



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y administración pública en la
Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar,
departamento del Cusco periodo 2017

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Huarza Pilco Raúl

ASESORA:

Dra. Gil Aquino Liliam del Rocío

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión pública y gobernabilidad

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Cusihuamán Hermoza Melquiades
PRESIDENTE

Dr. Campaña Morro Waldo Enrique
SECRETARIO

Dra. Gil Aquino Liliam del Rocío
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por fortalecer mi vida y brindarme su bendición.
A mi familia, quienes son la fuente de mi inspiración para seguir
superándome.

El autor

AGRADECIMIENTO

A los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Sicuani.

A los administrativos por su apoyo continuó.

El autor

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

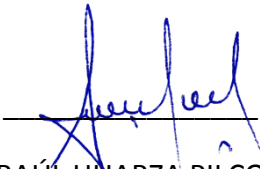

Yo, RAÚL HUARZA PILCO, egresado (X) docente (), del Programa Maestría en GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado (a) con DNI N° 80314914, con la tesis titulada:

“Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar periodo 2017.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), Autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad

Trujillo, julio del 2018


RAÚL HUARZA PILCC 
DNI 80314914

PRESENTACIÓN

Señores docentes que integran el jurado de grado, ante ustedes pongo a disposición del trabajo de tesis titulado “Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017”. Con el objetivo general de Determinar el rango de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017, en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar al Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,244 el cual indica la existencia de una correlación negativa baja entre las variables de estudio y el valor de $p=0,197$ es mayor a 0,05, lo cual indica la existencia de una autonomía entre las variables de estudio estilos de liderazgo y administración pública. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y administración pública, además que hay una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

El autor

ÍNDICE

PORTADA.....	i
--------------	---

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	31
1.1 Realidad problemática	31
1.2 Trabajos previos	32
1.2.1 Internacional.....	32
1.2.3 Local	36
1.3 Teorías que se encuentran relacionadas a las variables	37
1.3.1 Concepto de Liderazgo	37
1.3.2 Concepto de administración pública.....	48
1.4 Formulación del problema de investigación	60
1.4.1 Problema general	60
1.4.2 Problemas específicos.....	60
1.5 Justificación del estudio	60
1.6 Hipótesis de la investigación	62
1.6.1 Hipótesis general.....	62
1.6.2 Hipótesis específicas	62
1.7.1 Objetivo general.....	62
1.7.2 Objetivos específicos	62
II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	63
2.1 Diseño de investigación	63
2.2 Variables, Operacionalización	31
2.3 Población y muestra	31
2.3.1 Población	31
2.3.2 Muestra	31

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	31
2.4.1 Técnicas de investigación	31
2.4.2 Instrumentos de investigación	31
2.4.3 Validez.....	32
2.4.4 Confiabilidad.....	32
III. RESULTADOS	35
3.1. Descripción de resultados	35
Tabla Nª 01: Baremos de análisis para la variable estilos de liderazgo	35
Tabla Nª 02: Baremos de análisis para la variable administración pública.....	35
3.2 Resultados de la variable y las dimensiones	36
3.2.1 Resultados de la variable de estilos liderazgo	36
Tabla N° 03	36
Gráfico N° 01.....	36
3.2.1 Resultados de la dimensión líder ausente	37
Tabla Nª 04	37
Gráfico N° 02.....	37
3.2.2 Resultados de la dimensión líder transaccional	39
Tabla N° 05.....	39
Gráfico N° 03.....	39
3.2.3 Resultados de la dimensión líder transformador	40
Tabla Nª 06.....	40
3.2.4 Resultados dimensión Pseudolíder:	42
Tabla Nª 07.....	42
Gráfico N° 05.....	43
3.3 Resultados variable administración publica	44
Tabla N° 08	44
Gráfico N° 06.....	44
3.3.1 Resultados dimensión planeación	45
Gráfico N° 07.....	46
3.3.2 Resultados dimensión organización	47

Tabla Nª 10.....	47
Gráfico Nª 08.....	48
3.3.3 Resultados dimensión Dirección.....	49
Tabla Nª 11.....	49
Gráfico Nª 09.....	50
3.3.4 Resultados dimensión control.....	51
Tabla Nª 12.....	51
Gráfico Nª 10.....	51
3.4. Prueba de hipótesis.....	52
Tabla Nª 13.....	53
3.4.1 Prueba de hipótesis general.....	53
Tabla Nª 14.....	54
3.4.2 Prueba de hipótesis específica 1.....	55
Tabla Nª 15.....	55
Correlaciones entre la dimensión líder ausente y la planeación.....	55
3.4.2 Prueba de hipótesis específica 2.....	56
Tabla Nª 16.....	57
3.4.3 Prueba de hipótesis específica 3.....	58
Tabla Nª 17.....	59
3.4.4 Prueba de hipótesis específica 4.....	60
Tabla Nª 18.....	60
DISCUSIÓN.....	62
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	66
ANEXOS.....	69

RESUMEN

Este trabajo académico tiene el siguiente objetivo general: Determinar el rango de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública en la

municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017, que se orienta a lograr a través de los resultados a identificar el rango de correlación y la existencia de una relación significativa.

En la parte metodológica presenta un tipo correlacional-descriptivo porque tiene por finalidad descubrir la asociación existente entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones; tiene un diseño no experimental porque la investigación se limita a describir el fenómeno de estudio; la población está conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad distrital de Pallpata, de la Provincia de Espinar-Cusco

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,244 el cual indica la existencia de una correlación negativa baja entre las variables de estudio y el valor de $p=0,197$ es mayor a 0,05, lo cual indica la existencia de libertad entre las variables de estudio estilos de liderazgo y administración pública. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y administración pública, además que hay una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, estilos de liderazgo, administración pública, gestión, eficiencia, eficacia, efectividad.

ABSTRACT

This academic work has the following general objective: Determine the range of relationship that exists between the styles of leadership and public administration in the district municipality of Pallpata, province of Espinar, departament of Cusco period 2017, which aims to achieve through the results to identify the range of correlation and the existence of a significant relationship.

In the methodological part, it presents a correlational-descriptive type because it aims to discover the existing association between the study variables and their respective dimensions; it has a non-experimental design because the research is limited to describing the phenomenon of study; the population is made up of 30 workers of the District Municipality of Pallpata, of the Province of Espinar-Cusco

Considering that the Tau b Kendall statistic obtained was -0.244 which indicates the existence of a low negative correlation between the study variables and the value of $p = 0.197$ is greater than 0.05, which indicates the existence of an independence between the study variables include leadership styles and public administration. It is concluded that there is no significant relationship between leadership styles and public administration; in addition, there is a low positive correlation between both in the district municipality of Pallpata, province of Espinar, departament of Cusco and 2017 period.

KEYWORDS: Leadership, leadership styles, public administration, management, efficiency, effectiveness, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La administración pública en la actualidad presenta muchas observaciones en cuando respecta la búsqueda de la eficiencia y eficacia, ambo términos relacionados con el buen uso de los recursos disponibles provenientes de diferentes fuentes y el alcance de los objetivos establecidos en los planes estratégicos y en las diferentes concertaciones que se mantienen con la población por mecanismos como el presupuesto participativo, entre otros.

Los estilos de liderazgo, son los que determinan en las diferentes áreas la optimización de los procesos, a través de los cuales los gerentes y sub gerentes por medio de sus competencias y capacidades pueden ejecutar acciones que en muchos casos están plasmados en los instrumentos de gestión; sin embargo, existen otras quizá de aparente menor importancia pero que determinan la buena marcha institucional. Tomando en cuenta los diferentes tipos de líder, es importante conocer al personal que se tiene dentro de la institución, cuáles son sus características y peculiaridades, una de las tendencias más conocidas en materia de Relaciones Industriales son los animodos, los cuales clasifican a las personas según sus aptitudes y actitudes en cinco tipos de animales como el camaleón, la abeja, el delfín el castor y el búho.

En la municipalidad distrital de Pallpata se observa que los trabajadores administrativos que ejercen la administración pública presentan la tendencia a no satisfacer las necesidades de los usuarios, los que son demostrados con palabras y actos como críticas y plantones, los cuales no propician buenas relaciones interpersonales e institucionales. La permanente observación por parte de los ciudadanos que se menciona es que no se están cumpliendo con todas las promesas electorales, además que no se está alcanzando las metas establecidas desde un inicio de gestión, a raíz de ello nacen comentarios relacionados a la incapacidad de gestión, falta de liderazgo, en realidad no es que existe falta de

liderazgo, sino que se está ejerciendo un tipo de liderazgo que no está contribuyendo a los fines, a la filosofía institucional.

De todas las ideas planteadas en los párrafos anteriores podemos percibir que aún no se comprende a plenitud los factores que inciden en las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo ni mucho menos se ha identificado el tipo de liderazgo que se está ejerciendo según las distintas áreas de esta municipalidad. Siendo todo lo mencionado motivo de estudio, reflexión para tomar decisiones relacionadas a la cómo se ejercen los estilos de liderazgo y cómo influyen estos en la administración pública.

Los enfoques actuales en materia de liderazgo y gestión nos muestran que la implementación progresiva y el monitoreo permanente con las principales soluciones al problema de estructura y superestructura dentro de las instituciones públicas, las cuales deben ser organizadas a través de los niveles de toma de decisiones, nivel táctico y también el nivel operativo, cuyos integrantes deben institucional la razón de ser como institución.

1.2 Trabajos previos

Tomando en consideración trabajos de tesis presentados con anterioridad por otros investigadores en otras universidades, se ubicó los siguientes, los cuales guardan relación con una de las variables de estudio como mínimo:

1.2.1 Internacional

Se ubicó en la Universidad Autónoma de Madrid la tesis titulada: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Cuyo autor es José Luis Ayoub Pérez. Arribó a las siguientes conclusiones.

El Capítulo 1 sirve como una presentación del panorama general de la administración pública en la división federal pública que se focaliza la investigación, de similar la manera la situación crítica en la que se encuentra el Estado en este tema. Se refiere a más de 3 millones de trabajadores que ejercen la administración

pública y un país con ciento tres millones de pobladores que perciben una crisis por medio de los medios de comunicación y que por el momento se valora como muy alta en un intervalo del 04 el resultado es más de tres. Este capítulo también fija las bases para la elaboración del marco teórico de la investigación en que se resalta la justificación que nos muestra cómo es que se encuentra en la actualidad la administración en este sector tomando en cuenta a varios investigadores que son autoridad en la materia como Bass y Riggio y Trottier. Se resalta la importancia existente entre el uso de la tecnología para generar una base de información sobre el liderazgo que genere una muestra representativa del estado real de esta variable en esta localidad.

1.2.2 Nacional

Se ubicó en la Pontificia Universidad Católica del Perú, la tesis titulada: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Presentada por Ysrael Martínez Contreras, quien arribó a las siguientes conclusiones:

1. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación se arriba a la conclusión que los docentes consideran que el sector de administración educativa existe una marcada tendencia a desenvolver el puesto de pedagogo con la finalidad de optimizar la congruencia entre la labor cotidiana en relación con la expresión según nivel. (Martínez, 2013)
2. Quien administra esta institución de carácter educativo después de la examinación tiene en mayoría particularidades de líder que conlleva la reforma, pese a ello los que ejercen la parte pedagógica limitan su accionar a reconocer esencialmente las que están sujetas a la trascendencia institucional y la forma de cómo se relacionan sus integrantes. (Martínez, 2013)
3. Los maestros en su conjunto identificaron que una tercera parte que hacen el grueso de las características del liderazgo relacionados a la reforma en quien ejerce

la administración es como sigue: el predominio hacia el docente (92%), la razón en el maestro (94%) y las formas de alentar al pedagogo (96%). El total de participantes reconocen que el Director tiene como atribución su soberanía, persuasión además de su tarea educativa. (Martínez, 2013)

4. Como corolario el total de docentes participando coinciden que hay tres tipos de liderazgo relacionados a la reforma por parte del administrador del establecimiento educativo de orden público de la UGEL siete, Finalmente los docentes en conjunto concuerdan en 3 tipologías del liderazgo de reforma por parte del administrador. (Martínez, 2013)

Se ubicó en la Universidad Nacional de Ingeniería, la tesis titulada: ***La gestión de intereses en la administración pública peruana. Presentada por*** Hidelbrando Jiménez Saavedra, quien arribó a las siguientes:

1. Se logró establecer que, en nuestro país, para poder erradicar el flagelo de la corrupción que se institucionalizó durante los años noventa y dos mil se ha hecho muchas medidas que se han orientado no solo a eliminarlo, sino también a lograr que existe mayor transparencia en la administración pública. (Jiménez, 2010)

2. Se comprobó que hay factores que alimentan la gestión para alcanzar intereses que constituyen un elemento que influye en la lucha anticorrupción en la vida diario de la gerencia pública dentro del sistema democrático que tiene nuestro país. La voluntad política dentro de los gobiernos de turno para enrumbar el Estado es el instrumento legal que regule la gestión de los intereses generados por grupos y se han ido implementando, un ejemplo claro es La ley N° 28024 y su reglamento. (Jiménez, 2010)

3. La implementación del marco legal de forma integral e integrada regula el acceso ciudadano a tener acceso por diferentes mecanismos a las decisiones que el Estado peruano decide ejecutar en función a la eficacia de la práctica en gerencia y elementos relacionados a la lucha contra la corrupción. (Jiménez, 2010)

4. Las políticas públicas que se han ido implementando para generar mayor transparencia ha afectado a la gestión de intereses generados en el ejercicio de la gerencia pública; sin embargo, debe convertirse en una cultura pública que fomente espacios de diálogo permanente. (Jiménez, 2010)

Se ubicó en la Universidad César Vallejo la tesis titulada: ***Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao, presentada por*** Lily Roxana Campos Livaque, quien arribó a las siguientes conclusiones:

Entre la variable 1, liderazgo directivo y la variable 2, el clima organizacional existe una correlación significativa y positiva moderada en el conjunto de docentes, estudiantes y padres de familia del 5to. Grado de secundaria en una I. E. del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión autocrática de la variable de estudio 1, liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los maestros de una I.E. del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión autocrática de la variable de estudio 1 liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los papás y mamás de familia en una I.E. Del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión autocrática de la variable de estudio 1, liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los educandos del 5to. Grado de secundaria de una I.E. Del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión democrática de la variable de estudio 1, liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los maestros en una I.E. del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión democrática de la variable de estudio 1, liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los

papás y mamás de familia en una I.E. del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

Entre la dimensión democrática de la variable de estudio 1, liderazgo directivo y el clima organizacional existe una correlación significativa, positiva moderada en los educandos del 5º. Grado de secundaria en una I.E. del distrito de Ventanilla-Región Callao. (Campos, 2012)

1.2.3 Local

Se ubicó en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez la tesis titulada: Repercusión de Liderazgo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del Distrito de Urcos Cusco 2015, presentada por Marcelina Olmedo Llalla, arribó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. El liderazgo directivo influye en la gestión educativa, a razón que varios elementos concurren como son los tipos de liderazgo, estilos de liderazgo que muestran los directores en las I.E. que fueron estudiadas. (Olmedo, 2016)

