

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL
EN LA ALCALDÍA MUNICIPIO MAUROA

Presentada por:

BR. VALERIA QUINTERO

TSU. WENDY PORTILLO

TRUJILLO, VENEZUELA

2024

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL
EN LA ALCALDÍA MUNICIPIO MAUROA

Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Licenciada en Contaduría Pública

Presentada por:

BR. VALERIA QUINTERO

TSU. WENDY PORTILLO

Tutora:

MSC. CRISTINA VIERAS

TRUJILLO, VENEZUELA

2024

DEDICATORIA

Hoy cumpliendo una meta más en mi vida, le agradezco a Dios por lo bueno que ha sido conmigo y por su bondad infinita! Dedico este trabajo, como un logro más a:

Gracias infinitas a mis padres, a mi mamá que me apoyo desde el día 1 hasta el final gracias por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro.

También expreso mi gratitud a mi hermana, quien supo brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme.

A mis abuelos y a mi mami Lupe, quienes supieron estar cuando más los necesitaba. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor y sacrificio han sido la luz que guío mi camino a través de este viaje académico.

Me gustaría agradecer también a la Universidad Valle del Momboy por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Agradezco especialmente a mi departamento por su constante apoyo.

Un sincero agradecimiento a mis amigas y compañeros que estuvieron conmigo en los momentos de estrés y alegría durante este largo y retador camino.

Dios Les Bendiga.... Valeria Quintero

DEDICATORIA

El siguiente trabajo especial de grado está dedicado a la memoria de Melvin Portillo, padre esto es por ti y para ti, aunque no estés físicamente, espiritualmente siempre lo has estado y sé que desde el cielo compartes mi alegría.

A mi madre, por su amor incondicional, su paciencia y su constante apoyo en cada etapa de mi vida. Gracias por haberme brindado siempre las herramientas necesarias para alcanzar mis metas.

A mis queridos hijos, que son mi inspiración y mi razón de ser. Este logro es tanto mío como suyo, porque cada paso que doy es por ustedes.

A mis hermanos, por su compañía, su complicidad y su ánimo inquebrantable. Gracias por estar siempre a mi lado, impulsándome a dar lo mejor de mí.

A todos ustedes, mi familia, les dedico este trabajo de grado como muestra de mi eterno agradecimiento y amor.

A Emmanuel Vílchez mi gran amigo, quien me impulso a seguir mis metas, me enseñó a creer en mí y a vencer los obstáculos.

Su apoyo y confianza han sido fundamentales en este camino hacia la realización de mis sueños.

¡Gracias por todo!

Wendy Portillo.

AGRADECIMIENTO

Queremos manifestar nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por demostrarnos su amor, protección y misericordia, a través de sus bendiciones.

A nuestros padres, hijos, hermanos, familiares y amigos, quienes han sido pilares esenciales en todo este proceso educativo.

También queremos agradecer a la Ilustre Universidad Valle del Momboy, por ser nuestra insigne casa de estudio, brindándonos la capacidad de formarnos como profesional, en una carrera hermosa. Agradecemos especialmente a Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Gerenciales, con significancia en la Escuela de Contaduría Pública por su constante apoyo, a los profesores, quienes, mediante la transmisión de sus valiosos conocimientos, han contribuido a nuestro crecimiento profesional.

A la profesora Cristina Vieras, por su apoyo constante y ayuda para lograr un éxito en nuestras vidas.

Asimismo, extendemos nuestro profundo agradecimiento al personal de la Alcaldía del municipio Mauroa por abrirnos sus puertas y permitirnos llevar a cabo todo el proceso de investigación en sus instalaciones.

Agradecemos a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Dios les Bendiga y retribuya en vida y salud....

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Prof. MSc. Cristina Vieras, Prof. MSc. Héctor Antúnez y Prof. MSc. Marilyn Briceño, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo Especial de Grado titulado **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO MAUROA**, que presenta la Br. **Quintero Rangel Valeria Rosangel**, portadora de la C.I. No **31.055.016**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con Diecinueve (**19**) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombay, referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los diecinueve días (19) días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

Prof. MSc. Belkis Abreu
C.I. 13.050.571
JURADO

Prof. MSc. Cristina Vieras
C.I. 10.910.669
TUTOR

Prof. MSc. Marilyn Briceño
C.I. 13.205.436
PRESIDENTE DEL JURADO

Prof. MSc. Héctor Antúnez
C.I. 9.364.278
DECANO

Prof. MSc. Zaida Kassar
C.I. 9.175.011
VICERRECTORA



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmombay@uvm.edu.ve

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Prof. MSc. Cristina Vieras, Prof. MSc. Héctor Antúnez y Prof. MSc. Marilyn Briceño, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo Especial de Grado titulado **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO MAUROA**, que presenta la T.S.U. **Portillo Ramírez Wendy Coromoto**, portadora de la C.I. No **16.187.720**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con Dieciocho (**18**) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombuy, referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los diecinueve días (19) días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

