

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas –
Municipalidad de Huantar-Huari-2020**

Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión Pública.

Autor:

Saúl Hernán Ramírez Pardo

Código ORCID: 0000-0002-7645-9913

Asesor:

Javier Ulloa Siccha

Código ORCID: 0000-0003-2468-4286

Huaraz-Perú

2025

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
1. Introduccion.....	1
2. Metodología	22
3. Resultados.....	25
4. Analisis y discusion	47
5. Conclusiones y recomendaciones	52
6. Referencias bibliograficas.....	55
7. Anexos y apèndices	59

INDICE DE TABLAS

N.º		Pág.
Tabla 1:	Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal.	25
Tabla 2:	Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.	26
Tabla 3:	Su jefe construye buenas relaciones entre el personal	27
Tabla 4:	Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.	28
Tabla 5:	Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal	29
Tabla 6:	Su jefe se preocupa en capacitar al personal	30
Tabla 7:	Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones	31
Tabla 8:	Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad	32
Tabla 9:	Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.	33
Tabla 10:	Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.	34
Tabla 11:	Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas.	35
Tabla 12:	Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad	36
Tabla 13:	Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.	37
Tabla 14:	Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.	38
Tabla 15:	Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana..	39
Tabla 16:	Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.	40
Tabla 17:	Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.	41
Tabla 18:	considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad.	42
Tabla 19:	Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad	43
Tabla 20:	Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población	44
Tabla 21:	Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana.	45
Tabla 22:	Correlación de variables.	46

Palabras clave:

Tema	Gestión de liderazgo y políticas públicas
Especialidad	Gestión pública

Theme	Leadership Management and Public Policy
Specialty	Public Management

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Gestión pública	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Line of research	OCDE		
	Área	Sub área	Discipline
Public Management	Social Sciences	Economy and business	Economy

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - Municipalidad de Huántar- Huari- 2020" del (a) estudiante: Saúl Hernán Ramírez Pardo, identificado(a) con Código N° 1419100176, se ha verificado un porcentaje de similitud del 16%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 9 de Enero de 2023


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas
– Municipalidad de Huantar-Huari-2020

Resumen

El propósito fue Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020. En la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, tipo y diseño correlacional-descriptivo, no experimental, la técnica usada la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, validado por expertos con la confiabilidad del alfa de Cronbach, su población muestral fue de 20 administrativos. Se proceso la información en tablas y figuras en valores numéricos con la ayuda del Excel Microsoft. Se concluye que existe una relación directa entre gestión de liderazgo y las políticas públicas, mediante el Rho de Spearman es 0,617**, donde la hipótesis es aceptada, ya que muestra un nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, en cuanto al liderazgo, no es óptimo, cuando un 60% concuerdan que regularmente su jefe construye buenas relaciones entre el personal, las políticas públicas no se ejecutan de manera eficiente, un 70% de administrativos considera que casi nunca su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional y peor aún el 60% considera en casi nunca las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.

Abstract

The purpose was to explain that leadership management is related to the public policies of the Municipality of Huántar - Huari - 2020. In the methodology it had a quantitative approach, type and correlational-descriptive, non-experimental design, the technique used the survey and the instrument was the questionnaire, validated by experts with the reliability of Cronbach's alpha, its sample population was 20 administrative staff. The information in tables and figures in numerical values was processed with the help of Excel Microsoft. It is concluded that there is a direct relationship between leadership management and public policies, through Spearman's Rho is 0.617**, where the hypothesis is accepted, since it shows a level of statistical significance of $p=0.000 < 0.05$, in As for leadership, it is not optimal, when 60% agree that their boss regularly builds good relationships among staff, public policies are not executed efficiently, 70% of administrators consider that their boss almost never has technical experience professional and even worse, 60% almost never consider that preventive actions help to combat citizen insecurity

1. Introducción

En el contexto internacional, Torrealba (2021), su investigación se orienta hacia interesantes discusiones epistemológicas del empoderamiento tecnológico desde el liderazgo, la gestión y política pública educativa, la generación de pensamiento, la formación de ideas y conceptos. De esta forma, este empoderamiento requiere que los grupos afectados gestionen sus propias necesidades a través de la cooperación y la colaboración, lo que brinda nuevas perspectivas a los programas sociales que, además de brindar asistencia y satisfacer necesidades básicas, intentan superar las dificultades utilizando sus capacidades para generar cambios en sus comunidades y organizaciones locales.

Además, el objetivo principal de García (2021), fue determinar la relación entre la gestión de políticas públicas y la seguridad ciudadana en la administración municipal autónoma y descentralizada del estado de Quevedo. Como tal, el tipo de investigación que se realiza es fundamental o pura, ya que se utiliza para lograr un objetivo y así probar una hipótesis, y al utilizar un enfoque cuantitativo y de categorías relacionadas que determina la relación entre dos variables, el diseño es correcto e incorrecto. Los cortes empíricos y aleatorios ayudan a recopilar información. (,,). En cuanto a los resultados obtenidos, existe una correlación promedio entre las dos variables principales que es del 41,4% en total y según su análisis concluyente el valor encontrado es de 0,409** lo que confirma que la correlación es significativa al 0,000 que es inferior a 0,0 .01, por lo que se acepta la hipótesis alternativa o hipótesis positiva.

Por otro lado, el objetivo principal de Fernández (2020) es identificar y analizar las políticas nacionales antes mencionadas. El enfoque de la investigación es mixto: se utilizan métodos cuantitativos, cualitativos y analíticos, descriptivos y estadísticos. Estos métodos son la observación, el análisis de documentos y las entrevistas en profundidad. Herramientas: cuestionarios y resúmenes, así como fuentes primarias y secundarias. El marco conceptual aborda la política pública y sus dimensiones relacionadas con la seguridad ciudadana.

Aunque Vallejo et al. (2019) fue conocer las percepciones de los ciudadanos sobre la integración de la gestión en los programas, programas y proyectos de la política nacional de Chile, durante 2017 desarrollamos y aplicamos un cuestionario a 247 personas. , vecinos de los municipios de Metrópolis y Valparaíso. Tiene como objetivo comprender las percepciones de las personas sobre el desempeño, la importancia y la evaluación del liderazgo tal como se implementa en la política pública actual. El análisis de los datos cuantitativos involucró el uso de estadísticas descriptivas, y para los datos cualitativos se utilizaron lineamientos de la teoría central de la representación social. Los resultados muestran que existe poco apoyo para la inclusión del tema de liderazgo en la política nacional. Se observó la importancia y valoración del liderazgo de equipos y pares, mientras que su desempeño era mayoritariamente individual. Se discuten y promueven oportunidades para crear nuevas perspectivas de liderazgo desde las políticas públicas como un proceso colectivo y transformador.

En tanto Castillo (2019), su miedo al crecimiento de la población ha llevado a un aumento desmesurado del número de automóviles, por lo que la mayoría de los gobiernos del mundo empiezan a preocuparse por la contaminación del aire, porque ya no es solo un problema ambiental, se ha convertido en un problema de salud pública, y Es por esto que Para preguntar cómo son las ciudades y la idea de gestión de políticas públicas para reducir el impacto negativo en las personas, se ha realizado un estudio de caso del municipio de Popayán-Cauca para analizar las oportunidades de desarrollo comunitario. política de prevención de la contaminación atmosférica urbana en el marco de la gestión y actuación urbanística sostenible.

Del mismo modo, el objetivo de Arteaga et al. (2019) para describir los principales desafíos que enfrenta el municipio de Coto, ubicado en el Departamento de Córdoba (Colombia), en el desarrollo de una política nacional de fomento del emprendimiento basada en el marco legal nacional creado por la

administración pública. (...). Los resultados muestran que si bien Colombia tiene uno de los mejores sistemas legales entre los países latinoamericanos, carece de promover los elementos esenciales de un negocio dinámico. En particular, se requieren esfuerzos educativos y empresariales para promover un mayor impacto socioeconómico de las políticas públicas de fomento del emprendimiento en Colombia, particularmente en la ciudad de Coto. En el caso de la ciudad de Coto, también hay bajos fondos de inversión obvios, mejora limitada de la educación académica y el predominio del espíritu empresarial de subsistencia.

Nos señala Cedeño (2018), con su trabajo que el propósito de su presente estudio es analizar el proceso de diseño y desarrollo de una política de infraestructura pública de servicios básicos en la ciudad de Chone, que tiene como objetivo solucionar el problema del deficiente acceso a los servicios. alimentos en comunidades urbanas pobres. (...). En este trabajo investigativo se puede conocer que la política de servicios básicos implementada por la ciudad de Chone en los barrios pobres de la ciudad incluye actividades verticales y fragmentadas, no cubre todas las peculiaridades del problema, y que los esfuerzos de la administración en 2014 . -2019 no es suficiente para resolver este problema. Esto también se debe a que la Administración Pública del Condado de Chone se caracteriza por un enfoque en las necesidades, la asistencia y los clientes.

En su estudio de Faican (2018) también tiene como objetivo diagnosticar el liderazgo gerencial y los valores en la escuela secundaria “Primero de Mayo” utilizando una herramienta de investigación para recopilar información y desarrollar estrategias de cambio. En la institución se seleccionan 40 docentes, 40 estudiantes y 40 padres de familia y un total de 75 docentes y 1341 estudiantes, este trabajo sigue un diseño descriptivo y no experimental para lograr los objetivos propuestos, métodos como científico, hermenéutico. y estadístico, mediante el análisis, aplicación y evaluación de las encuestas y entrevistas realizadas en el sector educativo, que permiten obtener información sobre su gestión, liderazgo y estándares de valores en las instituciones educativas, utilizando estos resultados, se ha considerado necesario, oportuno e importante

escribir un manual ecológico funcional para mejorarlo. Ore por la calidad de su educación.