SEGUNDA. Los estilos de liderazgo desde la perspectiva de lo directivo determinan la gestión educativa en las II. EE. Públicas del nivel primario; de todos los docentes encuestados, un sector mayoritario percibe en los directores este estilo en educación primaria del distrito de Urcos, provincia de Quispicanchis, Región Cusco. (Olmedo, 2016)

TERCERA. Los tipos de liderazgo directivo influye de forma deficiente en la gestión educativa de las II.EE. de nivel primario, en su mayoría se identifican más con el liderazgo transformador. (Olmedo, 2016)

CUARTA. La renovación del clima organizacional en la gestión educativa de las II.EE. de nivel primario, repercuten de forma deficiente en la identidad, comunicación, confort de la organización así también en la cordialidad. (Olmedo, 2016)

QUINTA. El conjunto de conocimientos relacionados a liderazgo directivo que influyen en la gestión pedagógica, institucional y administrativa de las II.EE. públicas

de nivel primario tiene deficiencias puesto que el planeamiento, la organización, la administración y los recursos financieros, la situación del currículo, entre otros. (Olmedo, 2016)

Según Northouse, partir de los años 40s la investigación se enfocó en los estilos de liderazgo desarrollados por los líderes a través de sus actos o comportamientos. también afirma que, el tipo de conducta que puede influenciar a los miembros de un grupo es la principal preocupación de este enfoque, ya que confirma el mismo autor que no se trata de una visión normativa sino de una descripción de los componentes de la conducta que despliegan los líderes y que generan influencia. (Northouse, 2007)

1.3 Teorías que se encuentran relacionadas a las variables

1.3.1 Concepto de Liderazgo

Según Covas citando a French y Bell (1996) exponen: *“El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.”* (Ayoub Perez, 2010)

Según Zuzama citando a Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007) afirman que *“el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos”* (Zuzama Covas, 2015)

Según Zuzama citando a Gómez-Rada (2002), igual que Sánchez (2010), afirman que las explicaciones más antiguas sobre el liderazgo estaban relacionadas con las características personales de aquellos o aquellas que poseían la cualidad del liderazgo. En este sentido, van apareciendo hipótesis sobre los rasgos específicos en la personalidad del o la líder, partiendo de la suposición de que el líder tiene una gran capacidad de influencia porque posee un conjunto de cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos. (Zuzama Covas, 2015)

Según Zuzama citando a Pascual (1987, citado en Sánchez, 2010, pág.38) sostiene que no existe un perfil de personalidad ideal de un/a líder, que no se ha llegado a determinar con suficiente fiabilidad la relación entre determinados rasgos y la eficacia o éxito del liderazgo, que no se ha podido distinguir con suficiente validez, a los/las líderes de los que no lo son, teniendo exclusivamente en cuenta los rasgos de personalidad. Por lo que poco a poco este enfoque se fue abandonando. (Zuzama Covas, 2015)

Según Zuzama citando a Pascual (1987, citado en Sánchez, 2010, pág.38) sostiene que no existe un perfil de personalidad ideal de un/a líder, que no se ha llegado a determinar con suficiente fiabilidad la relación entre determinados rasgos y la eficacia o éxito del liderazgo, que no se ha podido distinguir con suficiente validez, a los/las líderes de los que no lo son, teniendo exclusivamente en cuenta los rasgos de personalidad. Por lo que poco a poco este enfoque se fue abandonando. (Zuzama Covas, 2015)

Según Nader y Castro citando a Bass describe: *“el tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores”*. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la

organización. Esto genera confianza y respeto por parte de los adeptos, que son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado. En virtud de estas propiedades se lo suele considerar más amplio y más efectivo que el de tipo transaccional. (Nader, 2009)

Según Nader y Castro describe: el liderazgo, valores sociales como el cambio constante que en la actualidad forma parte de cualquier organización, remarca la creciente importancia que tienen los líderes de todos los niveles como actores principales y efectores dentro de una institución. El logro de los objetivos organizacionales depende de una enorme cantidad de factores, pero la literatura señala que los valores y actitudes de los subordinados y las características del líder van a resultar decisivas a la hora de alcanzar resultados extraordinarios. (Nader, 2009)

Según Nader y Castro define: *“el fenómeno del liderazgo,”* el liderazgo es muy diverso e incluye un amplio espectro de teorías, definiciones, evaluaciones, descripciones, prescripciones y filosofías. Su estudio se ha llevado a cabo desde diferentes disciplinas y perspectivas, tales como la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología. El paradigma dominante en el estudio del liderazgo evolucionó desde modelos más estáticos basados en los rasgos de los líderes, por ejemplo, las teorías del gran hombre, o los modelos conductuales, hacia modelos situacionales tales como la teoría del intercambio líder seguidor, el modelo camino meta, el modelo de liderazgo situacional, entre otros que tomaban en cuenta para su análisis las variables del ambiente y de la persona. (Nader, 2009)

Nader y Castro afirma que, en la actualidad, uno de los modelos con mayor cantidad de investigaciones es el modelo de liderazgo transformacional. Su principal precursor es Bass (1985), quien se basó en las ideas originales de House (1971) y Burns (1978) sobre el liderazgo carismático y transformacional, respectivamente. La

mayoría de las teorías consideran tanto los rasgos y conductas del líder, como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descritas. (Nader, 2009)

Según Álvarez, Castillo y Falco define: el liderazgo con teorías motivacionales que contribuyan a comprender cómo las características del entrenador se asocian con variables de especial importancia en el alto rendimiento deportivo como la adherencia al entrena - miento y la implicación de los deportistas. (Alvarez & Castillo, 2009)

Según Álvarez, Castillo y Falco sostiene: *“la evaluación de los estilos de liderazgo se agruparon las conductas de liderazgo que componen dichos estilos de la siguiente manera”*: el estilo transformacional agrupó los ítems de las conductas de influencia idealizada-atribución, influencia idealizada-conducta, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. (Alvarez & Castillo, 2009)

Según Sánchez, y Rodríguez, sostiene: *“La idea fundamental de la efectividad del liderazgo se consigue a través del ajuste del estilo del liderazgo con el nivel de madurez o de preparación”*, es decir el líder debe evaluar y reconocer el nivel de preparación de los miembros del grupo que dirige, y modificar su estilo mediante el aumento o disminución de la conducta a través de la cual define el trabajo de los seguidores y de la conducta, mediante la cual recompensa a estos, fomentando la participación y la comunicación bidireccional. (Rodriguez, 2009)

Sánchez y Rodríguez definen: el estereotipo del género femenino aplicado al liderazgo incluye características como la cooperación, la colaboración entre mandos y subordinados, el ejercicio de un menor control por parte de la líder, y un enfoque

de solución de problemas basado en la intuición y en la empatía además de en la racionalidad. (Rodríguez, 2009)

Estilos de Liderazgo

Según Northouse, partir de los años 40s la investigación se enfocó en los estilos de liderazgo desarrollados por los líderes a través de sus actos o comportamientos. también afirma que, el tipo de conducta que puede influenciar a los miembros de un grupo es la principal preocupación d este enfoque, ya que confirma el mismo autor que no se trata de una visión normativa sino de una descripción de los componentes de la conducta que despliegan los líderes y que generan influencia. (Northouse, 2007)

Según Pérez citando a Horton y Farnham, el comportamiento del líder orientado hacia las tareas proporciona dirección para lograr el cumplimiento de los objetivos que se persiguen en el grupo, continúa considerando que, el líder con una orientación hacia las personas se preocupa por el bienestar, las necesidades y la satisfacción de sus seguidores. así define Horton que, el líder será más eficaz en la medida en que logre un balance optimo entre ambos comportamientos. (Ayoub Perez, 2010)

Según Ayoub citando a Bass, considera que el enfoque asume estar ante la presencia de un líder cuando despliega comportamientos orientados hacia tareas o hacia las personas y será eficaz en la medida en que logre combinar las ventajas de un enfoque más democrático que contribuye al compromiso, participación y

satisfacción con uno autocrático que genera orden, soluciones y consistencias.
(Ayoub Perez, 2010)

Teoría del Liderazgo Autocrático y Democrático y Laissez Faire

Según Ayoub Pérez Entre los intentos más importantes por estudiar en grupos controlados los efectos de distintos climas sociales o estilos de liderazgo se encuentra la investigación de Lewin, Lippitt y White, con el desarrollo de la siguiente tipología: (Ayoub Perez, 2010)

1. Autocrático: Las políticas dirección, técnicas de trabajo y actividades son decididas 'por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo. los autócratas destacan la obediencia lealtad y observancia de los roles y pueden emerger a través del ejercicio del poder, generalmente de coerción y de recompensa. (Raven, 1959)
2. Democrático. las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por el grupo bajo la asistencia del líder. los miembros son libres de elegir con quien trabajar y como repartirse las tareas y cuando se requiere asistencia técnica el líder sugiere alternativas. el líder se considera a sí mismo un instrumento para promover el bienestar del grupo, solicita consejo y está abierto a las opiniones. (Yoder, 1985)

3. Según Ayoub citando a Avolio y Bass considera que, Laissez – faire: el líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, solo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta (Lewin 1939). Según Bass, no se interesa en participar y presenta una personalidad despegada, cautelosa, introvertida, indecisa, conformista e irracional. (Bass, 2008). Según Avolio y Bass, el modelo de liderazgo de alcance pleno reproduce al Laissez – faire como uno de los factores del estilo pasivo – evasivo. (Ayoub Perez, 2010)

La Orientación al Cambio

Según Pérez citando a Bass considera que: *“En las últimas décadas el estudio sobre el comportamiento de los líderes se ha agrupado en dos grandes meta- categorías: las conductas orientadas hacia tareas y las orientadas hacia las relaciones. no obstante, a partir de 1980 empezó a ser recurrente la presencia de una nueva dimensión: la orientación al cambio, que si bien ya había sido incluida en teorías como la transformacional”.* (Ayoub Perez, 2010)

Según Pérez citando a Ekvall y Arvonon (1991). *“Los items de los anteriores cuestionarios se correspondían con el cambio, no es sino hasta finales de los 80s cuando resultados en Suecia, Finlandia y Estados Unidos, y continua Pérez citando a Ares y Barrasa confirmado en España permitieron identificar el comportamiento de orientación al cambio como una meta categoría factorialmente independiente. en la investigación*

según Pérez continua citando a Ekvall y Arvonen Finlandia y EE. UU, a pesar de sus diferencias culturales, el tipo de negocio. las condiciones del mercado laboral y las tradiciones, Asimismo, el líder que combinó los tres patrones y dependiendo del contexto, fue considerado más competente.” (Ayoub Perez, 2010)

En base a la definición de un líder Ayoub citando a Ekvall y Arvonen: “El líder con orientación al cambio percibido como un promotor del cambio y del crecimiento (incita al crecimiento e inicia nuevos proyectos): con actitud creativa (ofrece ideas nuevas de cómo hacer las cosas, ve posibilidades en lugar de problemas, anima a pensar a lo largo de nuevas líneas, le gusta discutir nuevas ideas), toma riesgos en las decisiones) y con cualidades visionarios (genera ideas y planea sobre el futuro en organizaciones públicas las conductas que estuvieron relacionadas con el factor de orientación al cambio fueron las de identificación de amenazas externas y oportunidades (escaneo del medio ambiente), y continua Pérez detallando citando a Yukl proposición de estrategias no tradicionales, previsión de nuevas pasibilidades alentar el pensamiento innovador en los seguidores e influir en el apoyo político para el cambio.” (Ayoub Perez, 2010)

Ayoub en relación al enfoque situacional citando Yukl y Northouse: “Enfatiza la importancia de los factores contextuales que influyen en los procesos de la imposición detrás de la teoría es que diferentes situaciones demandan distintos estilos de liderazgo las teorías previas de los rasgos y del comportamiento reconocieron los efectos de las situaciones en el proceso del liderazgo, lo que dio lugar a dos importantes líneas de investigación a partir de los 60s. la primera encaminada a estudiar cómo afectan las situaciones el estilo de liderazgo y, una segunda, como se relacionan los estilos de liderazgo con indicadores de desempeño en distintas situaciones.” (Ayoub Perez, 2010)

Por otro lado, desde lo doctrinario se puede afirmar que el liderazgo es el conjunto de características y cualidades que una persona ejerce con la finalidad de motivar y

persuadir para alcanzar los objetivos planteados en una determinada organización; para ello las personas que lo ejercen deben contar con ciertas peculiaridades, como el carisma, el conocimiento, buenas relaciones interpersonales y desarrollo del sentido de pertenencia, entre otros.

Según David Fishman en una de sus trabajos audiovisuales denominado *Liderazgo en práctica*, identifica los siguientes estilos de liderazgo:

1.3.1.1 Líder ausente

Este tipo de líder es aquel que se encuentra de forma física en un lugar, sin embargo, es como si en realidad no lo estuviera porque evita tener contacto con los demás miembros de puesto que considera que sus acciones son mucho más importantes que del resto. Este tipo de líder también concentra todas las responsabilidades y obligaciones, no delega funciones; otra característica muy negativa que presenta es que para este líder su mundo personal es mucho más importante que el resto, no motiva, ni enrumba todos los esfuerzos a logros objetivos porque piensa que si los demás alcanzan sus metas los trabajos tendrán éxito, tampoco provoca inspiración y promueve la labor de los demás. (Fischman, 2012)

1.3.1.2 Líder transaccional

Este tipo de ejercicio del liderazgo es aquel que impone el individualismo y también el egoísmo al pensar que ofrecer recompensas de forma condicionada como se puede ver en el vídeo, que ofrece el 50% de incremento en sus remuneraciones a quienes logren los objetivos propuestos y los sobrepasen, lo que nos muestra que este líder justifica las acciones individuales y sus metas sin tomar en cuenta los de mayor importancia que es realizar los esfuerzos en relación a objetivos institucionales y comunes que priorice la trascendencia de las necesidades. (Fischman, 2012).

1.3.1.3 Líder transformador

Comprende que todas las acciones ejecutadas por todos los integrantes de la organización van orientados a la filosofía de la institución, además que entiende el significado real de las organizaciones es hacer sentir a sus colaboradores que forman parte de la visión institucional y que el espíritu humano de apoyo a la sociedad es mucho más relevante que logros en términos económicos. (Fischman, 2012)

1.3.1.4 Pseudo líder

Es aquel que muestra y demuestra un discurso a sus inmediatos superiores ideal, pero que en la práctica no es así, puesto que toma decisiones considerando sus valores o creencias, sus palabras no se reflejan en sus actos porque es egocéntrico y tampoco permite que los demás puedan brillar o ser reconocidos por los trabajos eficientes y eficaces que realizan para darles la oportunidad de realizarse laboralmente. (Fischman, 2012)

1.3.1.5 Otras dimensiones de liderazgo

Según Louffat, (2013), también tenemos las siguientes dimensiones de estilos de liderazgo:

El líder que recompensa obtiene su poder de la atribución que tiene para premiar a los liderados por alguna acción atinada o sobresaliente; pese a ello son los críticos quienes señalan que no es corrector porque se mal acostumbra a los colaboradores a realizar su trabajo por un premio, aporte o contribución. (Lauffat, 2013)

Condicionar las acciones para alcanzar las metas que se trazaron como organización es quizá una estrategia interesante, pero no es correcto porque las instituciones nacen con una filosofía y de ella nacen los valores y los principios para

posteriormente dar paso a la elaboración de la misión y de la visión que, en realidad, todos deberían compartir e institucionalizar.