Prof. MSc. Belkis Abreu
C.I. 13.050.571
JURADO

Prof. MSc. Cristina Vieras
C.I. 10.910.689
TUTOR

Prof. MSc. Marilyn Briceño
C.I. 13.205.438
PRESIDENTE DEL JURADO

Prof. MSc. Héctor Antúnez
C.I. 9.364.278
DECANO

Prof. MSc. Zaida Kassar
C.I. 9.175.011
VICERRECTORA



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmombuy@uvm.edu.ve

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



Autoras: BR. Valeria Quintero

TSU. Wendy Portillo

Tutora: Msc. Cristina Vieras

Fecha: Noviembre 2024

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Analizar las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón. El método de investigación, es el mixto, ya que permite complementar los resultados de forma compleja. Por este motivo, se implementaron técnicas de enfoque cuantitativo y cualitativo, así como análisis de ambos enfoques. La población está constituida por los 28 empleados que laboran en la Secretaría de Hacienda Municipal. Las técnicas de recolección de información, sola encuesta y la entrevista. Los instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, respectivamente para cada uno de los enfoques. Entre los resultados obtenidos, se tienen, que en la mencionada institución, no se cumplen estrategias de liderazgo para la innovación. Sus gerentes no cuentan con las características requerida para brindar un liderazgo que contribuya a la innovación social y así eficientemente la gestión social. Reconocen la importancia de ambas variables, pero no lo aplican en cuanto al liderazgo en la gestión pública y las etapas de innovación social. Por lo tanto, se recomendaron acciones a través de una propuesta con estrategias que contribuyan a fortalecer y convertir en oportunidades, las debilidades y amenazas de la institución. Desarrollar herramientas que faciliten la participación activa de los ciudadanos en el proceso de decisión, implementando foros comunitarios, encuestas y consultas públicas para participar en la formulación de políticas al servicio del municipio.

Palabras Claves: Liderazgo, Innovación Social, Gestión Pública.

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



Autoras: BR. Valeria Quintero

TSU. Wendy Portillo

Tutora: Msc. Cristina Vieras

Fecha: Noviembre 2024

ABSTRACT

The present research has as its general objective to analyze the Leadership strategies for social innovation in the management of the Mayor's Office of the Mauroa municipality, Falcón state. The research method is mixed, since it allows to complement the results in a complex way. For this reason, quantitative and qualitative approach techniques were implemented, as well as analysis of both approaches. The population is made up of the 28 employees who work in the Municipal Treasury Department. The information collection techniques are only a survey and an interview. The instruments are the questionnaire and the interview guide, respectively for each of the approaches. Among the results obtained, it is noted that in the aforementioned institution, leadership strategies for innovation are not fulfilled. Its managers do not have the characteristics required to provide leadership that contributes to social innovation and thus efficiently social management. They recognize the importance of both variables, but do not apply them in terms of leadership in public management and the stages of social innovation. Therefore, actions were recommended through a proposal with strategies that contribute to strengthening and turning the institution's weaknesses and threats into opportunities. Developing tools that facilitate the active participation of citizens in the decision-making process, implementing community forums, surveys and public consultations to participate in the formulation of policies at the service of the municipality.

Keywords: Leadership, Social Innovation, Public Management.

INDICE

DEDICATORIA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
VEREDICTO	6
VEREDICTO	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INDICE	10
INDICE DE TABLAS	14
INDICE DE FIGURAS.....	15
INTRODUCCIÓN	16
I. FASE DE PLANIFICACIÓN	18
Diagnostico Situacional	18
Problemas de la investigación.....	21
Problema general	21
Problemas específicos	21
Formulación de Objetivos.....	22

	11
Objetivo general.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Justificación de la Investigación.....	22
Delimitación.....	24
Delimitación Espacial.....	24
Delimitación temporal.....	24
Delimitación Teórica.....	24
Revisión de la Literatura.....	24
Estudios previos.....	25
Bases Teóricas.....	27
Liderazgo.....	27
Tipos de Liderazgos en la Gestión Pública.....	28
Dimensión Ética del Liderazgo en la Gestión Pública.....	32
Innovación social (IS).....	32
Cronograma de Planificación.....	35
Operacionalización de las Variables.....	36
Variable Independiente:.....	36
Variable Dependiente.....	36
II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN.....	38
Diseño de la Investigación.....	38

	12
Población y Muestra	40
Población.....	40
Muestra	40
Diseño e Instrumento de Datos	41
Fase I. Cualitativa:	42
Fase II.....	42
Validación y Confiabilidad de Instrumentos	43
Análisis de los Datos.....	45
Integración de los Resultados	46
Análisis Cualitativo.....	48
Identificación de Categorías	48
Integración de los Resultados Cualitativos	49
Impacto Positivo del Liderazgo en la Gestión Pública	49
Impacto Negativo del Liderazgo en la Gestión Pública.....	50
Validación de los Resultados	50
Corroboración de Hallazgos	50
Conclusiones:	52
Integración de los Resultados Cuantitativos	53
FASE III. PRESENTACIÓN.....	64
Conclusiones.....	64