Al mismo tiempo, la evidencia de Cancino & Monrroy (2017) muestra que la gestión escolar y el liderazgo educativo se han convertido en prioridades de política pública en muchos países. Varios factores explican la importancia de la asignación de esta función y destacan: mayores expectativas educativas de las familias; requisitos de responsabilidad por los resultados educativos; nuevas tendencias en la prestación de servicios; e investigación sobre el impacto de la calidad de los procesos de liderazgo y gestión en la eficacia escolar. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) enfatiza la importancia del liderazgo educativo, analiza su estado y tendencias en los estados miembros e identifica los principales factores de su desarrollo. Este artículo compara las políticas chilenas implementadas recientemente en esta área, las contrasta con las experiencias de los países de la OCDE y las utiliza para hacer recomendaciones para la formulación de políticas públicas sostenibles dentro de un marco determinado.

En el contexto nacional tenemos; Contreras (2021), que gracias a sus investigaciones, la dirección actual valora la gestión como un elemento de valor en el desarrollo académico y económico de la universidad. El estilo de gestión implantado en la gestión existente es consciente. Se determinaron variables sociodemográficas de la población de estudio. Se han identificado las estrategias clave implementadas por la administración actual bajo su liderazgo. Se han determinado los principales programas para promover el desarrollo financiero de la institución. Identificar posibles oportunidades de desarrollo en estudios de doctorado. Se presentaron los logros de la escuela de investigación en 2016-2020.

En tanto Mosko (2020) nos afirma con su objetivo general es establecer una relación entre la gestión y la política pública para la seguridad de los residentes en el distrito de Lurigancho-Chosika en el año 2020. Por la coyuntura del Covid-19 (..) aseguró que si bien es cierto que el 50% de los encuestados respondió que la política pública implementada en la región es buena, el 50% no

está de acuerdo, y entre ellos aún hay tridimensionalidad. maneras de mejorar. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación entre las variables de orden público y seguridad pública con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.550, lo que indica una correlación positiva moderada con un nivel de significancia bilateral de 0.000, es decir ($p < 0.05$) Por lo tanto, se puede concluir que son relevantes.

Por otro lado, el objetivo general de Paucar (2020), es la relación entre las políticas públicas y la seguridad de los ciudadanos en la ciudad de Ates en el año 2020. El tipo de investigación es fundamental, el nivel de investigación es descriptivo, relevante, descriptivo, porque las variables serán explicadas por teorías e impresiones sobre el objeto analizado (...). Para la efectividad de las herramientas se utilizó evaluación de expertos, y la confiabilidad de cada herramienta utilizó el alfa de Cronbach, el cual fue muy alto para ambas variables, con un puntaje de 0.780 para la variable Políticas Públicas y 0.821 para la variable Seguridad Ciudadana, bjetivo común de la referencia: Determinar la relación entre el orden público y la seguridad ciudadana en la ciudad de Ates en el año 2020; para concluir que existe una conexión directa y esencial entre el orden público y la seguridad de los ciudadanos. Esto está respaldado por la estadística de Spearman (señal de dos colas = $0,000 < 0,01$; $Rho = 0,548^{**}$).

Argumenta Quincho (2020), cuando plantea que su objetivo general es determinar el impacto del liderazgo gerencial en el desarrollo institucional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas; y las siguientes metas futuras: Determinar la influencia de la gestión en el logro de las metas planteadas en 2019. Identificar el impacto del desarrollo institucional en la mejora de la calidad de la educación. Determinar el efecto del rendimiento en las notas finales del año académico. El siguiente estudio está organizado en capítulos, donde la primera parte revela la realidad del problema y sus caminos relacionados con el cambio de gestión, el desarrollo institucional y el desempeño laboral; el segundo capítulo presenta una compilación de trabajos previos que fortalece y enriquece la investigación que forma parte del contexto y la teoría

nacional e internacional. Con este fin, se realizó este trabajo de manera descriptiva para determinar si el liderazgo influye en el desarrollo institucional para mejorar el desempeño en las instituciones educativas.

Al igual que Contreras (2019), se busca comprender la gestión de la política pública respecto a las medidas adoptadas para prevenir la inseguridad poblacional, tomando como ejemplo la región de San Martín de Porres. El objetivo es comprender la relación entre la política del gobierno local y la política nacional, y los resultados muestran que la relación entre la política del gobierno local y la política nacional es efectivamente efectiva. Sin embargo, los alcaldes tienen un desafío mayor para lograr sus objetivos debido a la necesidad de sus comunidades. En el caso específico de San Martín de Porres, sus calles son un paraíso para los sociópatas, el crimen organizado, la prostitución clandestina, el comercio informal que transforma la seguridad y la paz del barrio. En ese sentido, se concluyó que la región necesita una política unificada entre el municipio y el barrio para poder identificar los focos de infección en el territorio y, de común acuerdo, integrar los planes de acción de los vecinos a la gestión estatal. La Política Nacional Preventiva de la Policía Peruana inicia su implementación en conjunto con diversas instituciones, tales como instituciones educativas, clubes sociales, organizaciones sociales, etc., para fortalecer la política nacional relacionada con la seguridad de la población.

Desde la perspectiva de Culqui (2019), el objetivo es determinar la relación entre políticas públicas y la seguridad ciudadana en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2019. El estudio se realizó utilizando métodos cuantitativos; el tipo de estudio de acuerdo a su propósito fue básico, descriptivo y de nivel adecuado; diseño transversal no experimental; la muestra estuvo conformada por 181 ciudadanos del distrito de San Juan de Lurigancho. Asimismo, las herramientas de medición se ven afectadas por la validez y la confiabilidad. Mediante el estadístico rho de Spearman se determinó que existía una correlación positiva significativa entre las variables con un coeficiente de 0,948, indicando una correlación positiva perfecta, $p = 0,000 < 0,01$, es decir

cuanto mejor sea la política pública, mejor será la seguridad de los ciudadanos.

Mientras Paredes (2019), realizó su estudio con el objetivo de determinar cómo inciden los lineamientos de política pública en la optimización de la gestión de capacidades de gestión de recursos humanos en la provincia de Trujillo. El eje de la pregunta es: ¿Cómo pueden los lineamientos de política nacional optimizar la gestión de la capacidad de GRH en Trujillo en el 2017? El conjunto muestral de este estudio está conformado por todos los líderes provinciales y municipales de Trujillo en el año 2017, utilizando un diseño lineal, observaciones antes y después de la aplicación de los nuevos lineamientos de política pública, utilizando como herramientas entrevistas, documentales analíticos y manuales de observación; ayuda a identificar cómo las nuevas directrices de política nacional afectan la gestión de recursos humanos.

Como señalaron Villalba & Marsa (2019), la situación social de los jóvenes desfavorecidos conduce a la necesidad de educación, la cual debe ser atendida, por supuesto que es una política nacional, pero reflexionando, también es tarea de todos; sin embargo, aceptar esta tarea educativa es A diferencia de las necesidades puramente académicas, quienes necesitan programas educativos pueden responder de manera efectiva a sus necesidades de formación y superación integral. A partir de ahí, se presenta la experiencia del Centro de Educación Abierta Integrada Don Bosco Róga, que ofrece programas que atraen la atención de estos jóvenes, con orientación en la gestión, el potencial de los agentes educativos y la optimización de los recursos, todo lo cual confluye en una. Un trabajo fructífero a corto, mediano y largo plazo integra la educación y la integración de los jóvenes afectados.

Por su parte, Gomero (2019), quien preguntó sobre políticas públicas y la seguridad pública en el Distrito de Huacho, manifestó que el propósito de su estudio fue analizar la relación entre las políticas nacionales y municipales relacionadas con la seguridad interior en el Distrito de Huacho. La población muestreada en este trabajo es una población preseleccionada de 375 habitantes del distrito de Huacho con una muestra probabilística creada mediante una escala

de Likert que tiene en cuenta su tamaño para prevenir el exceso, el control y la prevención del delito. Entre los hallazgos de la encuesta, se encontró que el 55% pensaba que la seguridad era muy baja y que este porcentaje de opiniones dañinas era mayor en la política nacional (29% pensaba que era mala) y el 1% pensaba que era favorable, indicando una muy baja seguridad. Esto significa que la inseguridad de los ciudadanos está relacionada con el abuso del orden público.

Por otro lado, el objetivo general de Lora (2019) fue determinar qué políticas de seguridad ciudadana del país se aplicaron en el distrito de Chankaya en 2017-2018. año. (...). Se extraen las siguientes conclusiones: a) la política pública de seguridad ciudadana utilizada en el distrito de Chancay es de calidad estratégica, b) a pesar de la buena estrategia, aún no están claramente definidos todos los elementos, c) a pesar de que los elementos no están definidos . de buen dinero El Municipio Regional de Kay ha logrado buenos resultados en el logro de los objetivos del Plan Nacional de Seguridad Ciudadana.

Según Mamani (2018), el objetivo es analizar y comprender los estilos de liderazgo organizacional que desarrollan mujeres y hombres para participar en la gestión de las políticas públicas formuladas por la provincia y municipio de Puno. Los métodos de investigación son cualitativos y su diseño es fenomenológico en tanto enfatiza el significado y los sentimientos que los participantes individuales atribuyen a su experiencia subjetiva de la vida colectiva del proceso de política pública local. El estudio mostró que en el proceso de gestión de políticas públicas locales, las mujeres utilizan con mayor frecuencia estilos de liderazgo transformacional; mientras que los hombres utilizan principalmente estilos de liderazgo transaccional. En algunas situaciones o situaciones, ambos géneros utilizan dos estilos de liderazgo complementarios: transformacional y transaccional.

A su vez, Collado (2018) tiene como objetivo determinar en qué nivel el liderazgo gerencial incide en el liderazgo pedagógico de las instituciones educativas públicas de nivel primaria en el distrito Montaña Colorado-Arequipa. El estudio se realizó con una población identificada como docentes y supervisores

de diversas instituciones educativas quienes constituyeron la muestra del estudio. Para ello se utilizó por separado herramientas de recolección de datos como encuestas y entrevistas para conocer las opiniones de docentes y supervisores sobre la gestión de la orientación vocacional, gestión educativa en las diferentes instituciones educativas del nivel primario. Analizando y midiendo la variable independiente: liderazgo gerencial, se encontró que existen muchas variaciones en la forma y estilo de liderazgo determinado por los directores de las diferentes instituciones educativas; a menudo apuntando a la falta de liderazgo para administrar mejor la institución.