El líder legítimo es aquel que goza de poder gracias a un nombramiento como formalidad, es decir es designado por la alta dirección, lo cuestionable aquí es que quizá el resto no reconozca tal liderazgo porque no es nombrado por las bases o sus integrantes porque es probable que no reúna los méritos o cualidades que los demás integrantes esperan que tenga. (Lauffat, 2013)

Colocar un líder en estas condiciones resta liderazgo a pesar de vivir en un mundo burocrático que debe regirse por un Estado de derecho que lo establece como tal, pese a ello los colaboradores puede que tengan una percepción del mismo sobre su capacidad.

El líder carismático es aquel que ejerce el liderazgo explotando al máximo su simpatía con los demás, se muestra gentil, noble, empático con quienes lo siguen; pese a ello los críticos mencionan que su carácter es muy blanco y puede ser excesivamente diplomático a razón evita tener conflictos con otros. (Lauffat, 2013)

El líder que posee estas características no suele tener la autoridad suficiente para mandar u ordenar cuando sea necesaria porque ya queda estigmatizado con la idea de que es una persona buena, amable, razonable y que comprenderá cualquier suceso fortuito, en ese sentido no tiene el suficiente reconocimiento para que los colaboradores puedan verlo con seriedad.

El líder competente es aquel que ejerce su poder por su alto nivel intelectual y laboral, en sus conocimientos y competencias, así también sus actitudes; es admirado por sus seguidores. (Lauffat, 2013).

Este es el tipo ideal de líder dentro de las organizaciones porque a este lo reconocen, sin embargo, su debilidad radica en que es probable que lo elijan como también no según las circunstancias establecidas.

1.3.2 Concepto de administración pública

Es una ciencia que consiste en interconectar diferentes áreas por medio de diferentes profesionales que aúnan esfuerzos para alcanzar los objetivos establecidos de forma orgánica dentro de la entidad pública, normalmente están relacionados por lazos de orden laboral. La administración pública es considerada una ciencia social porque tiene por objeto de estudio los órganos ejecutivos que realizan el servicio público en beneficio de una comuna, siempre utilizando de forma idónea los instrumentos para obtener resultados favorables. (Galindo, 2000). Se puede concluir que la administración pública es aquella forma de organización que tiene como finalidad brindar servicios al público en general, buscando siempre que la eficiencia y eficacia primen en todas las actividades.

Administración Pública

Así también señala Galindo define como *“La ciencia de la administración Pública es una ciencia social que tiene por objeto la actividad del órgano ejecutivo cuando se trata de la realización o prestación de los servicios públicos en beneficio de la comunidad, buscando siempre que su prestación se lleve a cabo de manera racional a efecto de que los medios e instrumentos de la misma se apliquen de manera idónea para obtener el resultado más favorable por el esfuerzo conjunto realizado”*. (Galindo Camacho, 2000)

Según Camacho también explica que *“Se considera a la administración pública como un esfuerzo racional del gobernante para cumplir con los compromisos adquiridos con la ciudadanía, y a la vez, como una disciplina académica que utiliza el método científico para la búsqueda de soluciones a los problemas que se generan con motivo de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, y a ella corresponde*

la tarea de manejar y administrar el patrimonio del Estado, de acuerdo con las leyes de la materia, para la satisfacción de las necesidades colectivas, debiendo buscar en todo caso un equilibrio de la situación financiera del mismo a través del gasto e ingreso público". (Galindo Camacho, 2000)

Según Carrillo define a la administración pública como *"El sistema dinámico - integrado por normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos, elementos humanos y recursos económicos y materiales- a través del cual se ejecutan o instrumentan las políticas y decisiones de quienes representan o gobiernan una comunidad políticamente organizada". (Castro & A, 1988)*

Según Dwight *«Administración pública es la organización y administración de hombres y cosas para alcanzar los fines del Gobierno» y «Administración pública es el arte y ciencia de administrar, aplicada a los asuntos del Estado». Ambas definiciones no contienen ningún error, pero no contribuyen demasiado a facilitar su conocimiento.» (DWIGHT, 1955)*

Según Bonnin, para hacer una idea de la administración es necesario considerarla, al mismo tiempo en su naturaleza y en su objeto. Se verá que por la naturaleza la administración deriva del gobierno o más bien, o más bien, que no es más bien el gobierno considerado en su acción parcial o pormenorizada, y que su objeto es la aplicación de leyes del Estado a las materias generales y comunes de todos. (Bonnin, 1808)

El gobierno es dirigente y vigilante más que actuante por sí mismo. Su acción es propiamente en la administración. Pero como tiene la aplicación de las leyes, este ejercicio de la autoridad pública se lleva a cabo por medio de la administración cuando las leyes ordenan en general, y por los tribunales cuando las leyes castigan o fallan sobre intereses privados. Así, la administración y la justicia son los órganos por medio de los cuales el gobierno ejerce la aplicación de leyes, y los medios necesarios para garantizar su ejecución. De ahí este principio es fundamental: Administrar es regla general; juzgar es la regla particular. (Bonnin, 1808)

Como manifiesta Galindo “Es comúnmente aceptado que la Administración Pública se lleva a cabo mediante las actividades que tienen el siguiente contenido: a) Mantener el orden público; b) Satisfacer las necesidades de la población y c) Conducir el desarrollo económico y social, partiendo siempre de la base jurídica de que el acto administrativo se realiza bajo un orden jurídico, que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas particulares y concretas, y que en un Estado de derecho toda la actividad administrativa está determinada por el principio de legalidad a que se refiere el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es decir, que todos los actos de la administración pública deben estar señalados por la Ley, puesto que de otra manera serían anticonstitucionales, de ahí que es cuestionable la opinión de quienes sostienen que la realidad de la actividad administrativa avanza más rápidamente que las leyes y que por tanto la primera, puede señalar los derroteros y cambios de las segundas. Tal criterio opera si se trata de hechos y realidades sociales que tipifican conductas que posteriormente estarán comprendidas en las leyes, pero que tal situación no puede aceptarse como válida respecto a la actividad administrativa, considerándola como antecesora del ordenamiento legal.” (Galindo, 2000)

Galindo define : La Administración Pública es una ciencia que se va consolidando firmemente pero que siempre estará relacionada estrechamente ligada con la Ciencia Política, y en términos de expresión normal se hablará siempre de la relación existente entre la política y la administración, aceptando la mayoría de autores que la

política es la ciencia que se refiere a toda la actividad estatal con sentido deontológico, en tanto que, la Administración Pública se refiere solamente a una parte de la actividad estatal enmarcada fundamentalmente en la prestación de los servicios públicos. Representa la actividad de uno de los órganos originarios del Estado: el ejecutivo, es la concreción de la voluntad del poder político, por lo cual, la administración no puede ni debe considerarse como un fin en sí mismo, sino el medio o instrumento a través del cual el Estado satisface las necesidades de su población llevando a cabo los servicios públicos que requiere la comunidad y todas las tareas que beneficien a la misma y justifiquen su existencia a través de la historia. (Galindo, 2000)

Según Guerrero Orozco considera que: "La administración pública está caracterizada por atributos propiamente estatales. Dicha administración, por principio, es una cualidad del Estado y sólo se puede explicar a partir del Estado. Tal aseveración es aplicable a todas las organizaciones de dominación que se han sucedido en la historia de la humanidad, pero para nuestro caso, es suficiente con ceñirnos al Estado tal y como lo denominó Maquiavelo tiempo atrás: "los estados y soberanías que han existido y tienen autoridad sobre los hombres, fueron y son, o repúblicas o principados") (Guerrero O. , 1997)

De esta manera continua Guerrero manifestando: La administración pública - caracterizada como la actividad del Estado- tiene por objeto a la sociedad, para la cual labora en su perpetuación y desarrollo. Por consiguiente, dicha administración tiene su origen existencial, así como su legitimidad y justificación, en la perpetuación y desenvolvimiento de la sociedad. La actividad del Estado entraña una gran variedad de expresiones, lo cual no ha facilitado que el Estado se defina por /0 que hace. Max Weber, atento a esta dificultad, optó por conceptuar al Estado con base no en sus funciones o finalidades, sino con fundamento en su medio específico: la fuerza física territorialmente monopolizado. Sin embargo, la administración pública

desafía esa imposibilidad, y encuentra su definición agrupando las acciones primigenias y principales que el Estado realiza para perpetuar y desarrollar a la sociedad. (Guerrero O. , 1997)

Para Guerrero: *“La administración pública esencialmente consiste en una capacidad del Estado para producir dicha utilidad, que a partir del siglo XVIII se proyectó en el impulso del desarrollo de la sociedad. Tal capacidad ofrece un doble significado de la administración pública y, por consiguiente, a dos definiciones, una amplia, otra estricta: “* (Guerrero O. , 1997)

- 1. En sentido lato: administración pública es la actividad encaminada a acrecentar el poder del Estado y expandir sus fuerzas interiores al máximo; es decir, lo hace formidable. Constituye una capacidad que produce poder.*
- 2. En sentido estricto: administración pública es la actividad que desarrolla la vida asociada a través del orden, la seguridad y la subsistencia; es decir, auspicia la convivencia civilizada. Consiste en una capacidad que produce civilidad.* (Guerrero O. , 1997)

Actividades Funcionales y Actividades Institucionales

Según Guerrero considera que: *“A grandes rasgos, dicha actividad puede clasificarse en dos grandes tipos: actividades funcionales y actividades institucionales.”* (Guerrero O. , 1997).

- 1. Las actividades funcionales:** son las que tienen como propósito dirigir la realización del trabajo que es el objeto vital de la administración pública; en tanto que las actividades institucionales son aquellas cuyo objeto es el mantenimiento y operación de la administración pública, por cuanto que constituye un organismo. Las actividades funcionales entrañan un territorio de infinitas variedades, un abanico de aetas estatales de un orden tan diverso como lo han sido las responsabilidades del Estado a lo largo de la historia.

Max Weber había advertido acerca de que difícilmente habría una tarea que no hubiera tenido alguna relación con el Estado, pero que al mismo tiempo se le considerara perpetuamente de su monopolio. Esto es cierto, pero desde el siglo XVIII es evidente que el Estado ha monopolizado actividades funcionales que le son inherentes, tales como las relaciones exteriores, defensa, hacienda, justicia e interior.

2. **Las actividades institucionales:** por su parte, son aquellas que están involucradas en Políticas específicas, la seguridad y mantenimiento de la planta física, el reclutamiento y manejo de personal, así como la contabilidad y la información. Todas estas actividades, que tienen un carácter esencial, son distintas sustancialmente de las actividades funcionales no sólo por cuanto a clase, sino por el hecho que no son realizadas como un fin en sí mismo, sino como medios para alcanzar los propósitos a cargo de aquellas. El alcance de la administración pública, por consiguiente, llega al límite donde la necesidad de la realización de los fines del Estado lo demanda. No hay, pues, más límites que esas necesidades. (Guerrero O. , 1997).

Consideraciones en Relacion a la Admisnitracion Publica

Según Lacot considera que, “La mayor parte de la actividad gubernamental se lleva a cabo mediante los esfuerzos de unos recursos humnaos, los cuales, dia a dia s enfrentancon dificultades que afectan en mayor o menor grado su ejecucion. por lo tanto, el empleo, la adminisrtracion y la motivacion de los humanos son determinantes para el éxito o fracaso de los programas de gobierno y de la función gubernamental, lo cual se traduce similarmente al éxito o fracaso del administrador en su carácter individual. debido a que muchos de los elementos formales e informales de la administración de personal o de recursos humanos no está bajo control directo de un solo administrador, dicha gestión se ha convertido en una tarea en extremo compleja sobre todo en las organizaciones comprendidas dentro del sector público.” (Lacot, 1985)

Según Lacot considera que el *“Reconociendo que la responsabilidad de administrar el componente vital de toda organización, esto es, el recurso humano, recae fundamentalmente en las posiciones de supervisión, consideramos prudente señalar algunos aspectos operacionales inherentes a dicha función.”* (Lacot, 1985)

De esta manera Lacot considera que existen:

Aspectos Operacionales Inherentes a la función de supervisión en la Administración.

Según Lacot : A nivel operacional pueden identificarse tres áreas básicas de dominio, las cuales debe poseer todo recurso humano que ejerce funciones de supervisión. estas son: (Lacot, 1985)

1. Dominio del conocimiento
2. Destrezas personales.
3. Manejo del Componente Humano

Todas pueden aplicarse a cualquier tipo de organización, así como a cualquier nivel de la estructura organizacional. (Lacot, 1985)

Dominio del Conocimiento

De esta manera Lacot considera que, El dominio del conocimiento, tanto a nivel teórico como técnico, es fundamental en el ejercicio efectivo de dicha función. Es necesario admitir que resulta muy incómodo para ambas partes, supervisor y supervisado, así como la totalidad del grupo de trabajo, encontrarse con la situación de que el recurso humano a quien se le han designado las funciones de supervisión no domina, o en el peor de los casos, carece del conocimiento apropiado para ejercer ese rol. Por otra parte, el que el supervisor se envuelva en actividades dirigidas a desarrollar destrezas personales y profesionales, se relacionen directamente o no con sus funciones, puede contribuir definitivamente a una mejor ejecución de su rol. tratándose de que las organizaciones contemporáneas operan

en un ambito tan dinamico, el imprimir conocimiento fresco al proceso ciertamente aporta positivamente al logro. (Lacot, 1985)

Destrezas Personales

Continua Lacot con : La segunda area de dominio inherente a la funcion de supervision es la relativa a las destrezas personales que todo supervisor debe poseer. Aquí, queremos resaltar las que, a nuestro juicio, son las importantes: (Lacot, 1985)

1. Capacidad maxima de utilizacion de tiempo
2. Capacidad de delegar tareas y funciones.
3. Capacidad de establecer metas y objetivos, asi como proyectar los mismo.
4. Capacidad de resolver problemas. (Lacot, 1985)

Manejo del componente humano

Finalmente Lacot Considera : La tercera area de dominio inherente a la funcion de supervision se relaciona con la administracion o manejo del componente humano. Aquí haremos referencia especifica a los siguientes aspectos: (Lacot, 1985)

1. Manejo de conflictos
2. Acciones disciplinarias y despido
3. Comunicación
4. Reconocimiento. (Lacot, 1985)

Factores de situacion relacionados con la eficiencia y efectividad administrativa

Según Lacot: No hay respuesta concreta y satisfactoria sobre cual de los enfoques de direccion es mas eficiente. En efecto, los estudios desarrollados, favorecen uno a otro enfoque. Por otro lado, varios teóricos de la gerencia han llegado a la conclusion de que distintos grupos de trabajo requieren distintos tipos de direccion. luego, es importante advertir qu el factor de situacion resulta determinante respecto al tipo de direccion a utilizarse. Sin mebargo, este conocimiento no es muy util, a menos que podamos identificar las condiciones en las que funcionaran mejor esos dos estilos de adminisitracion. Para identificar los estilos de administracion que mejor se ajusta a una situacion particular dada es necesario ubicar los factores importantes que influyen y determinan, en gran parte, el estilo de direccion que se requiere en situaciones diferentes. constituye un error pensar que todos los grupos o equipos de trabajo son iguales; y, que por lo tanto, requieren el mismo tipo de direccion. Si la gerencia es, de hecho, un proceso en el cual se influye en otras personas para que trabajen en equipo eficientemente en una tarea comun, entonces es importante hasta que grado es facil o dificil para el administrador ejercer su influencia en una situacion particular. (Lacot, 1985)