Recomendaciones	65
Referencias.....	66
Propuesta.....	71
Portada	71
Resumen.....	72
Introducción	73
Objetivos	73
Objetivo General.....	73
Objetivos Específicos.....	74
Actividades	74
Cronograma.....	75
Presupuesto	76
Anexos	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	35
Tabla 2. Operacionalización de las Variables.....	37
Tabla 3. Población	40
Tabla 4. Codificación de Sujetos Significantes	41
Tabla 5. Acciones de liderazgo que influye en la gestión pública.....	47
Tabla 6. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Tipos de Liderazgo.....	53
Tabla 7. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Administración Publica	55
Tabla 8. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Dimensión Ética	57
Tabla 9. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Diagnóstico y generación de la idea.....	59
Tabla 10. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Tipos de Liderazgo	54
Figura 2. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Administración Publica	56
Figura 3. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Dimensión Ética.....	58
Figura 4. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Diagnóstico y generación de la idea.....	60
Figura 5. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución	62

INTRODUCCIÓN

El liderazgo como cualidad en las personas que guían a otras para la consecución de metas planteadas, es de gran relevancia aunado a la innovación social, como fuente de beneficios a la población. En el presente estudio, se tiene como basamento que los gerentes deben promover un entorno organizacional en el que los demás puedan emplear el pensamiento creativo para resolver problemas y generar nuevos productos y servicios, con cultura de innovación. El presente estudio, se lleva a cabo en la alcaldía del municipio Mauroa, como un ente público al servicio de la colectividad, el cual, requiere adoptar estilos de mando accesible, inclusivo y participativo con ideas y proyectos de innovación y bienestar social. Lo que implica facilitar el contacto de los jefes con el personal, utilizando medios de comunicación funcionen eficazmente y que conlleven a conocer las necesidades y realidades sociales.

Para lo cual, se el enfoque mixto de metodología compleja, para la recolección, análisis y tratamiento de la información. Constituido por instrumentos cualitativos como la guía de entrevista abierta, y cuantitativo como la encuesta estructurada de cinco (05) opciones de respuestas. Con los que se conoció la problemática existentes y se midieron las variables para dar respuesta acorde a los objetivos. En este sentido, se estructuro de la siguiente manera:

Fase I, Planificación: donde se expone: Diagnostico Situacional, Problemas de la investigación, Formulación de Objetivos, Justificación de la Investigación, Delimitación, Revisión de la Literatura, Bases Teóricas, Cronograma de Planificación, Operacionalización de las Variables

Fase II, Implementación, detallando: Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Diseño e Instrumento de Datos, Validación y Confiabilidad de Instrumentos, Análisis de los Datos, Integración de los Resultados, Validación de los Resultados.

Fase III, Presentación, plasmando: Conclusiones, recomendaciones y propuesta.

I. FASE DE PLANIFICACIÓN

La planificación dentro de una investigación, corresponde a la fase por medio de la cual, se aplican herramientas técnicas, que permiten la toma de decisiones, así mismo, facilitan la organización de los elementos que constituyen el estudio (Robbins, Comportamiento organizacional, 2018), en este sentido, se exponen elementos como el problema de investigación, objetivos, justificación, limitaciones y los fundamentos teóricos.

Diagnostico Situacional

A lo largo de la historia, las empresas públicas, se han acrecentado considerablemente, lo cual, trae consigo, nuevas expectativas acerca del liderazgo para la innovación social, con mayores exigencias personales, profesionales y sociales, que transforman la realidad de manera responsable ética y exitosa. Por consiguiente, los nuevos patrones de liderazgo exigen mayor preparación académica, que les permita tomar conciencia del rol significativo con la población, donde las innovaciones puedan lograr contribuir al bienestar.

En este sentido, la innovación social es un elemento fundamental que permite impulsar la transformación positiva social, para implementar nuevas ideas y soluciones que generen desarrollo sostenible. Con el liderazgo juegan un papel fundamental, para la consecución de las metas organizacionales, ya que permite estimular el trabajo en equipo, para lograr la productividad y el éxito requerido.

Desde esta perspectiva, en la actualidad, los entes gubernamentales se enfrentan a grandes desafíos en lo que respecta al liderazgo para la innovación social, que les impide cumplir con la misión social y brindar calidad de vida a sus habitantes. De allí, la imperiosa necesidad de convertir

los recursos tangibles e intangibles, en verdadero impacto social, lo que implica un trabajo conjunto entre liderazgo y los cambios sociales, que refleje un resultado satisfactorio en pro de dar respuesta oportuna a las necesidades contextuales.

Desde esta perspectiva se presenta liderazgo y la innovación social como proceso dinámicos interactivos que resultan de la contribución y el trabajo en equipo tomando en cuenta los entornos específicos las historias experiencias particulares personales y colectivas con los cuales se busca fortalecer las capacidades de individuo en grupos u organizaciones sociales que les permita el desarrollo local, con el óptimo uso de los recursos incluyendo las dimensiones globales y locales. (Hernández G. , 2013)

En este orden de ideas, en Venezuela en los últimos años el gobierno nacional ha impulsado el liderazgo para la innovación social, con la conformación de organizaciones, entre las que se destacan cooperativas, redes sociales, comunitarias, consejos comunales, comunas, entre otras. A fin de favorecer espacios, que sirva para gestar iniciativas que permitan reforzar la tecnología social y la organización productiva desde las bases contextualizadas de las comunidades. (Hernández G. , 2013).