Sobre los fundamentos científicos del liderazgo de los gerentes; según Collado et al. (2018) quienes muestran que son dos conceptos integradores del universo, los procesos de gestión en el campo de la organización. El liderazgo está más directamente relacionado con la estrategia, la eficiencia y los objetivos de cada proyecto, mientras que la gestión está relacionada con los valores, el propósito, la pasión y la imaginación, que son esenciales para activar la dinámica y el proceso de movilización de los miembros del sistema. Las actividades relacionadas con la gestión contribuyen a la calidad y mejora de la enseñanza.

Por otro lado, Koontz y Cannice (2012) mencionan: el liderazgo en la gerencia es un arte o un resumen que pueda funcionar en las personas para alertarlas con habilidad y fanatismo para alcanzar las metas del equipo. Como esta línea, hay que animar a las almas que demuestran la capacidad de cuidar ya los que creen en ella con pasión y convicción.

Por su parte, Fernández y Quintero (2017) afirman que el liderazgo se caracteriza por las relaciones positivas con los grupos de trabajo, lo que incide positivamente en el desempeño de los empleados y el éxito de las metas organizacionales, generando confianza y cooperación entre quienes los rodean. .

La importancia del estilo del liderazgo; según Collado et al. (2018), mencionó que al asignar responsabilidades gerenciales y la autoridad correspondiente, el rol del gerente es trabajar con sus subordinados y lograr metas a través de sus subordinados. Los líderes demuestran muchas formas diferentes

de cumplir con sus responsabilidades a los seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del liderazgo es clasificar los diferentes tipos de liderazgo que existen. Los estilos variarán de acuerdo con los deberes que un líder debe realizar individualmente, los deberes que está dispuesto a asumir para sus superiores y su compromiso filosófico para realizar y cumplir con las expectativas de sus subordinados. Se han utilizado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero quizás los más importantes son las descripciones de tres estilos básicos: autoritario, participativo y discrecional, de los cuales:

1. Es importante porque es la capacidad de liderar y dirigir.
2. Una organización puede tener procedimientos adecuados de planificación, control y organización, pero no puede sobrevivir sin los administradores adecuados.
3. Es esencial para la supervivencia de cualquier empresa u organización.
4. Por el contrario, muchas organizaciones sobreviven con una planificación deficiente y técnicas de organización y control deficientes debido a la gestión dinámica.
5. Igualar las habilidades de los miembros del equipo.

Factores propios del líder: Según Collado et al. (2018). Él dice que el liderazgo implica la conexión entre los siguientes elementos:

Características, habilidades y necesidades del líder
Necesidades y expectativas del equipo
Necesidades o requisitos situacionales
Esta interrelación muestra que ningún estilo de liderazgo es perfecto para todas las situaciones. El mejor estilo es el que se considera más apropiado para una situación dada. El gerente trata de satisfacer las necesidades y expectativas del equipo real y realizar las funciones necesarias. De esta manera, la gestión es situacional, es decir, está determinada principalmente por los requisitos de la tarea a realizar.

Según Nava, Seijo y Mier (2014), las características de los líderes éticos argumentan que los rasgos personales como la integridad moral, el carácter, el altruismo, la motivación colectiva y la conciencia moral se han reconocido durante mucho tiempo como esenciales para líderes éticos confiables en las organizaciones. En cuanto a los líderes, son vistos como personas sencillas con principios morales que les ayudan a tomar decisiones por el bien común de su

pueblo. En este marco, el liderazgo ético se relaciona positivamente con la confianza emocional en el líder y negativamente con la supervisión abusiva, pero no con la igualdad percibida entre líderes y seguidores (Ferrer et al 2011).

Guaiquirima y Seijo (2010), por su parte, confirman que los gerentes éticos saben que la credibilidad es el camino más corto para llegar al boca a boca de los demás miembros del equipo y al desempeño real, es decir, apoyarlo de manera concreta. Su liderazgo es resultado, no palabras. La consistencia en sus acciones es un pilar de confianza y confiabilidad, su pilar es la honestidad, y un líder moral es honesto y lo parece.

Según Collado et al. (2018). Habló sobre los estilos de liderazgo en la toma de decisiones. Es importante entender el estilo de un líder, porque esta característica es parte de su estilo de gestión, el todo. Los gerentes tienen diferentes estilos de toma de decisiones y resolución de problemas, dependiendo de su estilo de toma de decisiones. Una de estas dimensiones es la mentalidad del individuo. Algunos de nosotros tendemos a ser más racionales y lógicos, mientras que otros son más creativos e intuitivos. Otra dimensión describe la tolerancia de un individuo a la ambigüedad.

Estos estilos son estilos gerenciales, analíticos, conceptuales y conductuales. Estilo de liderazgo Estas personas tienen una baja tolerancia a la ambigüedad y una forma racional de pensar. Son eficientes y lógicos. Los tipos gerenciales toman decisiones rápidas y enfatizan la perspectiva a corto plazo. La eficiencia y rapidez en la toma de decisiones los lleva a menudo a tomar decisiones utilizando información mínima y evaluando pocas alternativas.

Estilos analíticos Estas personas tienen una mayor tolerancia a la ambigüedad que los gerentes. Antes de tomar una decisión, necesitan más información y más alternativas que los tomadores de decisiones de estilo gerencial. Sus mejores cualidades son tomadores de decisiones cuidadosos que pueden adaptarse o reaccionar ante situaciones únicas.

Estilo conceptual Su visión tiende a ser muy amplia ya explorar muchas

posibilidades. Hacen hincapié en una perspectiva a largo plazo y son muy buenos para encontrar soluciones creativas. Estilo de comportamiento Preocupado por el desempeño de los subordinados y dispuesto a aceptar sugerencias de los demás. Aunque tratan de evitar el conflicto, suelen celebrar reuniones para comunicarse. La aceptación de los demás es muy importante para este tipo de persona.

Base científica de la política pública; autores clásicos (Lindblom, 1991; Aguilar, 1992) sostienen que la política pública es un conjunto de objetivos, decisiones y acciones que realiza el gobierno para solucionar problemas en un determinado ámbito de la sociedad. Sin embargo, estas decisiones y acciones surgen como resultado de un complejo proceso de relaciones e interacciones entre los diversos actores involucrados, tanto dentro como fuera del gobierno, que buscan formular y comprender la política en su propio interés. prueban sus recursos.

Así mismo Contreras (2019) dice que es un documento elaborado por un grupo político y presentado al gobierno, que finalmente tiene que ser administrado, es decir una política nacional es un documento que trata sobre el sistema de gobierno de un país, todos los cuales están dirigidos hacia un fin, que es aumentar el bienestar común, es decir, el desarrollo del país.

Según Quispe (2012) la participación en la vida pública local se desarrolla de dos maneras diferentes. Participación ciudadana en los procesos políticos y participación de la sociedad civil². En primer lugar, la participación ciudadana se orienta directa o indirectamente a fines o tareas políticas, y los fines o tareas políticas se desarrollan o pueden desarrollarse de tres formas: en primer lugar, el ejercicio del derecho (o de los deberes) de voto; en segundo lugar, la participación directa o indirecta en la organización de partidos políticos. En tercer lugar, la participación directa e indirecta en el proceso de toma de decisiones y la formación de políticas estatales locales. Los dos primeros tipos de participación política de los ciudadanos corresponden a los mecanismos tradicionales de participación que configuran el modelo de democracia de representación electoral, en los que los ciudadanos pueden o deben participar periódicamente

eligiendo a sus representantes: alcaldes y concejales. /miembros del consejo, algunos de los cuales pueden postularse o presentarse como candidatos en elecciones a través de partidos o movimientos políticos, mientras que otros pueden o deben ser elegidos por votación, la legalidad de la implementación del mandato del elector dependerá de la representatividad de la obtenido el voto en el proceso electoral.

Según Paucar (2020). Muestra que la literatura define la política pública como la decisión del gobierno de hacer o no hacer, un conjunto de metas, órdenes y acciones que se implementan para satisfacer las necesidades de la población, y también enfatiza que deben ser mutuamente consistentes, es decir. , algunas personas no deben dañar a otros. Se dividen en dos tipos: las que mejoran la calidad de vida mediante la prestación de servicios públicos que requieren recursos humanos y económicos; y aquellos que logran sus objetivos regulando los mercados y realizando mejoras sistémicas al sistema tributario que también requieren menos recursos.

La política pública tiene subcategorías: La política pública se divide en subcategorías, comenzando con la definición del problema, incluyendo la búsqueda de oportunidades de mejora, la creación de un marco analítico para viabilizar el problema, la definición de los recursos que se utilizarán para resolver el problema.

La segunda subcategoría es la formulación de soluciones que permitan comprender los condicionantes y condiciones del entorno existente, la organización y funcionamiento de las instituciones inmobiliarias y su relación con los procesos de gestión operativa y su impacto en los ciudadanos, todo lo cual debe ser extraído desde el campo de la implementación de políticas públicas. Obtener estadísticas de informes y planes relevantes (Ruiz y Cárdenas, 2016; Subirats y Vallespin, 2015; Winchester, 2016).

La tercera subcategoría es la implementación de alternativas seleccionadas, que permite la implementación de la política pública a través de programas de desarrollo municipales o nacionales, permitiendo definir los

alcances y limitaciones que pueden existir para los diversos sectores involucrados en la implementación.

La cuarta y última subcategoría es la evaluación del desempeño, que debe incluir un estudio de factibilidad y permitir la revisión de diversos recursos, técnicos, financieros, humanos, etc. disponibilidad. Es importante recalcar que si existe una coincidencia política entre los participantes, debe ser evaluada. La evaluación se da a través de tres aspectos muy importantes: el desarrollo de políticas o el vínculo entre su desarrollo y otros instrumentos de gestión pública, por ejemplo, teniendo en cuenta las oportunidades, necesidades y limitaciones identificadas en el análisis; El personal sigue las acciones contenidas en el plan de acción y finalmente produce las consecuencias de su implementación (Secretaría de Planificación y Planificación de la Presidencia, 2015; Subirats y Vallespín, 2015).