Según Lacot: las investigaciones realizadas en esta area hasta el presente establecen que hay tres factores primncipales que afectan la influencia de la direccion: (Lacot, 1985)

1. Las relaciones entre el dirigente y sus miembros
2. La estructura de la tarea
3. el poder del puesto. (Lacot, 1985)

De esta manera para Lacot: *“El factor mas importante para determinar la influencia de direccion de supervision, se relaciona con el grado o nivel de confianza y afecto*

que le tiene los miembros del grupo; y, hasta que punto estan dispuestos a seguir sus indicaciones.” (Lacot, 1985)

y continua Lacot manifestando: “Una organización puede ejercer mayor control de la calidad del rendimiento de grupo, solo si la tarea se define claramente y se programa o estructura. Sin embargo, en el caso de las tareas mal definidas, vagas o no estructuradas...en una situación no estructurada, en la que la supervisión y el grupo a su cargo afrontan un problema complicado y mal definido, resulta más difícil supervisar.” (Lacot, 1985)

Lacot considera que: “A partir del poder del puesto, aumentara o disminuira la capacidad de supervisión de ser eficiente y efectivo en su organización.” (Lacot, 1985)

Agustín Reyes Ponce explica “Personas y cosas son elementos indispensables, y no se pueden prescindir ni de unas ni de otras; sin embargo, el papel que juegan es muy diverso. Las cosas son elementos puramente pasivos, ya que carecen de inteligencia y libertad. Son por ello, exclusivamente medios para la mejor realización de los fines de una organización social; las personas, por el contrario, tienen un carácter eminentemente activo en el desarrollo de dichas funciones; se dirigen a sí mismas, se dirigen a las demás personas y sobre todo, a las cosas, en forma tal que la administración de cosas no puede ser realizada sino en y a través de la administración de personas. Por lo mismo, las personas pueden ser nunca consideradas como meros medios. Sus acciones ciertamente lo son para la realización del fin social, pero las personas como tales, no pueden ni deben ser tratadas ni consideradas en sí mismas como medios. Olvidar esto trae consecuencias de ineficiencia administrativa, aunque esto último no sea lo principal, sino que la garantía de que en toda organización resida la dignidad de la persona humana su realización y desarrollo. (Reyes Ponce, 1992)

Según Orozco en base a la Teoría de la Administración Pública consiste en el estudio de los aspectos administrativos del Estado. A ella le atañen los principios

que explican, de manera general, el ser y el devenir de la administración pública. El ser de la administración pública consiste en los elementos esenciales que la constituyen; el devenir es su evolución hasta el presente. La diferenciación de lo administrativo a partir del concepto de policía, prospecto que desde 1756 se sentaran las bases para el estudio científico de la administración pública como una disciplina independiente. Lo administrativo fue diferenciado de la política, lo financiero y lo económico, dentro del fenómeno estatal en su conjunto. Se trató de una precisión de funciones que se especializaban entre sí, pero que permanecían estrechamente relacionadas dentro de la unidad brindada por el Estado. Por consiguiente, el Estado es la unidad fenoménica y la unidad teórica que vincula a la Ciencia de la Administración Pública, con otras ciencias políticas que también tienen al Estado como objeto de estudio. (Orosco, 1997)

Para Galindo, (2000) los principios de la administración que en este trabajo de investigación los consideraremos como dimensiones son los siguientes:

1.3.2.1 Planeación

Es un factor muy importante que tiene como fin último planear los determinados objetivos, así como elaborar los caminos o las formas de estrategias y acciones para lograrlo lo cual implica que debe existir un análisis previo para seleccionar los adecuados tomando en consideración la prospectiva que dará paso a que planeación implica la determinación, el análisis y la selección, de la decisión más adecuada. (Galindo, 2000), en conclusión, se puede asumir que aquí se busca determinar los objetivos, elegir las acciones en base a la investigación realizando un esquema detallado que debo realizarse en un futuro.

1.3.2.2 Organización

Es la forma de cómo se estructura una institución en relación a las actividades, elementos, materiales, funciones, niveles, talento humano con la finalidad de alcanzar eficacia y eficiencia según las metas trazadas con acciones como el monitoreo y la supervisión los cuales optimizan los procesos durante su ejecución. (Galindo, 2000). En suma, podemos concluir que organizar es tener en claro todos los actos que se realizan en una empresa según la delegación de tareas por sectores y tomando en cuenta que la ejecución de las acciones es materia de permanente investigación y apoyo permanente.

1.3.2.3 Dirección

Es aquella influencia que es ejercida de forma mutua por los integrantes de una organización en la cual el administrador logra que sus colaboradores puedan alcanzar los objetivos a través de la comunicación, motivación y supervisión. Consiste en conducir las operaciones mediante la cooperación de los involucrados para alcanzar los niveles de productividad esperados de acuerdo a la estructura organizacional que orienta los esfuerzos grupales. (Galindo, 2000). En conclusión, es la función que realiza el nivel estratégico para dirigir todas las acciones a los objetivos trazados tomando en cuenta características fundamentales de orden subjetivo que promueven el desarrollo y el incremento de la productividad.

1.3.2.4 Control

Es el medio por el cual uno se cerciora que todos los hechos realizados estén acordes a lo planeado, para lo cual se regulan las actividades conforme las instrucciones que se emiten, se tiene por finalidad identificar las debilidades y todos los errores que se van generando en los procesos para rectificarlos o también para

impedir que sean consumados y no se realicen en posteriores acciones. (Galindo, 2000). El control es aquel mecanismo que se utiliza para que los procesos ejecutados puedan alcanzar su fin, tomando en consideración que por lo general corrige el error o se adelanta a un futuro para controlarlo.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1 Problema general

¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿Existe relación entre el líder ausente y la planeación en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?
2. ¿Existe relación entre el líder transaccional y la organización en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?
3. ¿Existe relación entre el líder transformacional y la dirección en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?
4. ¿Existe relación entre el pseudolíder y el control en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?

1.5 Justificación del estudio

La administración pública en nuestro país ha presentado un sinnúmero de cuestionamientos a razón que su planificación parece no ser del todo ejecutiva, mucho menos la capacidad de organización que han sido construido por sus líderes. También se ha cuestionado lineamientos relacionados a la dirección y al control que

es atribución permanente de todos los colaboradores; en suma, podemos afirmar que los procesos son los mejores y no están alcanzando las metas relacionadas a la eficiencia y eficacia, los cuales deberían primar a razón que el Estado garantiza su función subsidiaria que debe ser de calidad en favor de los usuarios.

Los estilos de liderazgo dentro de la Municipalidad distrital de Pallpata son diversos, sin embargo, no han sido hasta el momento motivo de estudio para la toma de decisiones; se debe considerar las tipologías comportamentales de quienes integran la comuna edil; se evidencia en la actualidad que no se ha distribuido el talento humano de forma esperada porque todavía hay un malestar dentro de este distrito para con sus funcionarios públicos y autoridades. Por esta razón es que esta investigación cobrará relevancia dentro de la institución para ser tomada en cuenta a posteriori cuando ha de tocar el punto medular en la designación de las gerencias.

La relevancia teórica de este trabajo académico está orientado a generar un espacio reflexión y también de generación de nueva información relacionada a las dos variables de estudio. Servirá a posterior como antecedente de investigación.

La trascendencia de este trabajo se enmarca en el procesamiento de todos los datos recolectados para determinar los niveles de correlación existente entre las variables y las dimensiones, así como la interpretación de las preguntas que será motivo de análisis en cuanto respecta a las proporciones afirmadas o negadas, según la categorización de los instrumentos de investigación. Ayudará a la toma de decisiones y a tener consideración sobre el marco doctrinario del cual se van alejando progresivamente dentro de la administración pública.

La relevancia metodológica se orienta a presentar un esquema de trabajo que busca investigar los niveles de correlación que existe entre los estilos de liderazgo y la administración pública dentro de la Municipalidad distrital de Pallpata, de la provincia de Espinar; lo novedoso de este trabajo será el marco metodológico que por medio de las pruebas de hipótesis van a presentar niveles de significancia y coeficientes de correlación.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

El nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017

1.6.2 Hipótesis específicas

1. El tipo de relación que existe entre el líder ausente y la planeación es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
2. El tipo de relación que existe entre el líder transaccional y la organización es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
3. El tipo de relación que existe entre el líder transformacional y la dirección es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
4. El tipo de relación que existe entre el pseudolíder y el control es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar el rango de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017

1.7.2 Objetivos específicos

1. Determinar el tipo de relación entre el líder ausente y la planeación en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
2. Determinar el tipo de relación entre el líder transaccional y la organización en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
3. Determinar el tipo de relación entre el líder transformacional y la dirección en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
4. Determinar el tipo de relación entre el pseudolíder y el control en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Diseño de investigación

El diseño es no experimental a razón que las dos variables de estudio no serán manipuladas durante la investigación; el tipo es un descriptivo-correlacional porque

mostrar el fenómeno de la investigación tal como se presenta y los niveles de relación existente entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

2.2 Variables, Operacionalización

VARIABLE 1: Estilos de liderazgo

TITULO: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1. Estilos de liderazgo</p> <p>Desde lo doctrinario se puede afirmar que el liderazgo es el conjunto de características y cualidades que una persona ejerce con la finalidad de motivar y persuadir para alcanzar los objetivos planteados en una determinada organización; para ello las personas que lo ejercen deben contar con ciertas peculiaridades, como el carisma, el conocimiento, buenas relaciones interpersonales y desarrollo del sentido de pertenencia, entre otros.</p>	<p>DIMENSIÓN 1: El líder ausente</p> <p>Este tipo de líder es aquel que se encuentra de forma física en un lugar, sin embargo, es como si en realidad no lo estuviera porque evita tener contacto con los demás miembros de puesto que considera que sus acciones son mucho más importantes que del resto. Este tipo de líder también concentra todas las responsabilidades y obligaciones, no delega funciones; otra característica muy negativa que presenta es que para este líder su mundo personal es mucho más importante que el resto, no motiva, ni enrumba todos los esfuerzos a logros objetivos porque piensa que si los demás alcanzan sus metas los trabajos tendrán éxito, tampoco provoca inspiración y promueve la labor de los demás. (Fischman, 2012)</p>	<p>1.1 Falta de iniciativa en la toma de decisiones</p> <p>1.2 No valora el trabajo de los demás</p> <p>1.3 No inspira</p> <p>1.4 No motiva</p> <p>1.5 No es comunicativo</p> <p>1.6 No tiene iniciativa en la toma de decisiones</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: El líder transaccional</p> <p>Este tipo de ejercicio del liderazgo es aquel que impone el individualismo y también el egoísmo al pensar que ofrecer recompensas de forma condicionada como se puede ver en el vídeo, que ofrece el 50% de incremento en sus remuneraciones a quienes logren los objetivos propuestos y los sobrepasen, lo que nos muestra que este líder justifica las acciones individuales y sus metas sin tomar en cuenta los de mayor importancia que es realizar los esfuerzos en relación a objetivos institucionales y comunes que priorice la trascendencia de las necesidades. (Fischman, 2012)</p>	<p>2.1 Se conforma con cubrir las necesidades básicas.</p> <p>2.2 Es egoísta</p> <p>2.3 Considera la recompensa como un medio para lograr las metas</p> <p>2.4 No tiene interés en la afiliación, reconocimiento o autorrealización.</p>

	<p>DIMENSIÓN 3: Líder transformador</p> <p>Comprende que todas las acciones ejecutadas por todos los integrantes de la organización van orientados a la filosofía de la institución, además que entiende el significado real de las organizaciones es hacer sentir a sus colaboradores que forman parte de la visión institucional y que el espíritu humano de apoyo a la sociedad es mucho más relevante que logros en términos económicos. (Fischman, 2012)</p>	<p>3.1 Reconoce la capacitación como una necesidad de superación</p> <p>3.2 Reconoce el trabajo en equipo</p> <p>3.3 Practica lo que dice</p> <p>3.4 Es responsable</p> <p>3.5 Delega responsabilidades</p>
	<p>Dimensión 4: Pseudo líder</p> <p>Es aquel que muestra y demuestra un discurso a sus inmediatos superiores ideal, pero que en la práctica no es así, puesto que toma decisiones considerando sus valores o creencias, sus palabras no se reflejan en sus actos porque es egocéntrico y tampoco permite que los demás puedan brillar o ser reconocidos por los trabajos eficientes y eficaces que realizan para darles la oportunidad de realizarse laboralmente. (Fischman, 2012)</p>	<p>4.1 Es egocéntrico</p> <p>4.2 Es manipulador</p> <p>4.3 Oculta su baja autoestima por medio de su autoridad</p> <p>4.4 Tiene necesidad de ser valorado</p> <p>4.3 Suelen desprestigiar a otros profesionales porque los considera una amenaza</p>

VARIABLE 2: Administración pública

TITULO: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2. Administración pública La administración pública es considerada una ciencia social porque tiene por objeto de estudio los órganos ejecutivos que realizan el servicio público en beneficio de una comuna, siempre utilizando de forma idónea los instrumentos para obtener resultados favorables. (Galindo, 2000).</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Planeación</p> <p>Es un factor muy importante que tiene como fin último planear los determinados objetivos, así como elaborar los caminos o las formas de estrategias y acciones para lograrlo lo cual implica que debe existir un análisis previo para seleccionar los adecuados tomando en consideración la prospectiva que dará paso a que planeación implica la determinación, el análisis y la selección, de la decisión más adecuada. (Galindo, 2000)</p>	<p>1.1 Planificación 1.2 Análisis previo 1.3 Prospectiva</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: Organización</p> <p>Es la forma de cómo se estructura una institución en relación a las actividades, elementos, materiales, funciones, niveles, talento humano con la finalidad de alcanzar eficacia y eficiencia según las metas trazadas con acciones como el monitoreo y la supervisión los cuales optimizan los procesos durante su ejecución. (Galindo, 2000)</p>	<p>2.1 Interrelación 2.2 Eficiencia 2.3 Eficacia</p>
	<p>DIMENSIÓN 3: Dirección</p> <p>Consiste en conducir las operaciones mediante la cooperación de los involucrados para alcanzar los niveles de productividad esperados de acuerdo a la estructura organizacional que orienta los esfuerzos grupales. (Galindo, 2000)</p>	<p>3.1 Conducción de procesos 3.2 Orienta los esfuerzos hacia el logro de objetivos</p>

	<p>DIMENSIÓN: Control</p> <p>Es el medio por el cual uno se cerciora que todos los hechos realizados estén acordes a lo planeado, para lo cual se regulan las actividades conforme las instrucciones que se emiten, se tiene por finalidad identificar las debilidades y todos los errores que se van generando en los procesos para rectificarlos o también para impedir que sean consumados y no se realicen en posteriores acciones. (Galindo, 2000)</p>	<p>4.1 Hechos realizados acorde a los planeado</p> <p>4.2 Identificación de debilidades</p> <p>4.3 Rectificación de procesos</p>
--	--	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

30 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pallpata, Provincia de Espinar, departamento de Cusco.