Se resaltan, programas que promocionan la ciencia y la tecnología, como el Programa Nacional de Semilleros Científicos, para cultivar la ciencia en jóvenes impulsando la tecnología y la importancia de las ciencias para la sociedad. Así mismo durante el año 2024, se realizó una convocatoria abierta con enfoque internacional para la formación de científicos con becas en posgrados tal como lo indicara el portal (TVES., 2024). Así mismo, los procesos de liderazgo públicos en Venezuela se han visto influenciados por aspectos militaristas, siendo imprescindible trabajar en la transformación y conformación de estrategias de liderazgos, orientadas a innovar con la participación comunitaria y el fortalecimiento económico de la gestión pública.

Las instituciones públicas en su gestión debe dar respuesta a la demandas combinando dos aspectos fundamentales como lo es el liderazgo y la innovación social lo cual permitirá alcanzar el éxito y mantenerse a la vanguardia de los cambios globales de la actualidad. Del mismo modo se destaca que la eficiencia de la gestión pública con liderazgo y la innovación debe contar con conocimientos, habilidades y destrezas que conjugados con el factor financiero tecnológico permitirán a la administración pública ubicarse dentro de los estándares para la satisfacción y respuesta oportuna de las necesidades requeridas por la población (Galíndez, 2022).

En lo que respecta al municipio Mauroa, se encuentra ubicado en el eje Occidente del estado Falcón y conforma uno de los 25 municipios de esta entidad. Cuya institución pública de mayor relevancia es la Alcaldía del Municipio de Mauroa, la cual, viene trabajando conforme a las políticas públicas del gobierno nacional, enmarcada en diversos conflictos económicos, sociales, políticos y ambientales que caracterizan el país.

Está institución pública, se encuentra constituida estructuralmente por el despacho del alcalde, la dirección general, la jefatura de Recursos Humanos, la sindicatura y siete (07) secretarías en las cuales se encuentran disgregadas las principales funciones que ejerce la alcaldía como forma de dar solución ante las necesidades requeridas por la colectividad. Cabe resaltar que como administración pública enfrenta grandes retos de acuerdo a los procesos de ofrecer servicios al ciudadano de allí que, el liderazgo es un factor determinante en el éxito de las organizaciones, teniendo impacto directo en los procedimientos e involucrando la evolución tipología contexto y factores así como la misión y la visión que define la organización desde la más simple hasta la más compleja (Daft, La Experiencia del Liderazgo, 2006)

Dentro de este contexto, actualmente en la alcaldía del Municipio Mauroa sus gerentes no cuentan con las características requerida para brindar un liderazgo que contribuya a la innovación

social y así eficientemente la gestión social, esto se debe, a que existen múltiples causas entre las cuales se encuentran que no cuentan con preparación académica, habilidades y competencias para guiar el trabajo en equipo, existe falta de compromiso, indebida planificación, ausencia de herramientas tecnológicas para ejercer el rol, incertidumbre, decisiones erróneas originadas por la falta de información y de perspectiva futura.

Por lo que la implementación de políticas públicas no genera el fortalecimiento del capital social, ni la adecuada prestación de servicios públicos, que generen bienestar general y satisfacción colectiva. Por tal motivo, se considera de gran relevancia aplicar el liderazgo con soluciones innovadoras que garanticen seguridad económica, social, tecnológica y comunitaria contribuyendo a una sociedad sostenible e inclusiva. Esto, va a conllevar a prácticas de liderazgos enfocados en las necesidades sociales y direccionadas a innovar.

Problemas de la investigación

Problema general

¿Qué estrategias de Liderazgo para la innovación social impactan de forma positiva en gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón?

Problemas específicos

¿Qué características y habilidades de liderazgo son ejercidas en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón?

¿Cómo es la innovación social en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón?

¿Cuáles son las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón?

Formulación de Objetivos

Objetivo general

Analizar las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gerencia de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón.

Objetivos Específicos

Identificar las características y habilidades del liderazgo ejercido en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón.

Describir la innovación social desarrollada en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón.

Establecer las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón.

Justificación de la Investigación

El liderazgo para la innovación social son procesos de gestión, dirigidos a un cambio organizacional con impacto directo en la humanidad (Koontz, Administración. Una perspectiva global. , 2011), son entonces ambos fenómenos de gran influencia dentro de la organización, que contribuyen al bienestar de la población, con estrategias tácticas-operativas para la gestión integral de una institución. En la Alcaldía del municipio Mauroa, se presentan problemáticas, por no contar con los elementos fundamentales que mejoran la gestión gubernamental con el liderazgo para la innovación social. Impactando en la toma de decisiones, ya que, no se tiene información oportuna, veraz y confiable. Además de la falta de recursos tecnológicos que permitan dar oportunas

respuesta de gestión pública. La interacción entre el estado y la comunidad no permite la comunicación fluida, afectando notablemente la productividad.

La relevancia social de la investigación, presentan estrategias dirigidas hacia una organización que permitirán alcanzar el óptimo rendimiento y aprovechamiento de competencias de cada uno de sus miembros para alcanzar las metas trazadas (Cardeño, 2018), fomentando las relaciones personales, contribuyendo al mejoramiento de los procesos organizacionales y repercutiendo en la calidad de vida de la colectividad.