Hay dos tendencias en el análisis de políticas públicas; uno corresponde a las academias, que explican cómo se hacen las políticas, y el otro corresponde a cómo se hacen estas políticas (Ordoñez, 2013; Varela, 2015), lo que revela que los países y ciudades necesitan revisar las políticas porque las transiciones y los cambios suelen estar relacionados con privatización. o crecimiento.

La Administración Pública. - El Estado organiza y estructura su poder público a través de instituciones legislativas, ejecutivas, judiciales y electorales. La base de la organización nacional es la independencia, separación, coordinación y cooperación de estas instituciones. En nuestro país, el gobierno se divide en 4 poderes: ejecutivo, legislativo, judicial y electoral. A continuación, describimos las instituciones que se ocupan de los temas de regulación laboral.

Entendamos la política como la ciencia y el arte de la gestión, que se ocupa de la organización y dirección de los asuntos e intereses del Estado. La política es un proceso, un curso de acción que implica un conjunto complejo de decisiones y actores. La política es también una actividad de comunicación pública (CENCAP-CGE, 2019). La política es, en última instancia, el resultado de confrontaciones y compromisos, rivalidades y alianzas, y la facilitación de

transacciones (Aguilar et al 2012).

La política nacional debe implementarse y proponerse sobre tres temas: "Qué políticas ha implementado el país en varios campos de actividad, cómo se formulan y formulan estas políticas, cómo se evalúan y modifican". La política pública se preocupa por el acceso de las personas a los bienes y servicios para atender y responder a las diversas necesidades, intereses y aspiraciones de los grupos e individuos que integran la sociedad. La política pública "es un conjunto de acciones, procesos, interacciones e intercambios que se dan entre actores en el ámbito del poder político.

La formulación de la política pública consta de cinco fases: Formulación de la agenda política: La agenda política es más el resultado de la movilización de necesidades y presiones que el proceso de evaluación racional de necesidades, valores y metas. Es importante enfatizar que aquí cada actor establece su propia agenda en función de sus propias prioridades e intereses, por lo que existe una interacción de agenda entre los actores interesados. La importancia de poner el tema sobre la mesa de análisis Se debe realizar una fase de negociación para llegar a un acuerdo para que el tema de investigación en discusión se realice.

Definición del problema: Necesitamos definir el problema, solo identificar el problema no es suficiente, necesitamos saber más sobre el problema. En otras palabras, recopilar información, investigar para identificar un tema específico en el que queremos centrarnos.

Previsibilidad: una medida del impacto potencial, la respuesta, la oposición y los grupos de apoyo de una política pública cuando se implementa. Darse cuenta o intuir posibles escenarios requiere una gran visión política, por lo que es esencial obtener asesoramiento sobre políticas de alguien que entienda y utilice esta poderosa herramienta.

Establecimiento de objetivos: es importante determinar las características generales esperadas del futuro para la implementación de la política nacional en un área determinada. Una vez analizados brevemente los temas a abordar y

recabada la información, se han determinado los objetivos a abordar en el marco de la política pública, a los que se pueden sumar los resultados de corto plazo que se quiere alcanzar para evaluar gradualmente si se han logrado los objetivos, hacer ajustes.

Selección de opciones: Se trata de seleccionar una opción en particular que sea posible en base a la investigación realizada y análisis previos. Esto tiene que ver con el establecimiento de metas, aunque también es posible que una persona o institución solicite una política pública específica con condiciones específicas y claramente definidas para implementarla (Universidad Mayor de San Andrés, 2019).

Calvo (2017) argumenta que, citando a Laher, 2004, cuando dice que la política pública es un programa de acción o un flujo de información vinculado a fines públicos democráticamente definidos; son desarrollados por el sector público y, a menudo, tienen sucursales locales o privadas. Las políticas públicas cualitativas incluirán dirección o contenido, instrumentos o mecanismos, definiciones o cambios institucionales y predicciones de sus resultados. También muestra que toda política pública debe tener las siguientes fases: desarrollo de políticas, gestión y evaluación.

La investigación se justifica científicamente, para estudiar a las variables gestión de liderazgo y las políticas públicas, se identificó las dimensiones e indicadores de trabajo, con el fin de construir nuevos argumentos teóricos de la relación existente, el resolver el problema planteado significa que se utilizó bases teóricas en un nivel científico, ya que permiten dar sustento a la hipótesis.

Por su valor teórico, con la revisión del estado de arte en relación a las variables en estudio, permitió brindar a otros investigadores y estudiantes nuevas teorías y definiciones según a la realidad del problema dado, el arribo de las recomendaciones servirá como fuentes teóricas para la investigación científica referido a nuestro tema, basada en una línea de investigación.

Por su importancia metodológica, porque para hacer el estudio se tuvo

que usar la metodología que corresponde a una investigación básica, que estuvo basada sobre la base de un marco teórico, además se usó técnicas de encuesta a través del instrumento el cuestionario, que también fue previamente validado permitiendo obtener información confiable, que luego los resultados se organizaron en valores numéricos, por lo cual pertenece a un enfoque cuantitativo.

En el aspecto social, sustenta que busca dar solución a las carencias que tiene una población, por lo que la idea es de alertar o brindar propuestas de mejoras en sus políticas públicas, ya que algunas veces no son ejecutadas por falta de tener personal competente en la administración pública, para la municipalidad será de gran apoyo ya que son instituciones que buscar mejorar el bienestar común de la población bajo el sustento de la normatividad vigente.

Por su relevancia práctica, se dará un diagnóstico real de como están funcionando las políticas públicas en la municipalidad, es decir los representantes y autoridades tendrán a la mano un informe detallado donde se le indique sus fortalezas y debilidades que podrán tomar las medidas correctivas con las recomendaciones que se les dará.

Describiendo la realidad Problemática: Para ejercer una función pública, se debe ser capaz de asumir y defender los valores que se incluyen en su condición de ciudadano y servidor público, prestando especial atención a la coherencia entre lo que dice y lo que lo hace. Villasmil et al. (2019) nos sustentan en el sentido de que el resurgimiento de la atención no solo a las cuestiones éticas, sino también a la incorporación de códigos morales en las funciones estatales se relaciona con el modelo de gobernanza tradicional en oposición a la tradición política liberal. Francamente, de aquí se sigue el serio proceso de delegación moral, política y legal. Esto contribuye a la formación de opiniones negativas y malos juicios hacia los servidores públicos, quienes sienten que su prestigio se va erosionando paulatinamente.

En la administración estatal, según Villasmil et al. (2018), la seguridad social óptima, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de

las personas, constituyen un conjunto de obligaciones que el Estado debe cumplir y gestionar el uso de los recursos públicos tendientes a la implementación, coordinación y armonización de los planes y programas, proyectos nacionales. En el desempeño de un cargo público, se debe ser capaz de asumir y defender los valores contenidos en su condición de ciudadano y servidor público, prestando especial atención a la armonía de las palabras y los hechos.

En otras palabras, practique el modelado consistente; confiar menos en reglas, sistemas, procedimientos y controles, acostumbrarse a vivir con un riesgo significativo de acuerdo con las necesidades de la sociedad; y lo más importante, una de las cualidades esenciales de un verdadero líder es la seguridad. La transparencia institucional genera credibilidad y confianza. Además de los requisitos de la propia autoridad pública, los líderes deben ser capaces de comprender la situación de escasez de recursos, saber cómo asignar los recursos y enfocarse y atender las necesidades de la comunidad. En el presente estudio y análisis de su desarrollo en el cargo de gobernador del distrito de Huatar-Huari, dado que no se debe confundir jefatura con cargos administrativos o rangos en la organización, y no se han obtenido y ostentado títulos nobiliarios. a lo largo de la vida desvirtúa los parámetros mencionados que los funcionarios sujetos pueden aplicar en sus funciones reales.

Por otro lado, Garbanzo (2015) destaca que cuando se trata de gestionar el cambio organizacional, en este caso en la administración pública, además de una gestión eficaz, también se necesita talento para apoyar la necesaria transformación de modernización y renovación, por lo que se puede concluir que la capacidad de los funcionarios públicos para gestionar la actividad necesaria de la cultura organizacional en la aplicación. Entonces hago las siguientes preguntas: ¿De qué manera la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas - Municipalidad de Huántar – Huari – 2020?

Conceptualizando la Gestión del Liderazgo, Collado et al. (2018) quienes los definen como dos conceptos integradores del universo, los procesos de gestión en el campo de la organización. La gestión está más directamente

relacionada con la estrategia, la eficacia y las metas de cada proyecto, mientras que la gestión está relacionada con los valores, el propósito, el entusiasmo y la imaginación necesarios para el proceso de dinamización y movilización de los participantes del sistema.

Se trabajó con las dimensiones: Liderazgo carismático Lussier y Achua (2013: 168) articulan con precisión el punto de Weber: “Se sabe que el carisma enciende la llama de la energía y el compromiso en los seguidores, y produce resultados que van más allá del llamado del deber”.

Liderazgo transformacional En relación a la investigación del liderazgo transformacional, varios autores han propuesto dimensiones que caracterizan a quienes ejercen este tipo de liderazgo. Se identificaron cuatro dimensiones que se relacionaron con las características y comportamientos del liderazgo: carisma, liderazgo inspirador, estimulación intelectual y atención a las diferencias individuales (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, (2016)).

La dirección estratégica, u orientación al desempeño como competencia primaria, debe partir de su conocimiento personal. Por esto entiende una combinación de intelecto y emoción; cuando cumple un rol social, no solo es un jefe, sino también un compañero de equipo que se convierte en guía para concluir contratos, resolver conflictos o cambiar

Conceptualizando políticas públicas, Contreras (2019), definió como un documento elaborado por un grupo político y atribuido al gobierno, que en última instancia tiene que ser administrado, es decir. una política nacional es un documento que trata sobre el sistema de gobierno de un país, todos los cuales están dirigidos hacia un objetivo, que es aumentar el bienestar común, es decir, el desarrollo del país.