2.3.2 Muestra

Para la elaboración de la muestra se eligió un muestreo no probabilístico, para elegir por conveniencia a la misma cantidad de la población por considerarla más significativa. 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pallpata.

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

2.4.1 Técnicas de investigación

- Observación. Como técnica nos permitirá recolectar datos para procesarlas y convertirlas en información relacionada con todo lo concerniente al problema, objeto de investigación.
- Encuesta. Es una técnica que estandariza un conjunto de preguntas por medio de un instrumento como el cuestionario con la finalidad de recabar información relacionada a un determinado tema de investigación.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Cuestionario. Consiste en un conjunto de ítems que se encuentran elaborados según las dimensiones de las variables de estudio de forma estandarizada para un determinado grupo social.

2.4.3 Validez

Por medio de:

- Juicio de expertos

Experto	Porcentaje
Dr., Melquiades Cusihuaman Hermoza	75%
Dr. Waldo Enrique Campaña Morro	85%
Dra. Liliam del Rocío Gil Aquino	80%
Promedio	80%

2.4.4 Confiabilidad

- Alfa de Cronbach. Es un coeficiente que tiene por finalidad medir la consistencia interna y la fiabilidad de un instrumento de investigación.

Rangos para interpretación
Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

FUENTE: Elaboración propia

Alfa de cronbach cuestionario carga procesal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,540	4

Interpretación

Se interpreta del cuadro presentado que como el Alfa de Cronbach indica 0, 540, lo cual, según los rangos de interpretación, el nivel de confiabilidad establece que el cuestionario sobre estilos de liderazgo tiene una fiabilidad moderada.

Alfa de cronbach cuestionario gestión para resultados

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	4

Se interpreta del cuadro presentado que como el Alfa de Cronbach indica 0, 835, lo cual, según los rangos de interpretación, el nivel de confiabilidad establece que el cuestionario sobre administración pública tiene una fiabilidad muy alta.

2.5 Métodos para el análisis de datos

a. SPSS

Es un programa de orden estadístico que procesa información para organizarla y presentarla a través de tablas de frecuencias, gráficos, entre otros organizadores visuales que permitan interpretar los datos obtenidos de forma sistemática y ordenada.

b. Excel

Es un software que tiene como finalidad aplicar diferentes funciones en una hoja de cálculo con la finalidad de administrar datos e informaciones provenientes de diferentes fuentes.

c. Tablas de frecuencia

Son aquellas distribuciones de las frecuencias que otorgan valores a los datos procesados para su posterior análisis que puede ser de forma individual o colectiva.

d. Gráficos

Son aquellos organizadores visuales que facilitan la presentación de información en sus diferentes formas.

e. Prueba de hipótesis

Es una regla general que permite realizar la elección entre una hipótesis alterna y otra nula según el nivel de significancia.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Para construir este capítulo se aplicó los dos cuestionarios, uno sobre estilos de liderazgo y otro sobre administración pública con 20 ítems cada uno de los cuales fueron procesados en el programa Excel para su posterior recodificación en el programa estadística SPSS versión 23, los cual permite presenta de forma ordenada los resultados obtenidos a través de tablas de frecuencias, gráficos de barras y las tablas de correlación.

Tabla N^o 01: Baremos de análisis para la variable estilos de liderazgo

Dimensiones/ Variable	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
Líder ausente	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Líder transaccional	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Líder transformador	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Pseudo líder	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
VARIABLE LIDERAZGO	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Tabla N^o 02: Baremos de análisis para la variable administración pública

Dimensiones/ Variable	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
Planeación	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Organización	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Dirección	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
Control	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
VARIABLE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100

3.2 Resultados de la variable y las dimensiones

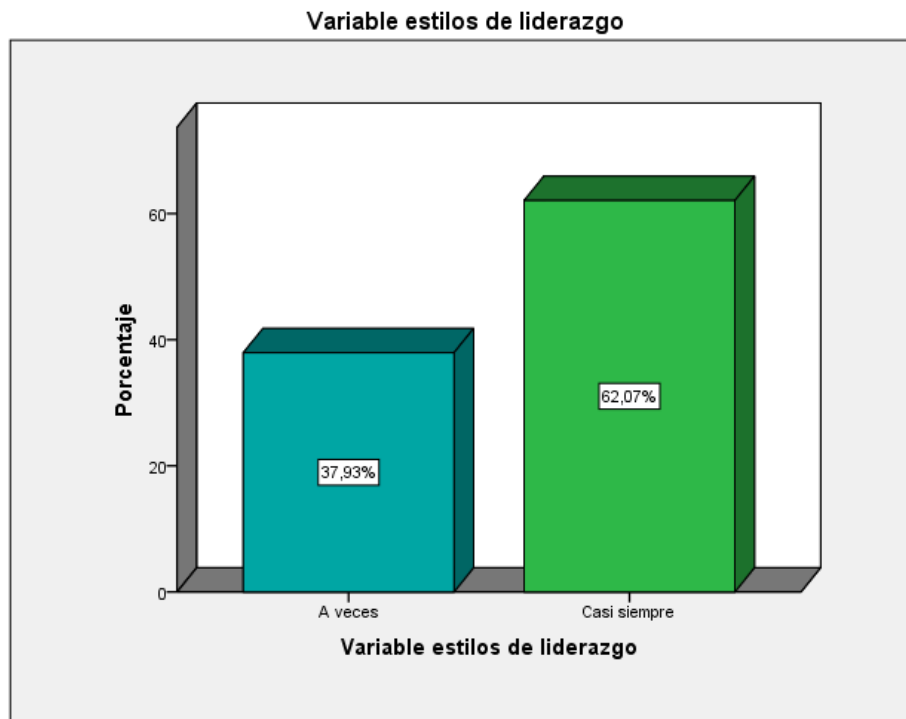
3.2.1 Resultados de la variable de estilos liderazgo

Tabla N° 03

		Variable estilos de liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	36,7	37,9	37,9
	Casi siempre	18	60,0	62,1	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,3		
Total		30	100,0		

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 01



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla N°03 y el gráfico N°01 muestra que 62.07% de los servidores encuestados de la Municipalidad distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que casi siempre existe liderazgo en las actividades programadas y 37.93% a veces.

Se interpreta los resultados que durante las actividades que se realizan a nivel administrativo y no administrativo dentro de la Municipalidad se observa un mayor porcentaje manifiesta que casi siempre perciben la existencia de los estilos de liderazgo, lo cual muestra que el líder ausente aún no es comprendido teóricamente como una clase de liderazgo al igual que el líder transaccional, transformador y pseudolíder, sin embargo de forma general se tiene un concepto transversal del liderazgo; un menor porcentaje de los encuestados manifiestan que a veces existe esta variable, lo cual permite inferir que dentro de esta institución, los que asumen las responsabilidades no cubren las expectativas de los servidores municipales en el ejercicio de sus funciones.

3.2.1 Resultados de la dimensión líder ausente

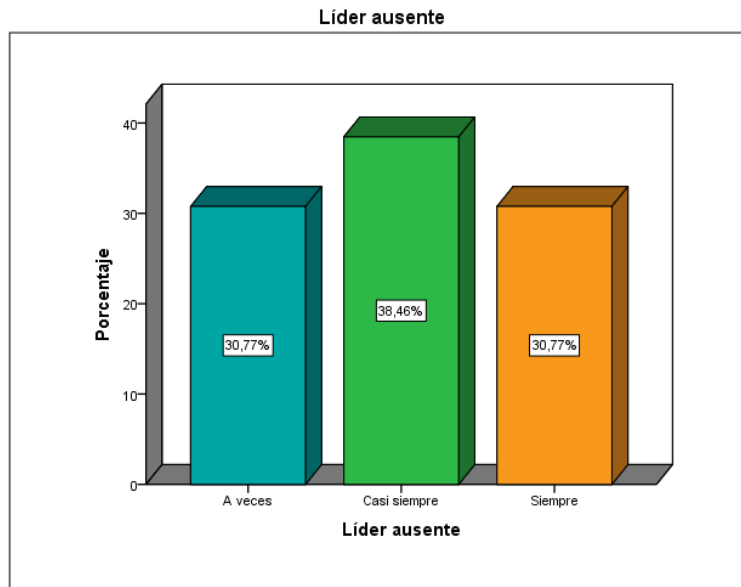
Tabla N° 04

Resultados de la dimensión líder ausente

		Líder ausente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	30,8	30,8
	Casi siempre	5	16,7	38,5	69,2
	Siempre	4	13,3	30,8	100,0
	Total	13	43,3	100,0	
Perdidos	Sistema	17	56,7		
Total		30	100,0		

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 04 y el gráfico N° 02 se muestra que 38.46% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar, los encuestados manifiestan que casi siempre existe el líder ausente durante las diferentes actividades que realizan, el 30.77% siempre y el 30.77% a veces. Un mayor porcentaje manifiesta que siempre y casi siempre existe el líder ausente en la Municipalidad Distrital de Pallpata, se refleja la ausencia de iniciativa de los gerentes y subgerentes, también no inspiran y tampoco valoran el trabajo de los demás, se muestra también en la falta de iniciativa para la toma de decisiones en las diferentes actividades administrativas y no administrativas. Un menor porcentaje manifiesta que a veces, con los resultados obtenidos se puede afirmar que un grupo de los servidores en algunas actividades perciben la presencia de este estilo de liderazgo y en otros no.

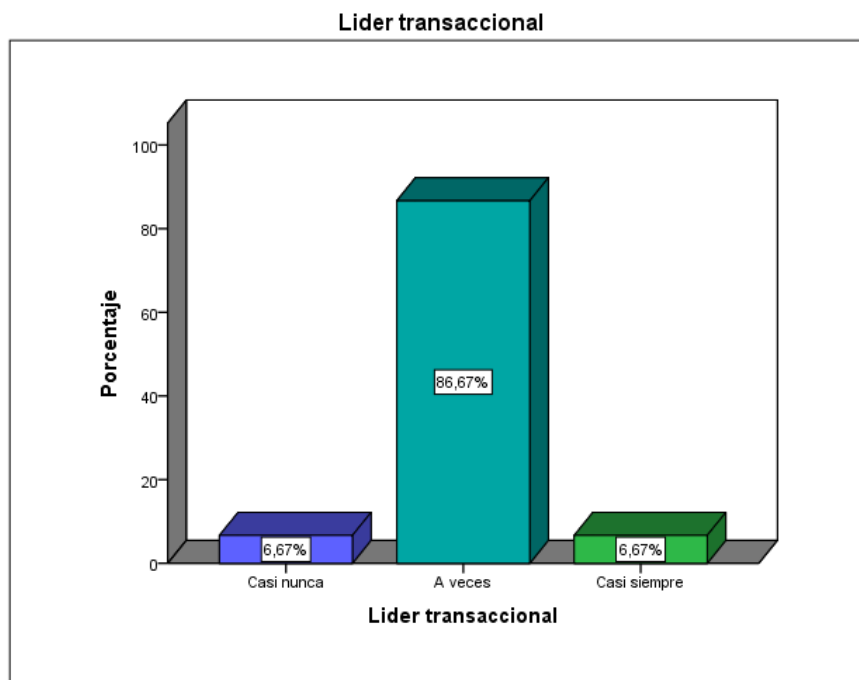
3.2.2 Resultados de la dimensión líder transaccional

Tabla N° 05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	26	86,7	86,7	93,3
Casi siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 03



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 05 y el gráfico N° 03 refleja que 86.67% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que, a veces existe el líder transaccional durante la participación en las diferentes actividades, el 6.67% casi nunca y 6.67% casi siempre. Un mayor porcentaje manifiesta que a veces existe el líder transaccional en la Municipalidad de Pallpata, se ve reflejado

una actitud egoísta los que asumen la responsabilidad como líderes en las diferentes áreas, también existe el conformismo al cubrir las necesidades básicas de los usuarios, no tienen interés de afiliación, el reconocimiento o autorrealización, el resultado puede inferir que no se ha implementado un tipo de líder ideal.

Un menor porcentaje afirma que casi siempre, el resultado refleja que en alguna área existe un líder transaccional que reúne todos los requisitos, también se hace mención que un menor porcentaje asume que casi nunca, se deduce que hay áreas en las cuales no perciben este estilo de liderazgo.

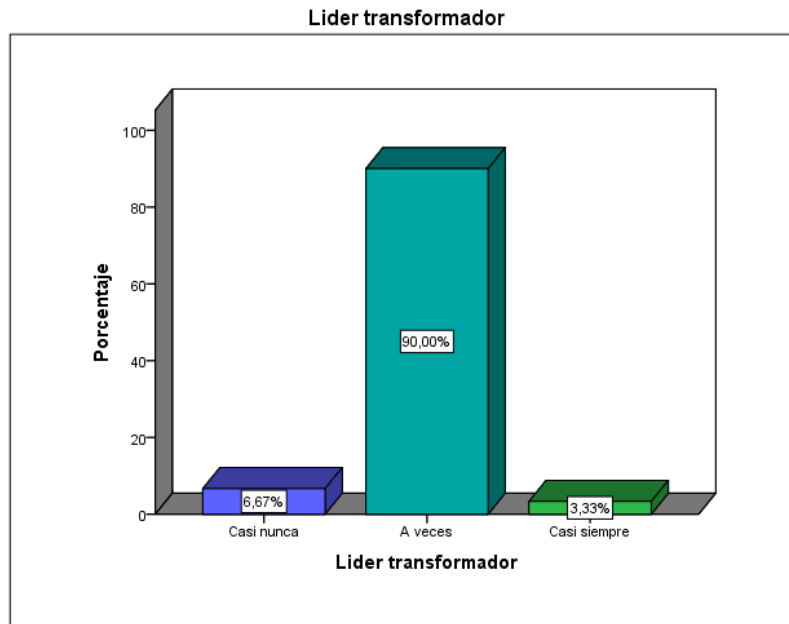
3.2.3 Resultados de la dimensión líder transformador

Tabla Nª 06

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	27	90,0	90,0	96,7
Casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 04



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 06 y el gráfico N° 04 muestra que 90.00% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar afirman que a veces existe el líder transformador, el 6.67% casi nunca y 3.33% casi siempre. Un mayor porcentaje manifiesta que a veces existe el líder transformador en la Municipalidad de Pallpata,

Los resultados del gráfico N° 04 nos refleja la falta de capacitaciones de los servidores como alternativa de superación, no reconoce el trabajo en equipo, no asumen responsabilidades ni delega responsabilidades.

Un menor porcentaje manifiesta que casi nunca, se infiere que un sector de los servidores no reconoce el liderazgo de sus superiores; en cambio el menor porcentaje asume que casi siempre, los resultados obtenidos nos indican, que grupos tienen en cuenta el liderazgo de sus dirigentes.