En el mismo orden de ideas, se destaca el liderazgo y la innovación social son dos conceptos que se encuentran directamente relacionados con los procesos organizacionales, para la búsqueda del éxito y la productividad en general, impulsando la transformación y la excelencia institucional, además de brindar respuestas óptimas para la sociedad, de allí su relevancia teórica sustentada en autores como Drucker, Goleman, Hernández, Cárdenas, Lyne De Ver, Taylor, Koontz y Weirich, Robbins, & Judge y Stoner. Quienes aportan científicidad con teorías, que favorecen la institucionalidad gubernamental, de la Alcaldía del Municipio Mauroa, concibiendo beneficios socioeconómicos, académicos y prácticos.

La relevancia práctica que justifica el estudio, esta contribuye a ampliar y a detallar los métodos del ente municipal, de liderazgo para la innovación social, aplicando estrategias que favorecen la producción y administración de la Alcaldía del Municipio Mauroa, para así, brindar soluciones factibles que permitan generar beneficio a la colectividad con el desarrollo sostenible.

En su aspecto metodológico, el estudio se fundamenta en el método de investigación científica mixto complejo, para generar impactos positivos en la administración de la Alcaldía del municipio Mauroa. Utilizando técnicas e instrumentos de recolección de datos como la

observación, el cuestionario, la encuesta y la guía de entrevista que revelan el desarrollo sostenible, de las comunidades con un cambio significativo en la calidad de vida de sus habitantes.

Delimitación

Delimitación Espacial

Espacialmente, se desarrolla bajo los lineamientos de la Universidad Valle del Momboy, dirigida a Describir las estrategias de Liderazgo e innovación social que generen impactos positivos en la Dirección de Hacienda de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón.

Delimitación temporal

El lapso de investigación estuvo comprendido entre Agosto 2024 a noviembre 2024, De acuerdo con la planificación de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.

Delimitación Teórica

Teóricamente, el presente estudio, se enmarca en las variables: el Liderazgo y la Innovación Social, basado en las ideas de Cajaiba-Santana, Drucker, Goleman, Hernández, Cárdenas, Lyne De Ver, Taylor, Koontz y Weirich, Robbins, & Judge y Stoner.

Revisión de la Literatura

En esta fase, se presentan los elementos concernientes a la teoría que sustenta la investigación, desde esta perspectiva ofrece ideas y propuestas para analizar el problema en un marco de conocimientos metódico, para encontrar soluciones adecuadas mediante su conceptualización (Balestrini, Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación., 2012). Se presentan los estudios previos y las bases teóricas, que permiten abordar la temática en estudio.

Estudios previos

Son investigaciones relacionadas a las variables de estudio, que manifiestan los avances y el estado actual del problema con la claridad científica teórica (Arias, 2016). Por lo antes planteado, los antecedentes correspondientes a la presente investigación, se vinculan con el liderazgo para la innovación social, lo cual permitirá guiar a las autoras hacia un camino científico de valor teórico.

El trabajo realizado por (Arboleda, 2019). Titulada “Laboratorios de innovación social, como estrategia para el fortalecimiento de la participación ciudadana”. Presentando el objetivo general desarrollar espacios para la innovación social, que fortalezca la aportación ciudadana y la apropiación social, en Medellín – Colombia. Se usó el método cualitativo, con el diseño fenomenológico y tipo Acción participativa. Para recolectar datos se aplicó entrevistas.

Evidenciándose como resultado falta de espacios para desarrollar beneficios a la colectividad. Se recomendó, diseñar laboratorios ciudadanos para la innovación pública, donde se manifieste el trabajo colaborativo, elaborado son medios de índole público privadas, para la apropiación de la tecnología y el trabajo en equipo. Este trabajo aporta relevancia científica en los elementos que involucra la innovación social, para la transformación social, la participación ciudadana contribuyendo en los aspectos teóricos y metodológicos.

(Prieto, 2019) Realizo un trabajo cuyo título es “Liderazgo para la innovación y conducta innovadora de trabajadores administrativos de educación superior”, el objetivo fue evaluar el liderazgo para la innovación que perciben los trabajadores administrativos de la universidad. La problemática principal es la ausencia de procesos innovadores, así como de actividades propongan transformaciones, lo que acarrea resistencia al cambio, falta de soluciones factibles y procesos administrativos deficientes.

El diseño metodológico fue descriptivo comparativo aplicado a trabajadores administrativos donde se observaron los conocimientos de liderazgo para la innovación respecto a sus jefes inmediatos. La población de 145 empleados del área administrativa de una institución de Bogotá, aplicando la escala de liderazgo para la innovación de Contreras (2019) y la escala de comportamiento innovador de Jassen (2000) siguiendo los estándares de evaluación psicológica y educativa según las directrices internacionales y obteniendo 0.94 de confiabilidad al instrumento aplicado.