Nos ocupamos de las siguientes dimensiones: Según Contreras (2019), la política distributiva se refiere a un conjunto de medidas cuyo principal objetivo es cambiar la distribución del ingreso entre individuos o grupos sociales. Los instrumentos disponibles para la política de asignación son: sistema tributario.

Reguladora; Ariadna (2020). Se refiere a ellos como un conjunto de normas legales impuestas por los gobiernos para crear reglas que rijan el comportamiento económico y social de las personas, las empresas, el gobierno mismo y los gobiernos de los diferentes países.

Redistribución: Ariadna (2020), confirmando que incluye los criterios fijados por los poderes públicos, que brindan oportunidades para obtener beneficios que ya no se otorgan a casos o sujetos específicos, sino a categorías de casos o sujetos.

Operacionalizamos las variables:

V. 1	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
GESTION DE LIDERAZGO	Las tres dimensiones de trabajo servirá para medir el nivel de la gestión de liderazgo, siendo; liderazgo carismático, el liderazgo transformacional y liderazgo estratégico. Asimismo, se manipulará cada uno de los indicadores para encontrar la relación de las dos variables, teniendo en cuenta la recolección de los datos a través de un cuestionario.	Liderazgo carismático	Comunicación	1.
			Motivación	2.
		Liderazgo transformacional	Superación	3.
			Trabajo en equipo	4.
			Capacitación	5.
			Solucionación	6.
			Visión	7.
		Liderazgo estratégico	Visión	8.
			Cambio	9.
			Experiencia	10.
				11.

V. 1	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
POLÍTICAS PÚBLICAS	Las políticas públicas se definen operacionalmente a través de la medición de tres dimensiones: las distributivas, reguladoras y redistributivas. Asimismo, se manipulará cada uno de los indicadores para encontrar la relación de las dos variables, teniendo en cuenta la recolección de los datos a través de un cuestionario.	Política Distributivas.	Efectividad	1.
			Objetivos	2.
			Equidad	3.
			Acciones preventivas	4.
		Política Reguladoras.	Estándares	5.
			Políticas	6.
			Inseguridad	7.
			Satisfacción de necesidades	8.
		Política Redistributiva	Gestión	9.
			Recursos	10.

La hipótesis del estudio fue: “La gestión de liderazgo se relaciona significativamente con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020”.

El objetivo general será; Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

Como objetivos específicos: Detallar la gestión de liderazgo que hay en la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020. Determinar si las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020, son efectivas. Demostrar que la gestión de liderazgo repercute en las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

2. Metodología

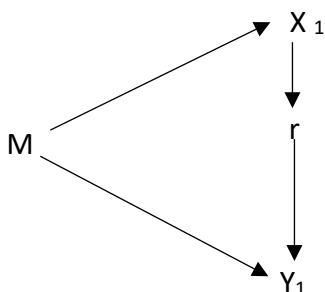
Tipo de investigación.

Es una investigación básica de enfoque cuantitativo ya que parte de un marco teórico orientado a aumentar el conocimiento científico y a su vez representa la información obtenida en valores numéricos. Es descriptiva y no experimental. Al respecto **Hernández, et al (2014)**, la investigación básica, se sostiene en un marco teórico con el fin de dar argumento a las teorías en estudio.

Diseño de investigación.

Corresponde al diseño no experimental, con un corte transversal ya que se da en un momento dado y no hay alguna alteración de cambio en las variables de estudio. Según (Hernández et al 2014), argumenta que son estudios descriptivos ya que señalan sus características propias de cada variable, es decir detallan cada peculiaridad que acontece en su momento dado.

En el estudio se utilizo el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Obs. Gestión de liderazgo

Y₁: Obs. Políticas públicas

r: relación entre X₁ Y₁

Población muestral:

Se trabajará con toda la población muestral de la Municipalidad de Huántar – Huari. Siendo 20 administrativos.

CLIENTES	VARONES	MUJERES	TOTAL
	12	08	20

Técnicas e instrumentos de investigación**Técnicas**

Utilizamos la encuesta, que se aplicó a los servidores de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020. Según Hernández, et al (2014), argumenta que este tipo de técnica es la más usada, ya que permite obtener información directa de cada encuestado.

Instrumentos.

El cuestionario, que estuvo construido en base a sus dimensiones e indicadores de cada variable. Según Hernández, et al (2014), este instrumento permitirá obtener información directa y real alineadas a cada objetivo propuesto de nuestra investigación.

Validez y Confiabilidad de la Información**La validación:**

Será mediante el juicio de expertos, quienes se encargan de evaluar al instrumento el nivel de validez para obtener la información prudente para nuestro estudio.

Confiabilidad:

Fue el Alfa de Cronbach que permitió tener la confiabilidad de la información que se obtuvo.

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	10

Mediante el resultado por el alfa de Cronbach de 0,838, donde nos determina que la variable de gestión de liderazgo posee un alto grado de confiabilidad para su aplicación, el cual nos da la seguridad que la información que se obtendrá es muy confiable.

**Políticas públicas
Resultados de fiabilidad a nivel estadístico**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	11

Mediante el resultado por el alfa de Cronbach de 0,878, donde nos determina que la variable de políticas públicas posee un alto grado de confiabilidad para su aplicación, el cual nos da la seguridad que la información que se obtendrá es muy confiable.

Procesamiento y análisis de la información.

Para hacer nuestro análisis, se tuvo que tener en cuenta los aplicativos de soporte técnico de Microsoft, como el Excel y el Word, así como el spss para hacer un ordenamiento de nuestros datos a nivel estadístico y a nivel numérico, el cual nos permitirá arribar a un diagnóstico de la situación real sobre el problema planteada, toda la información que se obtenga al aplicar la técnica de la encuesta se ordenará respectivamente a cada tabla de formato APA.

3. RESULTADOS

TABLA 1.

Existe comunicación de manera eficiente entre jefes y el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	6	30%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	5	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 1, un 45% de administrativos indica que regularmente existe comunicación de manera eficiente entre jefes y el personal., un 30% afirma frecuentemente y el 24% sostienen algunas veces.

TABLA 2.

Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	4	20%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Muestra la tabla 2, que un 45% de administrativos indican que regularmente su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño, un 35% que regularmente y el 20% sostienen frecuentemente.

TABLA 3.

Su jefe construye buenas relaciones entre el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	4	20%
Regularmente	12	60%
Algunas veces	4	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 3, indica un 60% de administrativos que regularmente su jefe construye buenas relaciones entre el personal, en tanto un 20% sostienen que frecuentemente y el otro 20% indican que algunas veces.

TABLA 4.

Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	7	35%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	6	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Nos muestra la tabla 4, que un 35% de administrativos sostienen que regularmente su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal, mientras otro 35% coinciden que algunas veces y el 30% manifiestan casi nunca.

TABLA 5.

Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	6	30%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 5, muestra un 40% de administrativos indican que regularmente existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal, un 30% consignan que es frecuentemente y el 30% de administrativos indican algunas veces.

TABLA 6.

Su jefe se preocupa en capacitar al personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	7	35%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	4	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla 6, refleja que un 45% de administrativos sostienen que regularmente su jefe se preocupa en capacitar al personal, un 35% afirman frecuentemente y el 20% que resta indica que algunas veces.

TABLA 7.

Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	10	50%
Casi nunca	0	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 7, muestra que un 50% de administrativos coinciden que regularmente su jefe para solucionar problemas analiza situaciones, en tanto el otro 50% afirman casi nunca.

TABLA 8.

Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	30%
Algunas veces	9	45%
Casi nunca	5	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Tabla 8, vemos un 45% de administrativos indican que algunas veces su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad, un 30% opinan que regularmente y el 25% restante sostienen que casi nunca.

TABLA 9.

Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	30%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	7	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 9, un 35% de administrativos concuerdan en que algunas veces su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad, en tanto un 35% afirman que regularmente y el otro 35% coinciden en casi nunca.

TABLA 10.

Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	6	30%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	5	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 10, vemos a un 45% de administrativos considera regularmente que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional, un 30% inciden que frecuentemente y el 25% restante afirman que algunas veces.

TABLA 11.

Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	10	50%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 11, coinciden un 50% de administrativos que algunas veces su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas, por otro lado un 45% regularmente indican y el 5% que restó consignan en casi nunca.

TABLA 12.

Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	7	35%
Algunas veces	8	40%
Casi nunca	5	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Observamos en la tabla 12, que un 40% de administrativos considera que algunas veces las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad, mientras el 35% sostienen que regularmente y el 25% afirman que casi nunca.

TABLA 13.

Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	6	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 13, vemos que un 40% de administrativos consideran que regularmente los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad, en tanto 30% indican algunas veces y el 30% concuerdan en casi nunca.

TABLA 14.

Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	6	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 14, hay un 40% de administrativos indican que regularmente se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad, por otro lado un 30% indican que algunas veces y el 30% que restó manifiestan que casi nunca.

TABLA 15.

*Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad
ciudadana.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	4	20%
Casi nunca	12	60%
Nunca	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 15, vemos a un 60% de administrativos consideran que casi nunca las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana, por otro lado un 20% aducen que algunas veces y el otro 20% consignan que nunca.

TABLA 16.

*Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la
municipalidad.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	5	25%
Regularmente	7	35%
Algunas veces	8	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Denota la tabla 16, que el 40% de administrativos indican que algunas veces se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad, por otro lado el 35% manifiestan que regularmente y el 25% opinan que frecuentemente se establecen.

TABLA 17.

Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	5	25%
Regularmente	7	35%
Algunas veces	8	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Tabla 17, nos muestra a un 40% de administrativos sostienen que algunas veces los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad, un 35% indican que regularmente se cumple y el 25% de opinan que frecuentemente.

