanzar un propósito en un periodo de tiempo determinado es la razón de existir de toda organización social. Estimulación intelectual: Incluye a los demás en el proceso de solución de problemas y les da crédito a sus aportes. No enjuicia los aportes por ser diferentes a los del líder ni critica los errores en público Confianza: Los seguidores confían en sus juicios porque comparte sus conocimientos en la toma de decisiones y resolución de conflictos, tiene liderazgo en el rol de representación.	25%	6	¿El Alcalde fomenta la visión y la misión para transformar y modernizar el municipio?	a) Siempre	
				¿El Alcalde participa directamente en el cambio institucional?		
				¿El Alcalde realiza una buena gestión municipal a favor del pueblo?		b) Casi siempre
				¿El Alcalde otorga alguna forma de compensación por el esfuerzo y la tarea cumplida?		c) Casi nunca
				¿El Alcalde estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista sobre Plan operativo y el Presupuesto municipal?		d) Nunca
	La personalidad del Alcalde genera confianza en la toma de decisiones y la resolución de conflictos sociales?					
		100%	24			

**ANEXO N° 08 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
“GESTION MUNICIPAL”**


DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN MUNICIPAL: se define como el conjunto de acciones, mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el poder ejecutivo. Chanduvi</p> <p>La OIT plantea que la municipalidad requiere de un modelo de gestión estratégica según misión y visión institucional de desarrollo regional y sectorial. El éxito podría suscitar una gestión activa de los actores locales en el desarrollo del programa de gobierno municipal.</p>	<p>La gestión municipal se ocupa de guiar y orientar la detección y satisfacción de las necesidades del municipio, la cual deviene en una herramienta para la administración municipal, a la vez que cuida del cumplimiento de sus deberes para con el municipio.</p>	<p>1. Plan de Desarrollo Concertado: explicita los lineamientos, los objetivos estratégicos y acciones, que en forma conjunta constituyen la estrategia a desarrollar por los Municipios en el próximo quinquenio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ visión ▪ Objetivos estratégicos ▪ Acciones estratégicas ▪ Ruta estratégica
		<p>2. Plan Estratégico Institucional: Instrumento de gestión municipal, contiene: Síntesis de la fase estratégica, misión, objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, acciones estratégicas y ruta estratégica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión municipal ▪ Presupuesto multianual ▪ Objetivos estratégicos
		<p>3. Plan Operativo Institucional: Es un documento de gestión a mediano plazo que debe estar articulado con el plan de desarrollo concertado y el plan de desarrollo institucional de la municipalidad, los objetivos del POI deben formar parte del PIA en la fase de la programación presupuestaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivo institucional ▪ Proyectos concertados ▪ Recursos financieros
		<p>4. Presupuesto Participativo: Es un instrumento de gestión pública donde la sociedad civil organizada y la municipalidad de manera concertada priorizan la inversión de los recursos públicos, materializados en los proyectos de inversión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ciudadana ▪ Transparencia y control ▪ Democratización ▪ Gobernabilidad


**ANEXO N° 09 DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
GESTION MUNICIPAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Plan de Desarrollo Concertado	<p>Visión: Es la situación del territorio municipal que se espera alcanzar en el futuro, se establece de acuerdo al escenario Apuesta, teniendo como referencia el escenario Optimo, se construye de manera participativa</p> <p>Objetivos estratégicos: Es la descripción del propósito a ser alcanzado a través de indicadores y sus correspondientes metas, de acuerdo al periodo del plan estratégico; contiene el propósito, indicadores y las metas</p> <p>Acción estratégica: Conjunto de actividades ordenadas que contribuyen al logro de un objetivo estratégico y que involucran el uso de recursos</p> <p>Ruta estratégica: Es el conjunto de secuencias de acciones estratégicas que permiten lograr los objetivos estratégicos</p>	25%	6	El Alcalde de la provincia de Canchis, tiene una visión estratégica de desarrollo local?	a) Siempre
				¿Se difunde la Visión y la Misión del Plan de Desarrollo Concertado de la Municipalidad provincial de Canchis?	b) Casi siempre
				¿Se cumple efectivamente el Plan de Desarrollo Concertado en la municipalidad provincial de Canchis?	c) Casi nunca
				¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades del Plan de desarrollo concertado?	d) Nunca
				¿El perfil profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis corresponde al área de desempeño requerido?	
				¿Conoce los objetivos estratégicos establecidos en la municipalidad provincial de Canchis?	
Plan Estratégico Institucional	<p>Planificación estratégica: Contiene las necesidades y la problemática de un territorio donde a través de la planificación se establecen objetivos de <i>mediano plazo</i> (4 años) y metas que apunten a lograr resultados.</p> <p>Presupuesto multianual: Constituye un marco referencial del proceso presupuestario, que contiene la distribución de los recursos del estado por un periodo más allá del año fiscal</p> <p>Objetivo: Municipio saludable: Contribuye al fortalecimiento de los servicios de salud y de la gestión participativa en la salud preventiva física, mental y fomento de la medicina alternativa</p> <p>Objetivo: Municipio seguro: Contribuye al mejoramiento integral de la seguridad ciudadana, para prevenir y persuadir el pandillaje juvenil y la delincuencia común?</p>	25%	6	¿El Plan Estratégico Institucional de la municipalidad provincial de Canchis, contribuye a la mejora de calidad de vida de la población?	a) Siempre
				¿Durante tu desempeño laboral en la municipalidad de Canchis implementaste el Plan Estratégico Institucional?	b) Casi siempre
				¿El jefe de área donde laboras se reúne regularmente con ustedes para coordinar acciones de trabajo sobre el Plan Estratégico Institucional?	c) Casi nunca
				¿El objetivo estratégico establecido en el PEI sobre salubridad permiten la mejora de la salud de la población del distrito de Sicuani?	d) Nunca
				¿La planificación multianual del PEI permite cerrar la brecha de pobreza de la población local?	
				¿El objetivo estratégico sobre municipio seguro	