Al respecto, los resultados mostraron nivel de consistencia interna, donde el liderazgo aplicado por su jefe directo repercute directamente en el comportamiento innovador de los empleados. Recomendándose crear espacios para compartir ideas innovadoras de manera individual, grupal y por equipos de trabajo, consolidando las estrategias, mejorando los procesos productivos y gerenciales, su marco de referencia, se desarrolla en la aplicación liderazgo que conlleve a la innovación, con teorías, métodos de trabajo y conclusiones encontradas.

La investigación efectuada por (Galindez, 2022). Titulada “Competencias del liderazgo innovador: actuación práctica”. Su propósito fue reconocer las competencias que debe tener un líder innovador. La problemática encontrada dentro de Evoltis, se tiene debilidad para las decisiones gerenciales, destaca la incertidumbre por falta de planes de trabajo, debilitando las funciones organizacionales.

Con el enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo. Se utilizó la entrevista realizada de dos maneras: una entrevista abierta y otra encuesta de dos alternativas. Se pudo concluir que el liderazgo innovador se presenta como una necesidad para profesionalizar la empresa ya que los hay disposición de realizar cambios que les brinde fortaleza para mejorar sus labores empresariales. Se recomendó, estrategias de liderazgo innovador como elemento crítico que le

permita desarrollar ventajas competitivas acorde a los requerimientos y las demandas del mercado implementar cambios de estructura organizativa para lograr la colaboración interna de equipo para decisiones participativas. Esta investigación, el aporte sobre las estrategias de Liderazgo para la innovación, muestra el camino metodológico mixto, cuyos instrumentos son guía en el presente estudio.

Bases Teóricas

Proporcionan una visión general de las evidencias teóricas y empíricas disponibles en la literatura sobre el tema. Son postulados y conceptos que constituyen un enfoque particular orientado a explicar el fenómeno o problema en estudio (Balestrini, 2012). Respaldan teóricamente los aspectos científicos de la investigación.

Liderazgo

Son personas que por medio de acciones guían a las personas, a participar y desarrollar tareas asignadas, para alcanzar objetivos comunes (Robbins, 2018), de lo expuesto, se puede expresar, son cualidades, de una persona con determinados rasgos, habilidades, destrezas y comportamiento, logran tener una influencia sobre ciertas personas, para lograr conseguir las metas plasmadas previamente para el bienestar común. Este, es conceptualizado, como un enfoque, por medio del cual, una persona con determinadas aptitudes y actitudes, logra influenciar a otra, guiando las acciones, que involucra: saber dirigir, delegar, planificar, comunicar y resolver conflictos hacia un fin determinado. (Hernández H. R., 2023), de lo antes expuesto, se destaca que el liderazgo genera estrategias de trabajo, donde una persona influye sobre otras y lo dirige, de manera acertada utilizando habilidades y destrezas que generan crecimiento sustentable.

Liderazgo en la Gestión Pública:

Es la capacidad que permite movilizar a otras personas, dentro de la administración pública, con estrategias encaminadas hacia el éxito. Desde esta perspectiva el liderazgo en organizaciones pública, es definida como el talento para dirigir a un grupo hacia la consecución de fines, optimizando las habilidades de cada miembro (Cárdenas, 2008). Haciendo referencia a la anterior definición, este elemento, es reconocido por su instar en las personas al trabajo en equipo con ideas con carácter activo, participativo para el bien común.

Se destaca que existen elementos esenciales para que la gestión pública sea efectiva, debe ser ejecutado como una disposición, donde los integrantes trabajan en conjunto en estrategias que generan prosperidad colectiva. (Daza Herrera, 2013). Es una instrumento para aumentar el capital social, por medio del manejo y Coordinación de personas, con trabajo colaborativo, hacia resultados favorables, que faciliten la generación y transformación de conocimientos, direccionados al lograr propósitos definidos en la entidad.

Tipos de Liderazgos en la Gestión Pública

El liderazgo ha pasado por diversas transformaciones, dando origen a nuevos enfoques. En la administración pública, numerosos expertos han reconocido distintos tipos, entre los cuales sobresalen varios.

Liderazgo carismático

Sus cualidades lo caracterizan, como la forma de dirigir los aspectos psicológicos y sentimentales, utilizando la inteligencia emocional y sus efectos sobre estas. Se centra en el

comportamiento, valores y confianza que inspira su líder en las personas. (Koontz, 2012). Este surge del ambiente organizacional y trabaja influenciando al equipo, y estimulando para lograr el éxito esperado.

Liderazgo autocrático o coercitivo

Imponen control sobre las personas, hacia ideas que priorizan los objetivos, con un plan de acción. Toma decisiones sobre las tareas, técnicas y funciones, sin tomar en consideración la opinión de sus compañeros. (Stoner, 2005). En este estilo de liderazgo, toda la responsabilidad recae sobre esta persona, ya que, es quien determina los objetivos diseña las estrategias y selecciona los recursos a utilizar. Teniendo como desventaja, el método de comunicación unidireccional y el control total sobre el proceso.

Liderazgo Laissez Faire o Liberal

Su principal cualidad es persona inactiva, no conlleva a responsabilidad, su actuación es permisiva y carece de habilidades de supervisión, sin ejercer influencia sobre sus compañeros de trabajo. Brinda total libertad al equipo para disponer de sus funciones. Solo proporciona información cuando sus subordinados la solicitan, es inactivo, poco efectivo y generalmente no responde a retos. (Cardeño, 2018). Es preciso resaltar que no plantean estrategias, no asume compromisos, siendo poco efectivos. Es conformista e indeciso evade compromisos.