TABLA 18.

considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	6	30%
Nunca	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 18, denota un 60% de administrativos consideran que nunca las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad, un 30% afirman que casi nunca y el 10% que resta algunas veces afirman.

TABLA 19.

Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	3	15%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	10	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Denota la tabla 19, que un 50% de administrativos coinciden en casi nunca se establecen rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad, un 35% concuerdan en algunas veces y el 15% manifiestan que regularmente se establecen.

TABLA 20.

Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	14	70%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Tabla 20, nos denota que el 70% de administrativos consideran en casi nunca la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población, mientras que el 30% que restó consignan en algunas veces.

TABLA 21.

Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	5	25%
Nunca	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Interpretando la tabla 21, muestra que 65% de administrativos considera que nunca se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana, por otro lado el 25% sostienen en casi nunca y el 10% restante concuerdan que algunas veces.

Tabla 22:

Correlación entre gestión de liderazgo y las políticas públicas

		Gestión de	
		Liderazgo	Políticas Públicas
Gestión de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,617**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	20	20
Políticas Públicas	Coefficiente de correlación	0,617**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	20	20

** . correlación con significancia en el nivel (0,01).

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 21, existe una relación directa entre gestión de liderazgo y las políticas públicas, mediante el Rho de Spearman es 0,617**, donde la hipótesis es aceptada, ya que muestra un nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, connotando que existe una relación significativa.

4. Análisis y Discusión.

Para hacer nuestro análisis nos basamos a los resultados obtenidos de la encuesta que se hizo a los trabajadores administrativos de la municipalidad, lo que nos permitió tener un mejor panorama sobre, como el liderazgo se relaciona en las políticas públicas, ya que es notorio que existen buenas políticas en beneficio para los ciudadanos, pero el problema es que no existe un buen liderazgo para hacerlas cumplir, por lo tanto, damos nuestra explicación en base a la información siguiente.

1. **Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.**

Con la tabla 21, se explica que existe una relación directa entre gestión de liderazgo y las políticas públicas, mediante el Rho de Spearman es 0,617**, donde la hipótesis es aceptada, ya que muestra un nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, connotando que existe una relación significativa. Queriendo decir que si la gestión de liderazgo es óptima pues las políticas públicas se ejecutarían sin imparcialidad. Desde el punto de vista **Culqui (2019)**, determina la relación entre políticas públicas y la seguridad ciudadana dentro del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo; el tipo de estudio según el propósito fue básico, descriptivo y adecuado al nivel; Se utilizó el estadístico rho de Spearman y se encontró que hubo una correlación positiva significativa entre las variables con un coeficiente de 0.948 indicando una correlación positiva perfecta con $p = 0.000 < 0.01$. Mientras **Paredes (2019)**, realizó su estudio con el objetivo de determinar cómo los lineamientos de política pública influyen en la optimización de la gestión de capacidades de gestión de recursos humanos en la provincia de Trujillo. (...) se utiliza para determinar cómo las nuevas directrices de política nacional afectan la gestión de las capacidades de GRH. También argumenta **Mosco (2020)**, cuyo objetivo general es construir relaciones entre la gestión de liderazgo y la política pública para la seguridad de los ciudadanos (...). Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación entre las variables con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,550, lo que

indica una correlación positiva promedio con un nivel de significancia bilateral de 0,000, es decir ($p < 0,05$).

Es notorio que existen buenas políticas públicas en cada municipalidad, pero si no existe un buen liderazgo que ayude a ejecutarlas pues no habrá resultados de su óptima operatividad, los lineamientos de las políticas públicas, están dados pero su operatividad no es eficiente, ya que no hay resultados de satisfacción por parte de los beneficiarios.

2. Detallar la gestión de liderazgo que hay en la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

En la tabla 1, solo el 46% de administrativos coinciden que regularmente existe comunicación de manera eficiente entre jefes y el personal, en la tabla 3, un 60% concuerdan que regularmente su jefe construye buenas relaciones entre el personal, en la tabla 4, un 35% indican que algunas veces su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal, mientras en la tabla 10, un 46% considera que regularmente su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional. Refiere **Quincho (2020)**, cuyo propósito general es determinar el impacto del liderazgo gerencial en el desarrollo institucional con el fin de mejorar los resultados laborales de los docentes en las instituciones educativas; y las siguientes metas futuras: Determinar la efectividad de la gestión en el logro de las metas establecidas para el período específico. En tanto **Collado (2018)**, que tiene como objetivo determinar en qué nivel el liderazgo directivo influye en la gestión educativa en las instituciones educativas públicas (...). Analizando y midiendo la variable independiente: Liderazgo gerencial, se ha establecido que los gerentes de diferentes instituciones educativas tienen muchas diferencias en tipos y estilos gerenciales; indicando que la falta de liderazgo tiende a conducir mejor a las instituciones. **Torrealba (2021)**, cuyos intereses de investigación son el liderazgo, la gestión y las políticas públicas educativas. De esta forma, este empoderamiento requiere que los grupos afectados gestionen sus propias necesidades en términos de cooperación y colaboración, lo que da una nueva perspectiva a los programas sociales, sabiendo que además de brindar

asistencia y satisfacer necesidades básicas, depende de una buena gestión. o implementarlos.

Los autores inciden que es fundamental que para mejorar los resultados de los objetivos propuestos en una organización, pues se debe estar bajo un buen liderazgo directivo, que sepa afrontar circunstancias de conflictos ya que se sabe que cada organización se encuentra diversas culturas de cada individuo, se coincide que cada responsable de cada jefatura debe cumplir con el perfil de un buen líder.

3. Determinar si las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020, son efectivas

En la tabla 14, un 70% de administrativos considera que casi nunca su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional, en la tabla 16, un 40% manifiestan que algunas veces se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad, en la tabla 18, el 58% consideran que nunca las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad, mientras que la tabla 19, el 50% concuerdan en casi nunca se establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad. Por un lado, **Paucar (2020)** con una meta general para el 2020 sobre la relación entre las políticas y la seguridad ciudadana en la ciudad de Ates. El tipo de investigación es fundamental y el nivel de investigación es correspondientemente descriptivo, descriptivo en el sentido de que las variables serán explicadas utilizando las teorías e impresiones del sujeto de análisis. Al igual que **Contreras (2019)**, se busca comprender la gestión de la política pública en torno a las medidas adoptadas para prevenir la inseguridad poblacional, tomando como ejemplo la región de San Martín de Porres. El objetivo a alcanzar es comprender la conexión entre el gobierno local y la política estatal. Por su parte el objetivo general de **Lora (2019)**, es determinar la política pública para la seguridad de los ciudadanos. (...). Se extraen las siguientes conclusiones: la política pública de seguridad ciudadana utilizada en el distrito de Chancay es de calidad estratégica, a pesar de la buena estrategia, aún no están claramente

definidos todos los elementos, a pesar de que los elementos no están definidos. buen dinero El Municipio Regional de Kay ha logrado buenos resultados en el logro de los objetivos del Plan Nacional de Seguridad Ciudadana.

Se coincide con los investigadores mencionados, ya que las políticas públicas buscan una mejor calidad de vida o bienestar para la población, sin embargo, no se buscan las mejores estrategias para ejecutarlas, como también la evaluación permanente sobre los servicios que se brinda en relación a su normatividad, sin embargo, los resultados denotan la falta de especialización técnica por parte de las autoridades.

4. Demostrar que la gestión de liderazgo repercute en las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

En la tabla 2, muestra un 45% de administrativos indican que regularmente su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño, en la tabla 6; otro 45% coinciden que regularmente su jefe se preocupa en capacitar al personal, en la tabla 15, el 60% considera en casi nunca las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana, mientras en la tabla 17, el 38% coinciden que algunas veces los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad. Por otro lado, **Gomero (2019)** quien preguntó sobre el orden público y la seguridad pública en el distrito de Huacho, afirmó que el propósito de su estudio fue analizar la relación entre las políticas del gobierno nacional y local relacionadas con la seguridad interna en el distrito de Huacho. Refiere **Mamani (2018)**, que tiene como objetivo analizar y comprender los estilos de liderazgo organizacional que desarrollan mujeres y hombres para participar en la gestión de las políticas públicas que se desarrollan en la provincia y municipio de Puno. Mientras **Vallejo-et al (2019)**, que tuvo como objetivo conocer las percepciones de los ciudadanos sobre los planes, programas y proyectos de política pública para la gobernanza integrada en Chile en 2017 (...). Los resultados indicaron poco apoyo para incorporar los temas de gobernabilidad en la política nacional. Como proceso colectivo y transformador, se discuten y popularizan oportunidades para crear nuevas perspectivas de liderazgo desde la política nacional. , (...). Los resultados muestran

que existe poco apoyo para la inclusión del tema de liderazgo en la política nacional. Como proceso colectivo y transformador, se discuten y popularizan oportunidades para crear nuevas perspectivas de liderazgo desde la política nacional.

Las investigaciones recientes demuestran que la falta de un buen liderazgo, pues no se logra que las políticas públicas se implementen o se desarrollen de manera óptima, ya que muchos de los funcionarios no cuentan con los perfiles del puesto, existe gran desconocimiento sobre los procesos o normatividad que se tiene que realizar para poder ejecutarlo, las policías públicas tienen que estar en función a las necesidades de la población o usuarios de una comunidad, la falta de incentivar proyectos de mejoras en calidad de vida.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

1. Con la tabla 21, se explica que existe una relación directa entre gestión de liderazgo y las políticas públicas, mediante el Rho de Spearman es 0,617**, donde la hipótesis es aceptada, ya que muestra un nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, connotando que existe una relación significativa. En tal sentido para que las políticas públicas se ejecuten de manera óptima, pues debe haber un buen liderazgo por parte de las autoridades o responsables de las diferentes áreas de la municipalidad.
2. El liderazgo no es óptimo; En la tabla 1, solo el 46% de administrativos coinciden que regularmente existe comunicación de manera eficiente entre jefes y el personal, porque es poco comunicativo, esto se refleja también en la tabla 3, cuando un 60% concuerdan que regularmente su jefe construye buenas relaciones entre el personal, en la tabla 4, un 35% indican que algunas veces su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal, ya que se sabe que muchos ingresan a las jefaturas por recomendaciones y no por tener las competencias necesarias, tal como se ve en la tabla 10, un 46% considera que regularmente su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.
3. Las políticas públicas no se ejecutan de manera eficiente, en la tabla 14, un 70% de administrativos considera que casi nunca su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional, por desconocimiento de la gestión pública, en la tabla 16, un 40% manifiestan que algunas veces se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad, por falta de iniciativa y pedir sugerencias a las unidades responsables, en la tabla 18, el 58% consideran que nunca las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad, mientras que la tabla 19, el 50% concuerdan en casi nunca se establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad.