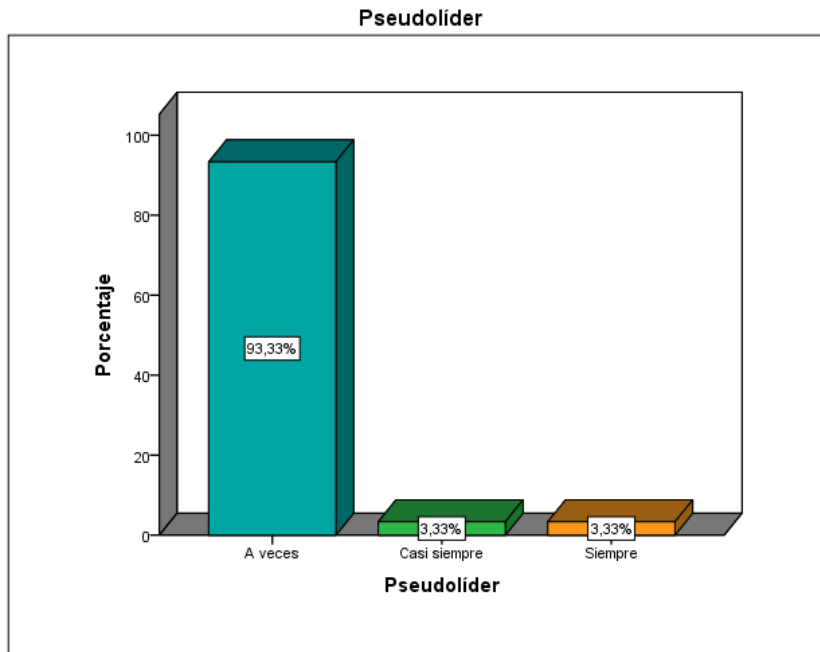
3.2.4 Resultados dimensión Pseudolíder:

Tabla N^a 07

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	28	93,3	93,3	93,3
Casi siempre	1	3,3	3,3	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 05



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 07 y el gráfico N° 05 muestra que un 93.33% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar revelan que a veces existe el pseudolider en la participación en las diferentes actividades, el 3.33% casi siempre y 3.33% siempre. Un mayor porcentaje presenta que a veces existe el pseudolider, se ve expresado en las diferentes circunstancias de la participación. Los líderes no asumen responsabilidades ni tampoco lo pone en práctica, donde el egocentrismo y la manipulación resalta, pero si necesitan una aprobación, prestigio y valoración como líder por otros profesionales.

El 3.33% manifiesta casi siempre, nos indica la frecuencia de la participación del liderazgo, en lo que se refiere el 3.33% nos manifiesta que siempre, en ciertas áreas en la Municipalidad de Pallpata existe la participación y la práctica del liderazgo de manera constante.

3.3 Resultados variable administración pública

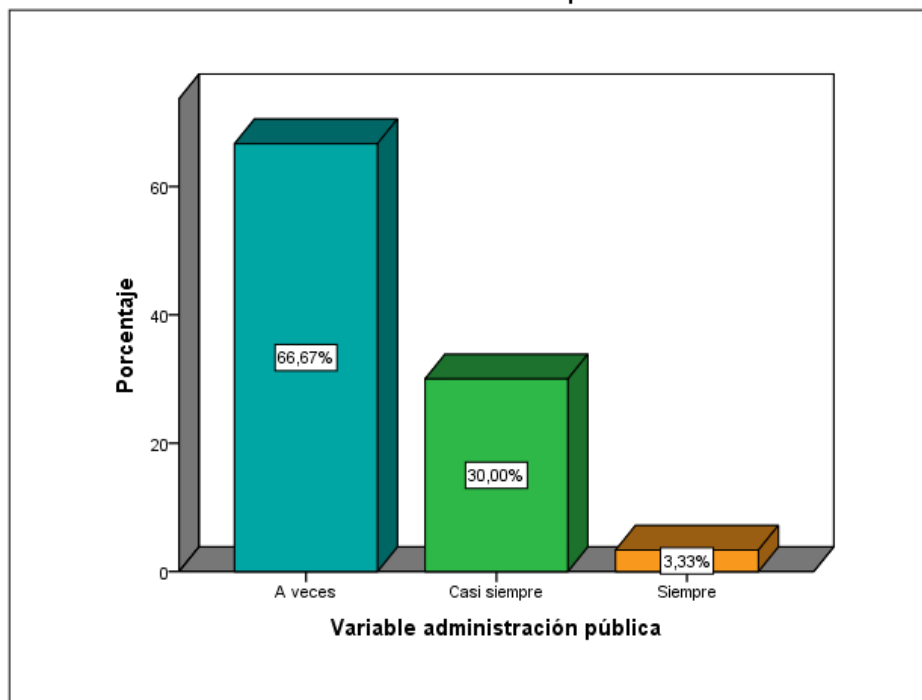
Tabla Nº 08

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	20	66,7	66,7	66,7
Casi siempre	9	30,0	30,0	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico Nº 06

Variable administración pública



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 08 y el gráfico N° 06 muestra que un 66.67% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que a veces existe la variable administración pública, el 30.00% casi siempre, 3.33% siempre. El mayor porcentaje manifiesta que a veces existe la variable administración pública en la Municipalidad de Pallpata, este resultado nos indica la planificación de la administración pública en la Municipalidad, no es entendido como eficacia, además la prospectiva no se practica en todos los procesos de la administración; se infiere que la organización no es frecuente lo cual conlleva a analizar la interrelación permanente, que a su vez no alcanza eficacia y eficiencia, la dirección y el control según el resultado no es frecuente.

Un menor porcentaje manifiesta es casi siempre, lo cual implica que la percepción que no es completa durante todos los actos administrativos. Otro menor porcentaje del resultado manifiesta que siempre, donde la percepción es todo momento.

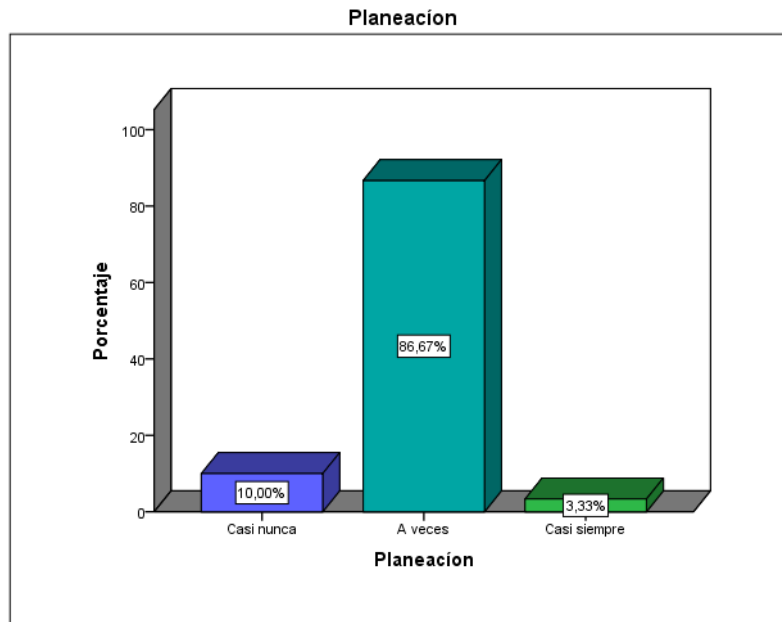
3.3.1 Resultados dimensión planeación

Tabla N° 09

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	26	86,7	86,7	96,7
Casi Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 07



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Los resultados de la tabla N° 09 y el gráfico N° 07 muestra que un 86.67% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que a veces existe la dimensión planeación, 10.00% casi nunca, 3.33% casi siempre. El mayor porcentaje manifiesta que a veces existe la dimensión planeación, nos indica que no existe frecuencia de uso de la aplicación de la prospectiva para la formulación de manera adecuada planificación, esto implica que no se realiza un análisis previo antes de la elaboración de los instrumentos de gestión o las actividades administrativas. Un menor porcentaje manifiesta que es casi nunca, lo que refleja que existen servidores Municipalidad que en ciertas áreas no perciben la planeación como tal, otro menor porcentaje del resultado manifiesta que casi siempre, lo cual muestra que algunos funcionarios alcanzan sus objetivos con la planeación.

3.3.2 Resultados dimensión organización

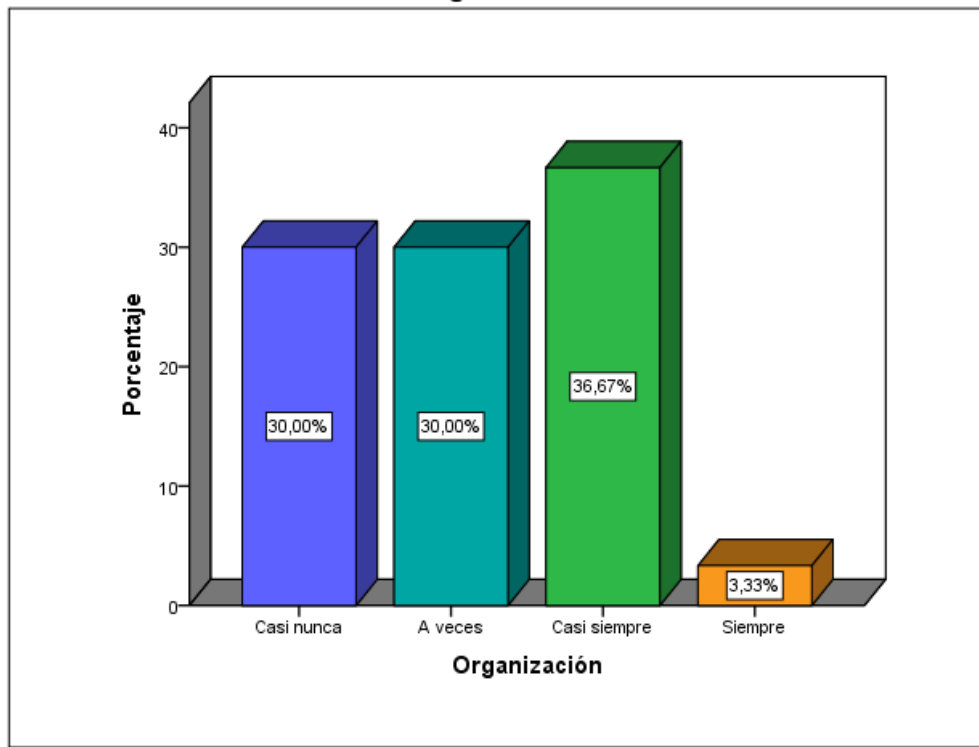
Tabla N^o 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	9	30,0	30,0	30,0
A veces	9	30,0	30,0	60,0
Casi siempre	11	36,7	36,7	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 08

Organización



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 10 y el gráfico N° 08 muestra que un 36.67% de los servidores encuestados de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar, manifiestan que casi siempre existe la dimensión de organización, 30.00% casi nunca, 30.00% a veces y el 3.33% siempre. Un mayor porcentaje manifiesta que a veces existe la dimensión de organización, el gráfico revela que no existe frecuencia en el uso de la preparación de actividades en la organización, esto implica que no tomaron en cuenta los procedimientos necesarios antes de la elaboración de los instrumentos de gestión administrativa.

Un menor porcentaje manifiesta que es casi nunca, lo que expresa que existen servidores dentro de la Municipalidad que no perciben la planificación como tal, otro

menor porcentaje manifiesta que casi siempre, el grafico no indica que con la planificación y la organización puesta en práctica se alcanza las metas

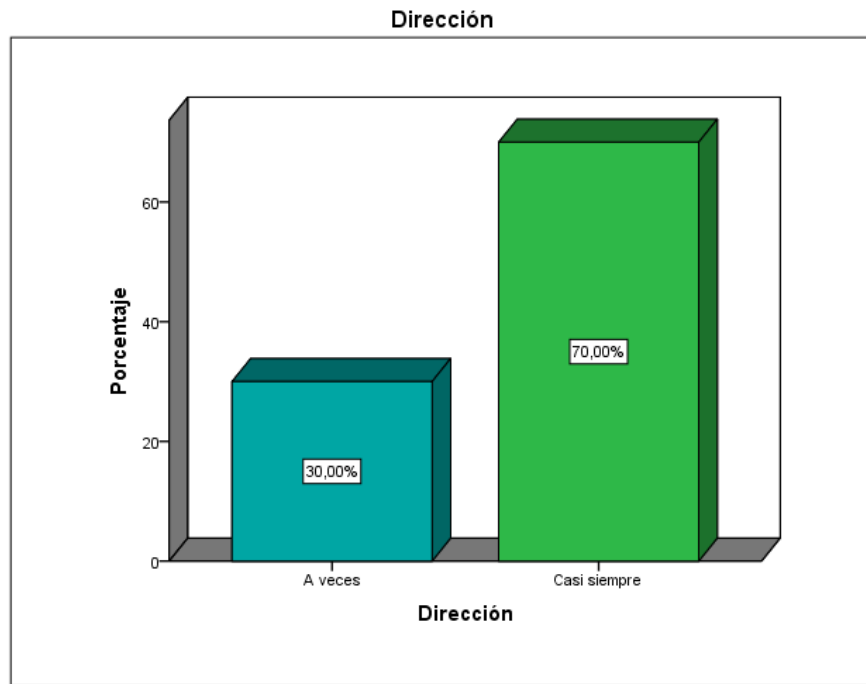
3.3.3 Resultados dimensión Dirección

Tabla N^a 11

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 09



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

El resultado de la tabla N° 11 y el gráfico N° 09 muestra que un 70.00% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que casi siempre existe la dimensión de dirección, el 30.00% a veces. El 70.00% manifiesta que casi siempre existe la dimensión de dirección en la Municipalidad de Pallpata, lo cual revela que existe frecuencia en la orientación de los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, así también la conducción de los procesos se realiza bajo un seguimiento de los inmediatos superiores. Un menor porcentaje presenta que es a veces, se distingue que no está de acuerdo con la existencia frecuente del ejercicio de la dirección dentro de la Municipalidad.