Liderazgo situacional

Su habilidad para ajustarse a las circunstancias al guiar al recurso humano. Varía de acuerdo al desarrollo del desempeño laboral, la experiencia profesional, las destrezas y la

responsabilidad, reflejando la forma de actuar de cada empleado ante una situación determinada. (Canals, 2019). Se especifica que el comportamiento se relaciona con la conexión del líder con sus seguidores, de acuerdo a las responsabilidades, que tengan estas personas para hacer frente a las situaciones que se presentan.

Otra definición, es un liderazgo flexible y dinámico que permite mejorar las funciones de trabajo, planteando acciones que conllevan al éxito institucional. (Canals, 2019) Desde esta perspectiva, el liderazgo situacional, adopta un comportamiento, que apoya y fortalece las necesidades del equipo, teniendo como fortaleza el compromiso.

Liderazgo Transformacional

El de grado transaccional fue modelado por Bass en 1999 como el líder que proporciona dirección y los seguidores aceptan la guía, obteniendo conocimientos y el reconocimiento de su trabajo. (Daft, 2006). Está fundamentado en las necesidades y las relaciones interpersonales, ya que, se busca el crecimiento personal y la autorrealización, de la actuación del personal y el interés colectivo, para beneficios comunes. Implica compromiso cumpliendo normas para la estabilidad a la institución transformando el desempeño global para generar productividad. (Daft, La Experiencia del Liderazgo, 2006). Es una estrategia clave, que logra reforzar los objetivos planteados, brindando efectividad organizacional y construyendo conocimientos que contribuyen al progreso personal y global de sus actores.

Liderazgo Transaccional

Término acuñado por Burns, en 1978 y ha ido utilizándose en áreas como la psicología organizacional. Ya que, logra integrar los rasgos y las conductas del líder, con los subordinados,

para transformarlas en apoyo de la entidad. Es reconocido por su habilidad para efectuar transformaciones relevantes dentro de un entorno, logrando unir las capacidades individuales, para convertirlas en beneficios grupales. (Daft, 2006). Su rol es la promoción de cambios, con la ejecución de tareas, con reconocimientos en valores, creencias y actitudes, para propiciar innovaciones que generen productividad.

El estilo transformacional, también es definido como un estilo, que conduce a la empatía entre sus trabajadores, para potencializar la productividad. (Hernández H. R., 2023), su objetivo, evidencia rasgos que permiten incentivar y motivar. Con acciones, estrategias creativas, corporativas que direccionan las acciones para alcanzar los objetivos propuestos, con beneficio institucional.

El liderazgo en la Administración Pública

Existe gran diversidad de paradigmas que se refieren al liderazgo en el seno de entes público, conocidas por su complejidad y donde el liderazgo constituye una parte esencial para el crecimiento institucional. Dispuestos para que la gestión sea eficiente, productiva y al servicio de la población. Es considerada las acciones de una persona que dirige, sirve y suministra conocimientos de manera responsable, para contribuir y afianzar los propósitos de la institución gubernamental. (Hinojosa, 2023). Respecto a lo anteriormente señalado, el liderazgo en la administración pública depende de la colaboración grupal, cuyas decisiones repercute directamente en la población, direccionado a la sustentabilidad, en base al factor humano, para que sus acciones logren contribuir a un clima laboral de satisfacción interior y exterior.

Constituye un enfoque fundamental en el humanismo, para inspirar y movilizar direccionada a las comunidades, para transformar la gestión, en crecimiento personal, institucional,

social y político. Como una estrategia compleja que dirige la inclusión de las personas de forma como transformadores del contexto. (Villasmil, et al., 2021). Debe crear alianzas estratégicas que contribuyan al desarrollo del entorno, con inclusión y participación de la colectividad, combinando la innovación con el bienestar común.

Dimensión Ética del Liderazgo en la Gestión Pública

La ética como ciencia, que estudia lo bueno y lo malo, abarcando sus valores y acciones, tiene repercusión importante en las actuaciones del liderazgo público, considerado como patrones de trabajo del servidor público, con influencia en los rasgos y actitudes, de manera responsable, en el proceso de desarrollo económico del Estado. Implementando prácticas que generen confianza, transparencia institucional, así como beneficios para las comunidades. (Canals, 2019). Esta función genera bienestar a la colectividad, guiando a los funcionarios, en el ejercicio de sus funciones para el bien colectivo.

Tiene su acción en las leyes, para lograr las metas institucionales enfocadas en el bien colectivo con esfuerzo conjunto, que permite transformar la realidad existente. (Hinojosa, 2023). Tiene un papel esencial en la sociedad, promoviendo el desarrollo integral de los subordinados y generando cambios positivos en la comunidad. Además, es importante destacar que el liderazgo en este ámbito es clave para conectar lo público con lo privado, con integridad y coherencia para mejorar entorno.