4. En la tabla 2, muestra un 45% de administrativos indican que regularmente su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño, ya que no cuenta con un buen liderazgo, en la tabla 6; otro 45% coinciden que regularmente su jefe se preocupa en capacitar al personal, ya que no se ingresa en su plan estratégico, en la tabla 15, el 60% considera en casi nunca las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana, por no contar con una asesoría especializada, mientras en la tabla 17, el 38% coinciden que algunas veces los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.

5.2. Recomendaciones

- 1.** Que el alcalde tenga en su equipo líderes de confianza el cual cumplan con las competencias para el puesto requerido, con el fin de ejercer un buen liderazgo en la toma de decisiones permitiéndoles cumplir con los objetivos que tiene la municipalidad, sabiendo que lo ideal es el liderazgo transformacional, ya que les permitirá que los trabajadores se identifiquen con la municipalidad.
- 2.** Que el área de RR.HH. programe talleres de capacitación para jefes y personal sobre temas de coaching, liderazgo directivo y transformacional el cual el trabajador sea capaz de asumir los objetivos de la institución como algo personal y de esta manera se sienta con un buen clima laboral, ya que les permitirá tener una mejor comunicación mejorando las relaciones interpersonales de los trabajadores.
- 3.** Que los responsables reconozcan que es vital que deben tener conocimiento total sobre el problema que se desea enfrentar con la política pública que se cuenta en la municipalidad, capacitar a los funcionarios en temas de gestión pública, ya que les permitirá establecer nuevos estándares de evaluación sobre el cumplimiento de los servicios que se brinda en la municipalidad, así como mejorar las políticas o normatividad que favorezcan a combatir la inseguridad ciudadana.
- 4.** Se debe asignar un presupuesto en su plan estratégico para capacitaciones, así como asesorías especializadas para mejorar las políticas públicas que estén acorde a resolver las necesidades de seguridad de los ciudadanos, hacer evaluaciones o encuestas midiendo los resultados de la satisfacción de los ciudadanos.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, L., Yudi, RJ, Ves Losada, MA, Garay, C., González Bombal, IA, & Weyrauch, VA (2012). Políticas públicas. *México: Grupo Editorial Siglo XXI*.
- Ariadna, I. (2020). Políticas regulatorias. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/politicas-regulatorias.html>
- Arteaga-Espitia, K. P., Pereira-García, M. E., Toscano-Hernández, A. E., Fuentes-Doria, D. D., & Zamora, M. D. M. (2019). Políticas públicas para el fomento del emprendimiento: un análisis de las condiciones económicas del Municipio de Cotorra en el periodo 2008-2018. *Revista Perspectivas*, (15), 42-71.
- Barrientos Flores, A. Z. (2022). Gestión de las políticas públicas y la seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2021.
- Calvo De Oliveira Diaz, D. G. (2017). Liderazgo de la política pública de seguridad ciudadana: caso del gobierno local del distrito de San Juan de Miraflores (2007-2009).
- Cancino, V. C., & Monrroy, L. V. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25, 26-58.
- Castillo-Rivera, J. M., & Sinisterra-Rodríguez, M. M. (2019). Gestión Urbana y Políticas Públicas Para Reducir la Contaminación del Aire: El caso del Municipio de Popayán (Colombia). *Perspectivas*, 11(1), 48-55.
- Cedeño, I. (2018). Las políticas públicas de infraestructura para servicios básicos de la administración 2014-2019 del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón chone. análisis de dichas políticas dirigidas a los barrios urbano marginales de la ciudad. tesis para obtener título en psicología. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15718/1/T-UCE-0013-CSH-001P.pdf>
- Collado Carpio, S. L., & Del Carpio Najara, M. O. (2018). Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Cerro Colorado Arequipa 2017.
- Contreras Angeles, A. E. (2019). Gestión de políticas públicas y su incidencia en la seguridad ciudadana en el Distrito de San Martín de Porres, año 2019.
- Contreras Fabián, N. D. (2021). *Impacto del liderazgo en el desarrollo académico y*

- económico en la gestión de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, periodo 2016-2020* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña).
- Contreras, F. G., & Andrade, E. N. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista venezolana de gerencia*, 19(67), 456-476.
- Cristancho Dueñas, M. I. Liderazgo estratégico.
- Culqui Castañeda, S. (2019). Políticas públicas y seguridad ciudadana en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Faicán Quinche, E. J. (2018). *La gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018* (Master's thesis).
- Fernández Acarapi, R. D. (2020). *Políticas públicas municipales de seguridad ciudadana en el Municipio de El Alto* (Doctoral dissertation).
- Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
- Ferrer, J., Colmenares, F., y Clemenza, C. (2010). Un líder ético para el cambio: plataforma de gestión estratégica en Instituciones Universitarias. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(4), 642-653.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García Espinel, K. B. (2021). Gestión de políticas públicas y seguridad ciudadana del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, Ecuador, año 2021.
- García, M. D. G. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(3), 850-864.
- Gomero, E. (2018). Políticas públicas y seguridad ciudadana en el distrito de Huacho 2016-2017. Para optar el título profesional de licenciado en sociología. universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión facultad de ciencias sociales escuela profesional de

sociología.

- Guaiquirima, C., y Seijo, C. (2010). El liderazgo ético: un constructo ambiguo en la administración pública. Editorial ASTRO Data.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (32), pp. 135-143.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, L. (2014) Metodología de la Investigación. (6ta. Ed.) México; McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. . (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial (14 Ed.). México: McGraw Hill.
- Lora Leyva, K. L. (2019). Resultados de la aplicación de políticas públicas de seguridad ciudadana en el distrito de Chancay 2017–2018.
- Lussier, R. y Achua, C. (2013). Liderazgo. México: CENGAGE Learning.
- Mamani, E. Q. (2018). Liderazgo por género en el proceso de las políticas públicas en la Municipalidad Provincial de Puno, 2017. *Revista Iberoamericana de Estudios Municipales*, (17), 79-101.
- Monroy. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación. . Venezuela.
- Mosco Guillen, R. (2020). Políticas públicas y seguridad ciudadana en la municipalidad de Lurigancho - Chosica, 2020.
- Nava, D., Seijo, C., y Mier, C. (2014). *Inteligencias múltiples: característica congruente del liderazgo ético en entidades financieras*. *Praxis*, 10(1), 91-99. <https://doi.org/10.21676/23897856.1361>
- Ordoñez, G. (2013). Manual del análisis y diseño de Políticas públicas. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <https://url2.cl/Ib93r>
- Paredes Cruz, F. M. (2019). Lineamientos de políticas públicas para optimizar la gestión por competencias de la Gerencia de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Trujillo-2017.
- Paucar Bellido, S. L. (2020). Políticas públicas y seguridad ciudadana en la Municipalidad de Ate 2020.

- Quincho Febres, N. (2020). El liderazgo y su influencia en el desarrollo institucional para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa, 2019.
- Quispe, E. (2012). El sistema Político Local en el Perú: participación y liderazgo político. Saarbrücken, Alemania: EAE
- Ruíz, D. y Cadenas, C.E. (2016) ¿Qué es una política pública? Rev. Derecho y ciencias políticas 2. Dic.1-26. Universidad Latina de América. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)
- Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de Guatemala (2015) Guía para la formulación de Políticas públicas. Guatemala: Segeplán, 2015. Editorial Servi prensa. Recuperado de: <http://www.segeplan.gob.gt/downloads/2015/PoliticasyPublicas/GpFPP.pdf>
- Torrealba, C. (2021). Empoderamiento de las tecnologías desde la gerencia, liderazgo y políticas públicas educativas en Venezuela. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(2), 83-106.
- Universidad Mayor de San Andrés. (Noviembre de 2019). Apuntes de Clases PETAENG, Modulo "Políticas Públicas". La Paz, La Paz, Bolivia.
- VÁZQUEZ, S. (2010). Liderazgo: teorías y aplicaciones. Universidad Pontificia de Salamanca.
- Vallejo-Correa, V. A., Jaramillo-Solar, K. A., Reyes-Espejo, M. I., Almazán-Montenegro, F., Flores-Ortiz, C., & Rodríguez-Tobar, C. S. (2019). Liderazgo comunitario en las políticas públicas chilenas: representaciones y significados desde la ciudadanía. *Revista de psicología (Santiago)*, 28(2), 47-63.
- Villalba, M., Medina, A., & Marsa, E. (2019). Gestión y liderazgo en centros educativos abiertos para jóvenes en situación de vulnerabilidad. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 3(2), 71-80.
- Villasmil, M., Alvarado, L., y Socorro, C. (2019). Responsabilidad por ilícitos y sanciones en el código orgánico tributario venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(2), 270-284. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31493>

ANEXOS



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Apellidos y Nombres		DNÍ	Correo Electrónico
RAMIREZ PARDO SAUL HERNAN		42760376	Pardo28@hutmil.com
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/> Trabajo Académico <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación			
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título Profesional <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
"GESTION DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LAS POLITICAS PÚBLICAS - MUNICIPALIDAD DE HUANTAR - HUARI - 2020"			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input type="checkbox"/> Acceso Público * (https://repositorio.usp.edu.pe/) (*) En caso de restringido sustentar motivo:		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (https://repositorio.usp.edu.pe/handle/2012/17)	