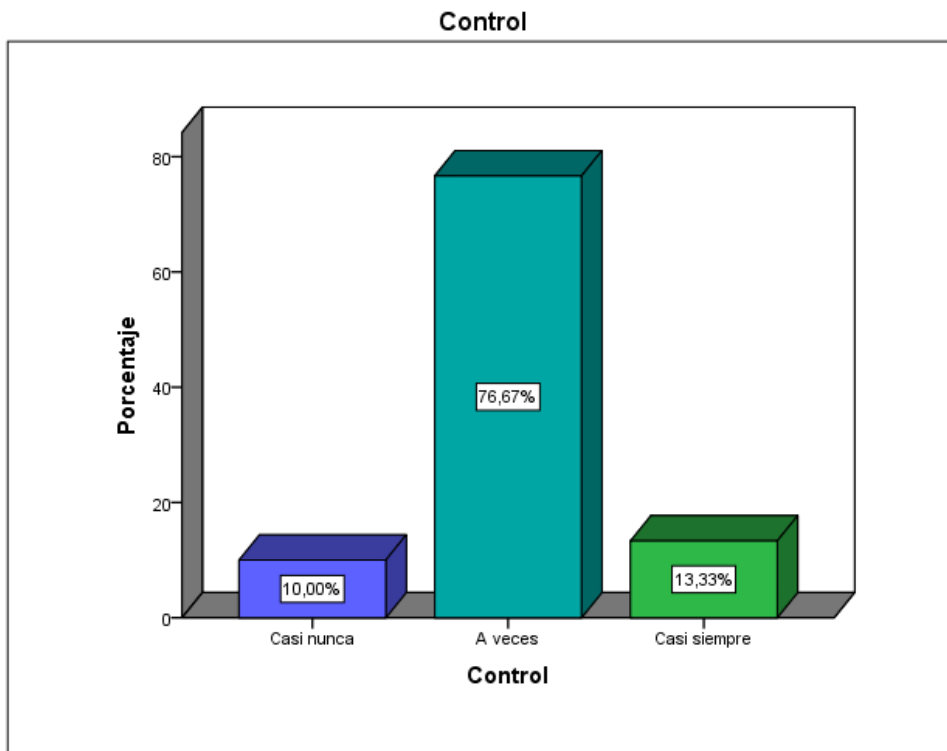
3.3.4 Resultados dimensión control

Tabla N° 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	23	76,7	76,7	86,7
Casi siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 12 y el gráfico N° 10 muestra que un 76.67% de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar manifiestan que a veces existe la dimensión control, el 13.33% casi siempre, 10.00% casi nunca. Un mayor porcentaje afirma que a veces existe la dimensión de control en la Municipalidad de Pallpata, lo cual demuestra que los procesos administrativos y no administrativos no se encuentran bajo supervisión permanente o control de los procesos de control con frecuencia. El 10.00% del resultado es casi nunca, lo que permite inferir que los servidores de la administración pública no perciben el control con todas sus implicancias, como el seguimiento documentario de procesos o de actos administrativos. En cuanto a 13.33 % de casi siempre, el resultado afirmar que en determinadas áreas de administración pública se distingue la dirección de control de forma frecuente.

3.4. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se trabajó con un nivel de confianza de 95.00%, siendo el restante el indicador de significancia y según ello se elegirá la hipótesis entre la alterna y la nula; para la realización de la misma se elaboró dos cuestionarios relacionados a las dos variables de estudio en función a sus dimensiones; los datos recolectados fueron procesados en el programa SPSS versión 23.

Tabla N^a 13
Rangos de correlación

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

3.4.1 Prueba de hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: El nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017

Hipótesis nula Ho: El nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

4. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N^a 14

Correlaciones entre la variable estilos de liderazgo y administración pública

			Variable estilos de liderazgo	Variable administración pública
Tau_b de Kendall	Variable estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,244
		Sig. (bilateral)	.	,197
		N	29	29
	Variable administración pública	Coeficiente de correlación	-,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,197	.
		N	29	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

- P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,197 es mayor que $\alpha = 0,05$
- R de tau b de Kendall = -0,244

5. Elección de la hipótesis

El nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,244 el cual indica la existencia de una correlación negativa baja entre las variables de estudio y el valor de $p=0,197$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las variables de estudio estilos de liderazgo y administración pública. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la administración pública y que existe una correlación positiva

baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

3.4.2 Prueba de hipótesis específica 1

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: El tipo de relación que existe entre el líder ausente y la planeación es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

Hipótesis nula Ho: El tipo de relación que existe entre el líder ausente y la planeación no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N^a 15
Correlaciones entre la dimensión líder ausente y la planeación

			Resultados de la dimensión líder ausente	Resultados de la dimensión planeación
Tau_b de Kendall	Resultados de la dimensión líder ausente	Coeficiente de correlación	1,000	,272
		Sig. (bilateral)	.	,107
	Resultados de la dimensión planeación	Coeficiente de correlación	,272	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	30	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,107 es mayor que $\alpha = 0,05$
R de tau b de Kendall = 0,272

5. Elección de la hipótesis

El tipo de relación que existe entre el líder ausente y la planeación no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,272 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,107$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones líder ausente y planeación. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión líder ausente y planeación y además existe una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

3.4.2 Prueba de hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: El tipo de relación que existe entre el líder transaccional y la organización es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

Hipótesis nula Ho: El tipo de relación que existe entre el líder transaccional y la organización no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

2. Elección del Nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

2. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 16

Correlaciones entre la dimensión líder transaccional y la dimensión organización

			Resultados de la Líder transaccional	Resultados de la dimensión organización
Tau_b de Kendall	Líder transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)	.	,352
		N	30	30
	Organización	Coefficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,352	.
		N	30	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,352 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0.159

5. Elección de la hipótesis

El tipo de relación que existe entre el líder transaccional y la organización no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,159 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,159$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación

significativa entre las dimensiones de estudio líder transaccional y organización. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones líder transaccional y organización y que existe una correlación positiva muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

3.4.3 Prueba de hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: El tipo de relación que existe entre el líder transformacional y la dirección es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

Hipótesis nula Ho: El tipo de relación que existe entre el líder transformacional y la dirección no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 17
Correlaciones entre la dimensión líder transformacional y dirección

			Resultados de la dimensión líder transformador	Resultados de la dimensión dirección
Tau de Kendall	Líder transformador	Coeficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,696
		N	30	30
	Dirección	Coeficiente de correlación	-,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,696	.
		N	30	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,696 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = -0.072

5. Elección de la hipótesis

El tipo de relación que existe entre el líder transformacional y la dirección no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,072 el cual indica la existencia de una correlación negativa muy baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,159$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones de estudio líder transformacional y dirección. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones

líder transformacional y dirección, además que existe una correlación negativa muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

3.4.4 Prueba de hipótesis específica 4

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: El tipo de relación que existe entre el pseudolíder y el control es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

Hipótesis nula Ho: El tipo de relación que existe entre el pseudolíder y el control no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

2. Elección del Nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística

Tabla N° 18
Correlaciones entre la dimensión pseudolíder y control

			Pseudolíder	Control
Tau_b de Kendall	Pseudolíder	Coeficiente de correlación	1,000	,262
		Sig. (bilateral)	.	,144
		N	30	30
	Control	Coeficiente de correlación	,262	1,000
		Sig. (bilateral)	,144	.
		N	30	30

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor = 0,05: Como valor p-valor o sig. (Bilateral) = 0,144 es mayor que $\alpha = 0,05$

R de tau b de Kendall = 0.262

5. Elección de la hipótesis

El tipo de relación que existe entre el pseudolider y el control no es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,144 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estudio pseudolider y control y el valor de $p=0,262$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre la dimensión pseudolider y control. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones, pseudolider y la dimensión control y que además existe una correlación positiva muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

DISCUSIÓN

De toda la data procesada proveniente de los instrumentos aplicados sobre estilos de liderazgo y administración pública se desprenden de la investigación se tiene el siguiente resultado:

Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,244 el cual indica la existencia de una correlación negativa baja entre las variables de estudio y el valor de $p=0,197$ es mayor a 0,05, lo cual indica la existencia de una autonomía entre las variables de estudio estilos de liderazgo y administración pública. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y administración pública, además que hay una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017. Parecido resultado obtuvo Marcelina Olmedo Llalla en su tesis titulada *Repercusión de Liderazgo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del Distrito de Urcos Cusco 2015*. SEGUNDA. Los estilos de liderazgo desde la perspectiva de lo directivo determinan la gestión educativa en las II. EE. Públicas del nivel primario; de todos los docentes encuestados, un sector mayoritario percibe en los directores este estilo en educación primaria del distrito de Urcos, provincia de Quispicanchis, Región Cusco. (Olmedo, 2016). Con lo cual se puede observar que el liderazgo coadyuva en la gestión educativa y administrativa a razón que determina si los procesos se realizarán acorde a la planeación realizada con anterioridad. La relación entre las variables de estudio se refleja cuando los objetivos son alcanzados o pretenden hacerlo, pese a ello se debe tener en cuenta que aún falta generar espacios de institucionalización principalmente de la variable liderazgo a fin de incrementar su conocimientos y posterior puesta en práctica. La administración pública es considerada una ciencia social porque tiene por objeto de estudio los órganos ejecutivos que realizan el servicio público en beneficio de una comuna, siempre utilizando de forma idónea los instrumentos para obtener resultados favorables. (Galindo, 2000). Doctrinariamente

es apoyado por el autor Galindo, sin embargo, se debe tener en cuenta que todavía se debe realizar un aporte teórico para generar más espacios de reflexión sobre las variables.

CONCLUSIONES

1. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de -0,244 el cual indica la existencia de una correlación negativa baja entre las variables de estudio y el valor de $p=0,197$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las variables de estudio estilos de liderazgo y administración pública. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la administración pública y que existe una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
2. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,272 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,107$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones líder ausente y planeación. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión del líder ausente y planeación y además existe una correlación positiva baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.
3. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de 0,159 el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,159$ es mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones de estudio líder transaccional y organización. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones líder transaccional y organización y que existe una correlación positiva muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

4. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de $-0,072$ el cual indica la existencia de una correlación negativa muy baja entre las dimensiones de estudio y el valor de $p=0,159$ es mayor a $0,05$, lo cual indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones de estudio líder transformacional y dirección. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones líder transformacional y dirección, además que existe una correlación negativa muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

5. Considerando que el estadístico Tau b Kendall obtenido fue de $0,144$ el cual indica la existencia de una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de estudio de pseudolíder y control y el valor de $p=0,262$ es mayor a $0,05$, lo cual indica que no existe una relación significativa entre la dimensión pseudolíder y control. Se arriba a la conclusión que no existe una relación significativa entre las dimensiones, pseudolíder y la dimensión control y que además existe una correlación positiva muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar que elabore un plan de acción para la afianzar más los conocimientos sobre un liderazgo ideal, en este caso el transformacional, el cual es más productivo y consciente de todas las actividades realizadas.
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar que elabore una estrategia para detectar líderes ausentes dentro de su administración con la finalidad de optimizar todos los procesos.
3. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar que pueda identificar las formas de recompensa condicionada a fin de convertirla en un estímulo o una buena práctica como política institucional.
4. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar realizar la técnica del museo para impulsar el ejercicio del liderazgo transformacional.
5. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pallpata, Provincia de Espinar que evite la presencia del ejercicio del pseudolíder dentro de su administración para evitar un control deficiente de las actividades que se realizan dentro y fuera de la Municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayoub, J. (2010).** *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (primera edición). Madrid, España: Repositorio digital de tesis de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Álvarez, O., & Castillo, I. Y. (2009).** *Estilos de liderazgo en la selección española de taekwondo. Valencia*
- Bernal, C. (2010).** *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Campos, L. (2012).** *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao* (primera edición). Lima, Perú: Repositorio digital de tesis de la USIL.
- Fichman, D. ().** *Liderazgo en práctica*. Recuperado el 17 de abril de 2016 de <https://vocaciondelider.blogspot.pe/2016/04/tipos-de-liderazgo-david-fischman.html>
- Galindo, M. (200).** *Teoría de la administración pública* (primera edición). Toluca, México: Editorial Porrúa.
- Guerrero, O. (1997).** *Principios de la Administración Publica*. Bogotá: ESAP
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014).** *Metodología de la investigación* (6ta. Ed). México. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Jiménez, H. (2010).** *La gestión de intereses en la administración pública peruana* (primera edición). Lima, Perú: Repositorio digital de tesis de la UNI.
- Louffat, E. (2013).** *Administración de equipos humanos* (1ra. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Lacot, M.I (1985).** *Consideraciones en torno a la gestión de Administración y supervisión en el sector gubernamental.* Revista de Administración Publica.
- Martínez Y. (2013).** *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.* (Primera edición). Lima, Perú: Repositorio digital de tesis dela PUCP.
- Nader, M. C. (2009).** *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass.* Bogotá.
- Olmedo, M. (2016).** *Repercusión de liderazgo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Urcos Cusco 2015* (primera edición). Lima, Perú: Repositorio digital de tesis de la UANCV.
- Quevedo, D. (2016).** *Estilos de liderazgo y su relación con la gestión administrativa según el personal administrativo UGEL 01 Distrito de San Juan de Miraflores, Lima. 2013* (primera edición). Lima, Perú: Repositorio digital de tesis de la UCV.
- Ramos, J. (2015).** *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015* (primera edición). Juliaca, Perú: Repositorio digital de tesis de la UANCV.

Rodríguez, A. S. (2009). 40 Años De La Teoría Del Liderazgo Situacional: Una Revisión. España

Sánchez, M. I. (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo de caracterización y análisis.* Cali - Colombia.

Walker, M. (2007). *Cómo escribir trabajos de investigación* (primera impresión, tercera reimpresión). Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Zuzama C. (2015). *Liderazgo: Estilos de Liderazgo según kurt Lewin y Análisis de un caso Real.* España: Universidad de Balarica.

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?	Determinar el rango de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017	El nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017	Variable de estudio 1 Estilos de liderazgo Variable de estudio 2 Administración pública	Tipo de la investigación: Sustantivo básico Diseño de investigación: No experimental Población: 30 trabajadores administrativos Muestra: 30 trabajadores administrativos
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
1. ¿Existe relación entre el líder ausente y la planeación en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?	1. Determinar el tipo de relación entre el líder ausente y la planeación en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento periodo 2017.	1. el tipo de relación que existe entre el líder ausente y la planeación es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.	DIMENSIONES Variable de estudio 1: Estilos de liderazgo Dimensiones -líder ausente -líder transaccional -líder transformacional -pseudolíder	
2. ¿Existe relación entre el líder transaccional y la organización en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?	2. Determinar el tipo de relación entre el líder transaccional y la organización en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.	2. El tipo de relación que existe entre el líder transaccional y la organización es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de	Variable de estudio 2: Administración pública	Técnicas de recopilación de información: • Cuestionario Técnicas de análisis de datos:

		Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.	Dimensiones: -planeación -organización -dirección -control	<ul style="list-style-type: none"> • Alfa de Cronbach • Gráficos • Prueba de hipótesis Tablas de frecuencias
3. ¿Existe relación entre el líder transformacional y la dirección en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?	3. Determinar el tipo de relación entre el líder transformacional y la dirección en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.	3. El tipo de relación que existe entre el líder transformacional y la dirección es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.		
4. ¿Existe relación entre el pseudolíder y el control en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017?	4. Determinar el tipo de relación entre el pseudolíder y el control en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.	4. el tipo de relación que existe entre el pseudolíder y el control es una correlación positiva alta en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.		