				permite prevenir y persuadir el pandillaje juvenil y la delincuencia común en el distrito de Sicuani?	
Plan Operativo Institucional	<p>Presupuesto Municipal: Es una herramienta que sirve para dar un ordenamiento lógico a las acciones que se proponen realizar para un periodo <i>no mayor de 1 año</i>. Permite optimizar el uso de los recursos financieros disponibles y el cumplimiento de resultados, productos (bienes y servicios) y metas trazadas por el gobierno local, esto en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>Plan Operativo Institucional: Es un documento de gestión de <i>corto plazo</i> que debe estar articulado con el plan de desarrollo concertado y el plan de desarrollo institucional de la municipalidad. Los objetivos del POI deben formar parte del PIA, en la fase de programación presupuestaria.</p> <p>Proyecto inicial de apertura: Es la expresión cuantificada y sistémica de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades que forman parte del sector público y refleja los ingresos que financian dichos gastos</p>	25%	6	¿El Plan Operativo Institucional permite lograr los objetivos institucionales, propuestos en el PEI y el Plan de Desarrollo Concertado para la municipalidad?	a) Siempre
				¿El Plan Operativo Institucional de la municipalidad está en relación al Plan Estratégico Institucional?	
				¿La institución donde laboras da a conocer el Plan Operativo Anual, reglamento y el manual de organización y funciones a sus trabajadores?	b) Casi siempre
				¿Durante el presente año laboral ha recibido capacitación como ejecutar el Plan Operativo Institucional?	
				¿El Presupuesto Municipal como Instrumento financiero de la gestión municipal permite desarrollar el Plan de gobierno del Alcalde?	c) Casi nunca
				¿El Presupuesto Participativo como Herramienta de participación democrática, permita a los ciudadanos a participar en la planificación, ejecución y evaluación financiera, del presupuesto municipal.	d) Nunca
Presupuesto Participativo	<p>Presupuesto Participativo: Es un instrumento de gestión pública donde la Sociedad Civil organizada y la Municipalidad de manera concertada, priorizan la inversión de los recursos públicos, materializados en Proyectos de Inversión.</p> <p>Participación ciudadana: Modo en que se canalizan las prácticas de participación ciudadana para crear una cultura social de control</p> <p>Transparencia y control: Espacio de lucha contra la corrupción y creación de una cultura de control</p> <p>Democratización: Posicionamiento público e imagen institucional del gobierno local</p> <p>Gobernabilidad: Fortalecimiento del estado de derecho en los tres niveles de gobierno en forma gradual aprovechando los recursos disponibles para impulsar el desarrollo.</p>	25%	6	¿El Alcalde permite la participación del pueblo organizado en la ejecución del Presupuesto Municipal?	a) Siempre
				¿El Alcalde de la municipalidad de Canchis permite la fiscalización de los regidores para contrarrestar la corrupción en el municipio?	b) Casi siempre
				¿El Alcalde permite la participación democrática de la mujer en la evaluación financiera del Presupuesto Municipal?	
				¿Existe relación entre liderazgo político del Alcalde y buena gestión municipal?	c) Casi nunca
				¿El alcalde fomenta la participación ciudadana para la rendición de cuentas en la municipalidad provincial de Canchis?	
				El Presupuesto Municipal contiene el financiamiento de los planes a corto, mediano y largo plazo, establecidos en el presupuesto participativo?	d) Nunca
		100%	24		

Anexo N°10. Documentos Presentados a la Municipalidad Provincial de Canchis



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO SEDE SICUANI
 SICUANI - CUSCO - PERU



"Año del Dialogo y Reconciliación Nacional"

Sicuani 03 de agosto del 2018
 Carta P.004 - 2018 - UCV - POSGRADO Sede Sicuani

Señor(a)
Manuel Zvietcovich Álvarez
 ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS




De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a Usted, para presentar a **ERNESTO ANTONIO VICENCIO CHECED** identificado con DNI N° **31363938** y código de matrícula N° **7001155052** estudiante del Programa de Maestría en **Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS - CUSCO 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,


 Ing. Richarda Vicencio Centeno
 COORDINADORA SEDE SICUANI

Jr. Ciro Alegria 208 RPC 974265694 Celular. 984905677 Telefono.352072

Anexo N°11. AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **ERNESTO A. VICENCIO CHECCO**, identificado con DNI N° 31363938 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO POLITICO DEL ALCALDE Y GESTION MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE CANCHIS - CUSCO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 31363938



Trujillo, 31 de Julio del 2018

Anexo N°12 ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Liderazgo Político del Alcalde y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018**, del estudiante **Ernesto Antonio Vicencio Checco**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **15 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de julio del 2018.

ATENTAMENTE,

DR. HUGO ENRIQUEZ ROMERO

DNI: 23863530