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *



[Handwritten Signature]
Firma

Chimbote 14 03 25

Referencias

1. Ley N° 28011 de Consejo Directivo N° 007-2019 (UNED)-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso d.2
2. Ley N° 28025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencias, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D. L. 2017-023-RI-24
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer entrega de forma en línea y almacenar en el Repositorio Institucional Digital, asegurando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo establecido en la Ley 822
4. Si caso de que el autor elija la opción de acceso restringido se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a lo previsto en el Decreto N° 004-2019-CONCITEC/CDIC/Autorías 02 y el Documento de Acreditación del Repositorio Nacional Digital
5. Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve y difunde de los autores un conjunto de licencias flexibles y de funcionamiento tecnológico que facilitan la difusión de información científica, educativa, artística, profesional y científica, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor conserve el crédito por su obra
6. Según el inciso 2.2 del artículo 27 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTW) Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación regular todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo las tesis, en sus repositorios institucionales previendo el uso de acceso abierto o restringido las cuales serán posteriormente, indexados por el Repositorio Digital (RD) y en el Repositorio Digital

* Nota: En caso de restringido en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27864 art. 20 inciso 2o.2)

Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - Municipalidad de Huántar- Huari- 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

16% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	sociologia-alas.org Fuente de Internet	1%
4	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	1%
5	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	moam.info Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	



		<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
19	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
20	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

21	retos.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
23	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
24	revistapsicologia.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
28	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	revistas.unicomfauca.edu.co Fuente de Internet	<1 %

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari- 2020.	¿De qué manera la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas - Municipalidad de Huántar – Huari – 2020?	<p>Objetivo general.</p> <p>1. Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Detallar la gestión de liderazgo que hay en la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.</p> <p>2. Determinar si las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020, son efectivas.</p> <p>3. Demostrar que la gestión de liderazgo repercute en las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020?.</p>	“La gestión de liderazgo se relaciona significativamente con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020”.	La gestión de liderazgo y las políticas públicas	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: 80 administrativos</p> <p>Muestra: 20 Administrativos</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

V. 1	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
GESTION DE LIDERAZGO	El liderazgo se define operacionalmente a través de la medición de 03 dimensiones: El liderazgo carismático, el liderazgo transformacional y liderazgo estratégico. Asimismo, se manipulará cada uno de los indicadores para encontrar la relación de las dos variables, teniendo en cuenta la recolección de los datos a través de un cuestionario.	Liderazgo carismático	Comunicación	1. Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal
			Motivación	2. Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.
		Liderazgo transformacional	Superación	3. Su jefe construye buenas relaciones entre el personal
				4. Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.
			Trabajo en equipo	5. Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal
			Capacitación	6. Su jefe se preocupa en capacitar al personal
			Solucionación	7. Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones
		Liderazgo estratégico	Visión	8. Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad
			Cambio	9. Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.
			Experiencia	10. Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.
				11. Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE POLÍTICAS PÚBLICAS

V. 1	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
POLÍTICAS PÚBLICAS	Las políticas públicas se definen operacionalmente a través de la medición de tres dimensiones: las distributivas, reguladoras y redistributivas. Asimismo, se manipulará cada uno de los indicadores para encontrar la relación de las dos variables, teniendo en cuenta la recolección de los datos a través de un cuestionario..	Política Distributivas.	Efectividad	1. Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad
			Objetivos	2. Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.
			Equidad	3. Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.
			Acciones preventivas	4. Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.
		Política Reguladoras.	Estándares	5. Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.
			Políticas	6. Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.
			Inseguridad	7. considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad
			Satisfacción de necesidades	8. Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad
		Política Redistributiva	Gestión	9. Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población
			Recursos	10. Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

ENCUESTA PARA TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE HUANTAR- HUARI- 2020

Estoy realizando una investigación científica, referente a, Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari- 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas de Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari- 2020. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Ítem		1	2	3	4	5
1.	Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal					
2.	Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.					
3.	Su jefe construye buenas relaciones entre el personal					
4	Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.					
5	Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal					
6	Su jefe se preocupa en capacitar al personal					
7	Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones					
8	Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad					
9	Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.					
10	Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.					
11	Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas					
12	Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad					
13.	Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.					
14	Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.					
15.	Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.					
16	Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.					
17	Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.					
18	considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad					

19	Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad	1	2	3	4	5
	Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población					
20	Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huántar- Huari– 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : CARLOS GONZALES CHÀVEZ
FORMACIÓN ACADÉMICA : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA
TIEMPO: 25 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE
INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari- 2020

VARIABLE: GESTION DE LIDERAZGO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo carismático	1. Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal	4	4	4	4	
	2. Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	3. Su jefe construye buenas relaciones entre el personal	4	4	4	4	
	4. Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.	4	4	4	4	
	5. Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal	4	4	4	4	
	6. Su jefe se preocupa en capacitar al personal	4	4	4	4	
	7. Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones	4	4	4	4	
Liderazgo estratégico	8. Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad	4	4	4	4	
	9. Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.	4	4	4	4	
	10. Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.	4	4	4	4	
	11. Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


VARIABLE: POLITICAS PUBLICAS

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Política Distributivas.	1. Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad	4	4	4	4	
	2. Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.	4	4	4	4	
	3. Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.	4	4	4	4	
	4. Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.	4	4	4	4	
Política Regulatoras.	5. Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.	4	4	4	4	
	6. Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.	4	4	4	4	
	7. considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad	4	4	4	4	
	8. Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad	4	4	4	4	
Política Redistributiva	9. Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población	4	4	4	4	
	10. Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg Carlos Gonzales Chávez			Fecha: 02/10/22	
Firma: 	Teléfono: 943656464		Email: carlos.gonzales@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari– 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Yesenia Avila Alcalde
FORMACIÓN ACADÉMICA : LIC. EN ADMINISTRACIÓN
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría y consultoría empresarial
TIEMPO: 8 años CARGO ACTUAL : Docente
INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación:

Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari– 2020

VARIABLE: GESTION DE LIDERAZGO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo carismático	1. Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal	4	4	4	4	
	2. Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	3. Su jefe construye buenas relaciones entre el personal	4	4	4	4	
	4. Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.	4	4	4	4	
	5. Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal	4	4	4	4	
	6. Su jefe se preocupa en capacitar al personal	4	4	4	4	
	7. Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones	4	4	4	4	
Liderazgo estratégico	8. Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad	4	4	4	4	
	9. Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.	4	4	4	4	
	10. Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.	4	4	4	4	
	11. Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


VARIABLE: POLITICAS PUBLICAS

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Política Distributivas.	11. Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad	4	4	4	4	
	12. Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.	4	4	4	4	
	13. Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.	4	4	4	4	
	14. Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.	4	4	4	4	
Política Regulatoras.	15. Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.	4	4	4	4	
	16. Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.	4	4	4	4	
	17. considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad	4	4	4	4	
	18. Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad	4	4	4	4	
Política Redistributiva	19. Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población	4	4	4	4	
	20. Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES



ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Yesenia <u>Avila Alcalde</u>			Fecha: 02/10/22	
Firma: 	Teléfono: 94366624699		Email: yesenia.avila@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huantar- Huari– 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz
FORMACIÓN ACADÉMICA : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial y marketing
TIEMPO: 22 años CARGO ACTUAL: Docente
INSTITUCIÓN: : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Explicar que la gestión de liderazgo se relaciona con las políticas públicas de la Municipalidad de Huántar – Huari – 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de liderazgo y su relación con las políticas públicas - municipalidad de Huántar- Huari- 2020

VARIABLE: GESTION DE LIDERAZGO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Liderazgo carismático	1. Existe comunicación de manera frecuente y eficiente entre jefes y el personal	4	4	4	4	
	2. Su jefe lo inspira y motiva hacia un mejor desempeño.	4	4	4	4	
Liderazgo transformacional	3. Su jefe construye buenas relaciones entre el personal	4	4	4	4	
	4. Su jefe está constantemente favoreciendo el desarrollo del personal.	4	4	4	4	
	5. Existe buena colaboración para el trabajo en equipo entre el personal	4	4	4	4	
	6. Su jefe se preocupa en capacitar al personal	4	4	4	4	
	7. Su jefe para solucionar problemas analiza situaciones	4	4	4	4	
Liderazgo estratégico	8. Su jefe tiene visión y perspectiva estratégica en cuanto a la creación de alguna normatividad	4	4	4	4	
	9. Su jefe lo impulsa y apoya el cambio en beneficio de la municipalidad.	4	4	4	4	
	10. Considera que su jefe se desenvuelve con experiencia técnica profesional.	4	4	4	4	
	11. Su jefe promueve la obtención de resultados de las actividades programadas	4	4	4	4	

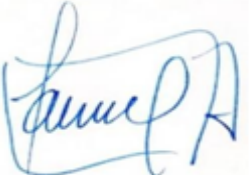
Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: POLITICAS PUBLICAS

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Política Distributivas.	1. Considera si las áreas responsables dan cumplimiento la distribución efectiva de los servicios que brinda la municipalidad	4	4	4	4	
	2. Considera si los servicios que se ofrece están orientados a alcanzar los objetivos planteados por la municipalidad.	4	4	4	4	
	3. Se asignan los servicios de manera justa de acuerdo a las necesidades de la población en cuanto a seguridad.	4	4	4	4	
	4. Considera si las acciones preventivas ayudan a combatir la inseguridad ciudadana.	4	4	4	4	
Política Regulatoras.	5. Se establecen estándares de cumplimiento para los servicios que brinda la municipalidad.	4	4	4	4	
	6. Los servicios que se brindan cumplen con el marco de la política pública de la municipalidad.	4	4	4	4	
	7. considera que las políticas o normatividad ayudan a combatir la inseguridad	4	4	4	4	
	8. Establece rangos de calidad para medir y garantizar la satisfacción de las necesidades de los pobladores de la localidad	4	4	4	4	
Política Redistributiva	9. Considera si la municipalidad hace una buena gestión para proveer el servicio de seguridad a la población	4	4	4	4	
	10. Considera que se cuenta con recursos suficientes para combatir la inseguridad ciudadana	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426		Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	