ANEXO N° 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: Estilos de liderazgo

TITULO: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Estilos de liderazgo	El líder ausente	1.1 Falta de iniciativa en la toma de decisiones 1.2 No valora el trabajo de los demás 1.3 No inspira 1.4 No motiva 1.5 No es comunicativo	25.0%	5	¿Considera que su inmediato superior no tiene iniciativa para tomar decisiones? ¿Siente que su trabajo es valorado por los demás? ¿Se siente inspirado por la forma de ejercicio de liderazgo de su jefe? ¿Trabaja motivado? ¿Su jefe evita comunicarse con usted?	a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

	El líder transaccional	<p>2.1 Se conforma con cubrir las necesidades básicas.</p> <p>2.2 Es egoísta</p> <p>2.3 Considera la recompensa como un medio para lograr las metas</p> <p>2.4 No tiene interés en la afiliación, reconocimiento o autorrealización.</p>	25.0%	5	<p>¿Percibe la falta de liderazgo en su área?</p> <p>¿En ejercicio de su labor, se conforma con hacer lo que le piden?</p> <p>¿Existe egoísmo en su área?</p> <p>¿Existen recompensas por realizar su trabajo?</p> <p>¿Es reconocido cuando realiza su trabajo de forma destacada?</p>	<p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>
	Líder transformador	<p>3.1 Reconoce la capacitación como una necesidad de superación</p> <p>3.2 Reconoce el trabajo en equipo</p> <p>3.3 Practica lo que dice</p> <p>3.4 Es responsable</p> <p>3.5 Delega responsabilidades</p>	25.0%	5	<p>¿Siente que sus jefes aspiran que alcance su autorrealización?</p> <p>¿La capacitación es impulsada por sus inmediatos superiores?</p> <p>¿Percibe que su trabajo es valorado por el equipo?</p> <p>¿Su jefe practica lo que dice?</p> <p>¿Su jefe concentra las responsabilidades en su despacho?</p>	<p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>

	Pseudo líder	<p>4.1 Es egocéntrico</p> <p>4.2 Es manipulador</p> <p>4.3 Oculta su baja autoestima por medio de su autoridad</p> <p>4.4 Tiene necesidad de ser valorado</p> <p>4.5 Suelen desprestigiar a otros profesionales porque los considera una amenaza</p>	25.0%	5	<p>¿Siente que existen momentos en los que es manipulado?</p> <p>¿Presiente que su jefe tiene baja autoestima?</p> <p>¿Se siente valorado por la labor que realiza?</p> <p>¿Percibe que existen momentos en que se desprestigian a otros?</p> <p>¿Considera que sus jefes tienen el ego muy alto?</p>	<p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>
--	--------------	--	-------	---	---	---

ANEXO N° 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 2: Administración pública

TITULO: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Administración pública	Planeación	1.1 Planificación 1.2 Análisis previo 1.3 Prospectiva	25.0%	5	¿Las actividades son planificadas? ¿Existe improvisación en algunas actividades? ¿Se revisa antecedentes para mejorar la parte administrativa? ¿Se analiza los actos administrativos según sus antecedentes? ¿Se proyecta mejoras en la administración pública?	a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
		2.1 Interrelación 2.2 Eficiencia 2.3 Eficacia			¿Todos los procesos se encuentran interrelacionados? ¿El uso de recursos es eficiente? ¿Se alcanzan las metas	a) Nunca b) Casi nunca

	Organización		25.0%	5	<p>planificadas a fin de año?</p> <p>¿Son suficientes los recursos disponibles en la Municipalidad?</p> <p>¿Existe permanente comunicación entre todos los servidores?</p>	<p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>
	Dirección	<p>3.1 Conducción de procesos</p> <p>3.2 Orienta los esfuerzos hacia el logro de objetivos</p>	25.0%	5	<p>¿Existe fiscalización de los procesos?</p> <p>¿Su labor es monitoreada?</p> <p>¿Recibe apoyo cuando desconoce algún proceso?</p> <p>¿Todos los procesos son planificados?</p> <p>¿Percibe que sus jefes se interesan por optimizar los procesos?</p>	<p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>

	Control	<p>4.1 Hechos realizados acorde a los planeado</p> <p>4.2 Identificación de debilidades</p> <p>4.3 Rectificación de procesos</p>	25.0%	5	<p>¿Hay trámites que no se encuentran en el TUPA?</p> <p>¿Todos los trámites alcanzan su finalidad?</p> <p>¿Se realiza un balance de la labor de forma mensual?</p> <p>¿Se rectifican procesos durante su ejecución?</p> <p>¿Se identifican las debilidades del sistema de administración pública?</p>	<p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>
--	---------	--	-------	---	--	---

DIMENSION	Líder ausente					SUB TOTAL	Líder transaccional					SUB TOTAL	Líder transformador					SUB TOTAL	Pseudo líder					SUB TOTAL	TOTAL
	ITEMS	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		
1	4	2	2	2	1	12	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	49
2	3	2	2	2	3	14	4	4	2	1	1	12	1	1	2	3	3	10	3	2	2	3	4	14	80
3	4	2	2	2	1	14	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	51
4	5	2	1	2	1	15	5	1	2	1	1	10	1	1	2	3	5	12	3	4	2	3	4	16	53
5	4	2	3	2	1	17	4	4	3	1	1	13	2	1	2	2	3	10	4	3	2	2	3	14	54
6	4	2	2	2	1	17	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	54
7	5	2	2	2	2	20	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	57
8	5	2	2	2	1	20	4	3	3	1	1	12	2	2	2	3	3	12	3	1	2	2	4	12	56
9	4	2	2	1	1	19	4	4	3	1	1	13	2	1	2	3	4	12	3	1	2	3	4	13	57
10	4	3	3	3	1	24	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	61
11	4	3	3	3	1	25	4	4	4	1	1	14	1	1	2	3	4	11	3	1	2	2	3	11	61
12	4	3	2	1	4	26	4	3	1	1	1	10	1	2	3	4	3	13	1	2	3	4	4	14	63
13	4	2	2	2	1	24	4	4	3	1	1	13	2	1	2	3	4	12	3	1	2	3	4	13	62
14	4	2	2	2	1	25	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	62
15	4	2	2	2	1	26	4	4	3	1	2	14	1	2	2	3	4	12	3	1	2	2	4	12	64
16	4	2	2	2	1	27	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	64
17	4	2	2	2	1	28	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	65
18	5	2	1	2	1	29	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	66
19	4	2	2	1	2	30	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	67
20	4	2	1	2	1	30	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	67
21	4	3	2	2	1	33	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	70
22	4	3	2	2	1	34	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	71
23	5	1	2	2	1	34	4	4	3	1	2	14	1	1	2	3	4	11	3	1	1	3	4	12	71
24	5	2	2	2	1	36	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	2	11	71
25	5	2	2	1	1	36	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	73
26	4	2	2	2	1	37	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	3	12	73
27	5	2	1	2	1	38	4	4	3	1	1	13	1	2	2	3	4	12	3	1	2	3	4	13	76
28	5	2	2	2	1	40	4	4	3	1	2	14	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	78
29	4	2	2	2	1	40	4	4	3	1	1	13	1	1	2	3	4	11	3	1	2	3	4	13	77
30	4	4	4	3	4	49	4	4	3	4	4	19	3	4	5	4	4	20	5	5	5	4	4	23	111

VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																									
DIMENSION	Planeación					SUB	Organización					SUB	Dirección					SUB	Control					SUB	TOTAL
ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL	TOTAL
1	5	2	2	3	3	15	5	4	2	2	3	16	3	3	3	5	3	17	2	4	2	4	1	13	61
2	5	2	2	1	2	12	5	3	4	2	3	17	3	3	3	5	3	17	2	5	1	4	2	14	60
3	5	3	1	1	4	14	5	4	4	1	3	17	4	3	4	4	3	18	2	4	1	4	2	13	62
4	5	2	2	1	4	14	4	3	4	1	3	15	3	3	3	4	3	16	2	3	1	5	2	13	58
5	5	3	1	1	2	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	4	3	16	2	4	1	4	2	13	55
6	4	2	2	2	2	12	4	4	4	2	3	17	3	4	3	4	2	16	2	4	2	4	2	14	59
7	5	2	2	2	2	13	4	3	4	1	3	15	3	3	3	4	4	17	2	3	1	3	2	11	56
8	4	2	1	2	3	12	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	5	4	2	2	2	15	65
9	4	2	2	2	3	13	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	4	3	2	2	2	13	64
10	5	2	1	2	3	13	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	5	4	2	2	2	15	66
11	4	2	1	2	3	12	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	5	4	2	2	2	15	65
12	4	2	1	2	3	12	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	5	4	2	2	2	15	65
13	4	2	1	2	3	12	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	2	19	5	4	2	2	2	15	65
14	5	3	1	1	3	13	3	4	3	1	3	14	3	3	4	5	2	17	2	3	2	4	2	13	57
15	5	3	1	1	3	13	3	4	4	2	2	15	3	3	3	5	3	17	3	4	2	5	2	16	61
16	5	3	1	1	4	14	3	2	4	1	3	13	3	3	3	5	3	17	3	3	1	5	1	13	57
17	4	2	1	2	2	11	1	1	1	3	2	8	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	10	42
18	5	2	1	2	2	12	3	1	2	1	3	10	3	3	5	5	3	19	5	4	1	5	3	18	59
19	5	2	1	1	1	10	4	1	4	1	3	13	3	3	3	4	2	15	3	4	1	2	1	11	49
20	3	2	1	2	2	10	1	1	1	3	2	8	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	10	41
21	4	2	1	2	2	11	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	4	3	2	2	2	13	45
22	4	2	1	2	2	11	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	4	1	1	1	1	8	40
23	4	2	1	2	2	11	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	4	3	2	2	2	13	45
24	4	2	1	2	2	11	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	4	3	3	2	2	14	46
25	3	2	1	2	2	10	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	43
26	4	3	1	2	3	13	3	1	1	1	3	9	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	2	11	45
27	4	3	1	2	3	13	3	5	2	1	3	14	3	3	3	4	3	16	5	4	2	3	2	16	59
28	4	3	2	2	3	14	4	4	4	2	2	16	3	3	3	4	3	16	3	4	2	4	2	15	61
29	5	3	2	2	3	15	4	2	3	2	3	14	3	3	3	5	3	17	2	4	2	4	1	13	59
30	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	5	23	3	3	5	5	3	19	5	4	4	4	3	20	82

**CUESTIONARIO
ESTILOS DE LIDERAZGO**

A continuación, encontrará preguntas sobre su labor dentro de la Municipalidad distrital de Pallpata relacionadas a los Estilos de liderazgo, le pido que conteste con sinceridad marcando una (X) en el recuadro de su preferencia tomando en cuenta la siguiente valoración:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera que su inmediato superior no tiene iniciativa para tomar decisiones?					
2	¿Siente que su trabajo es valorado por los demás?					
3	¿Se siente inspirado por la forma de ejercicio de liderazgo de su jefe?					
4	¿Trabaja motivado?					
5	¿Su jefe evita comunicarse con usted?					
6	¿Percibe la falta de liderazgo en su área?					
7	¿En ejercicio de su labor, se conforma con hacer lo que le piden?					
8	¿Existe egoísmo en su área?					
9	¿Existen recompensas por realizar su trabajo?					
10	¿Es reconocido cuando realiza su trabajo de forma destacada?					
11	¿Siente que sus jefes aspiran que alcance su autorrealización?					
12	¿La capacitación es impulsada por sus inmediatos superiores?					
13	¿Percibe que su trabajo es valorado por el equipo?					
14	¿Su jefe practica lo que dice?					
15	¿Su jefe concentra las responsabilidades en su despacho?					
16	¿Siente que existen momentos en los que es manipulado?					
17	¿Presiente que su jefe tiene baja autoestima?					
18	¿Se siente valorado por la labor que realiza?					
19	¿Percibe que existen momentos en que se desprestigian a otros?					
20	¿Considera que sus jefes tienen el ego muy alto?					

Gracias.

CUESTIONARIO
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A continuación, encontrará preguntas sobre su labor dentro de la Municipalidad distrital de Pallpata relacionadas a los Estilos de liderazgo, le pido que conteste con sinceridad marcando una (X) en el recuadro de su preferencia tomando en cuenta la siguiente valoración:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Las actividades son planificadas?					
2	¿Existe improvisación en algunas actividades?					
3	¿Se revisa antecedentes para mejorar la parte administrativa?					
4	¿Se analiza los actos administrativos según sus antecedentes?					
5	¿Se proyecta mejoras en la administración pública?					
6	¿Todos los procesos se encuentran interrelacionados?					
7	¿El uso de recursos es eficiente?					
8	¿Se alcanzan las metas planificadas a fin de año?					
9	¿Son suficientes los recursos disponibles en la Municipalidad?					
10	¿Existe permanente comunicación entre todos los servidores?					
11	¿Existe fiscalización de los procesos?					
12	¿Su labor es monitoreada?					
13	¿Recibe apoyo cuando desconoce algún proceso?					
14	¿Todos los procesos son planificados?					
15	¿Percibe qué sus jefes se interesan por optimizar los procesos?					
16	¿Hay trámites que no se encuentran en el TUPA?					
17	¿Todos los trámites alcanzan su finalidad?					
18	¿Se realiza un balance de la labor de forma mensual?					
19	¿Se rectifican procesos durante su ejecución?					
20	¿Se identifican las debilidades del sistema de administración pública?					

Gracias.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA
ESPINAR - CUSCO**

Construyendo Juntos nuestro Distrito

CREADO SEGÚN LEY N° 10101 EL 22-12-1944



CONSTANCIA

El que suscribe, **ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA, Espinar, Cusco;**

HACE CONSTAR:

Que, el **Sr. Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de la Ciudad de Sicuani, Abog. Raúl Huarza Pilco;** realizó la Aplicación de dos Instrumentos de Investigación denominados: Cuestionario sobre los Estilos de Liderazgo y Cuestionario de Administración Pública a los trabajadores administrativos de esta comuna, documentos que forman parte del trabajo de investigación Títulado: "Estilos de Liderazgo y Administración Pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017"

Se expide la presente, a fin de que el recurrente estime por conveniente.

Pallpata, 31 de Julio del 2018.















ESCUELA DE POSGRADO

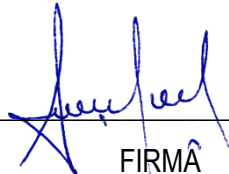
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **RAUL HUARZA PILCO**, identificado con DNI N° **80314914** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y ADMINISTRACION PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALLPATA PROVINCIA DE ESPINAR PERIODO - 2017”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

La universidad en donde realice dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.


FIRMA

DNI: **80314914**



Trujillo, 31 de Julio del 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre administración pública

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Waldo Campana Morro

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre estilos de liderazgo

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Porcentaje de valoración = _____

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Waldo Campana Morro

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre administración pública

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

88%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Mg. *Liliana del Rocío Gil Aquino*

DNI: 25326246

Teléfono:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre estilos de liderazgo

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Porcentaje de valoración = 80%

Procede su aplicación
Debe corregirse

 **UCV** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

.....
Firma
Mg. o Dr.: Mg. Liliam del Rocio Gil Aquino
DNI:.....
Teléfono:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre estilos de liderazgo

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Porcentaje de valoración = 75%

Procede su aplicación

Debe corregirse

Raúl Huarza Pilco
 Dr. Helguera CASHUANAN H.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, periodo 2017.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre administración pública

Investigador: Br. Raúl Huarza Pilco

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

75%

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Raúl Huarza Pilco
 Dr. *Alfonso Cusiwanan*

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enriquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017**, del estudiante RAÚL HUARZA PILCO, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de julio del 2018.

ATENTAMENTE,



DR. HUGO ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23863530



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UCV

Yo, RAÚL HUARZA PILCO, IDENTIFICADO CON DNI Nº 80314914 egresado del Programa Académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación **Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017**. En el repositorio institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización.

FIRMA.

DNI. Nº 80314914



Trujillo, 31 de julio del 2018.