Innovación social (IS)

Actualmente el término innovación social, ha sufrido varias modificaciones, esta puede ser definida como, un fenómeno de carácter humanista, para solucionar problemas en la sociedad generando bienestar social sostenible. (Ramírez, 2022). Haciendo alusión a acciones positivas e

impactos beneficiosos para la sociedad. Desde otra perspectiva, este término puede ser entendido, procesos inteligentes, que se desarrollan de manera colectiva, solucionando necesidades sociales, ya sean de tipo material o inmaterial. (Asara, 2019). Es una herramienta, que genera la transformación, de manera participativa e inclusiva, cuya finalidad, fomentar el desarrollo humano, afrontando las necesidades básicas y generando soluciones que contribuyen al entorno global.

Etapas de la Innovación Social

Varios autores han explorado las fases de la innovación social. Las etapas de la innovación social según (Mulgan, 2019) que se dividen en cuatro fases: diagnóstico y generación de ideas, desarrollo de la idea, evaluación de la ampliación y difusión, y aprendizajes y evolución. A continuación, se detallará cada una de estas etapas.

Diagnóstico y generación de la idea

Se identifica la problemática y las necesidades existentes dentro del contexto poblacional, para el cambio que se desea realizar. El diagnóstico y la concepción de opiniones, inicia con la selección de estrategias para afrontar una problemática que pueda ser solucionada, con un equipo multidisciplinario que abarque los recursos, profundidad del problema y deseo de ser resuelto. (Mulgan, 2019). Se reconocen las causas y las consecuencias, los afectados, caracterizando el problema para generar propuestas factibles, que permitan modificar la situación para convertirla en beneficio colectivo.

Se aplica el método científico, aplicando la técnica investigativa, resaltando la capacidad el análisis y asociación de quienes abordan el tema y contribuyen con innovaciones. Se plantea una problemática, observando y reconociendo el conflicto, desde las bases donde se presenta,

luego se formulan dudas, acerca de dichas necesidades encontradas, para finalmente diseñar y planificar acciones tendientes a generar solución ante lo encontrado.

Desarrollo de la Idea

Consiste en tomar la idea, transformarla en un proceso, implementando acciones, para probarla y ponerla en práctica. Se fundamenta en crear prototipos o pruebas piloto, para la solución formulada, como un ejercicio de experimentación, que tiende a perfeccionar la propuesta previamente planificada. (Mulgan, 2019). Lo antes planteado, supone grandes retos, que conllevan a la eficacia y la efectividad de la idea propuesta. El prototipo muestra la primera concepción del diseño para mejorar y proporcionar especificaciones técnicas de la renovación, en referencia a los criterios que enmarcan la idea.

Evaluación de la Ampliación y Difusión

En la etapa de evaluación, se procede a valorar la idea puesta en práctica. Es aquí, donde se determina si cumple con la función y los objetivos planteados, en esta, deben intervenir las personas involucradas desde el diagnóstico y selección de la idea, lo asegura que la iniciativa, genere los éxitos esperados. Esta fase de control, evalúa los detalles, a para generar el impacto positivo y la transformación necesaria en la sociedad. (Asara, 2019).

Es un procedimiento de arbitraje del avance de la propuesta, empleando instrumentos, para su estimación, si existen posibles fallas, se pueda realizar un replanteamiento o ajustes concretos para optimizar el rendimiento deseado. Respecto al proceso de difusión de la innovación, se recibe la información relacionada con la generación, prototipo y evaluación de la innovación, para luego proceder con su transmisión.

Aprendizaje y Evolución

Son concebidos como las mejoras de las innovaciones donde intervienen agentes involucrados, que contribuyen al desarrollo de mejoras, optimizando e impulsando nuevos cambios, para ser competitivos y comprender de manera holística la sociedad (Mulgan, 2019). Esta etapa, genera nuevos conocimientos, para transformaciones profundas en un desarrollo sostenible de las generaciones futuras.

Cronograma de Planificación

Es una representación gráfica, donde se plasmas actividades planificadas con anterioridad, tomando en consideración su ejecución en el tiempo. (Álvarez-Gayou J., 2003), se detallan las actividades y tareas especificadas en la planificación; esto permite llevar un control entre las actividades planeadas y las ejecutadas para hacer los correctivos en el momento que ocurran las posibles desviaciones.

Tabla 1. Cronograma de Actividades

Actividades	Jul				Ago				Sep				Oct				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Visita al lugar de estudio.	■																			
Recogida de Información de campo	■																			
Investigación bibliográfica		■																		
Planteamiento de la Fase I y los objetivos			■																	
Aplicación de instrumento				■																
Exploración de estudios previos					■															
Desarrollo de las Teorías						■														
Exposición de las Variables							■													
Detalle de la Fase I								■												
Elaboración de la Fase II									■											
Diseño metodológico										■										
Selección de la población y muestra											■									
Estudio de la información												■								
Confirmación de los Resultados													■	■						

Entrega Fase III			
Predefensa			
Presentación de II y III fase			

Nota: El periodo de desarrollo de las actividades, estuvo determinado por la planificación previamente elaborada.

Fuente: Portillo y Quintero (2024)

Operacionalización de las Variables

Variable Independiente:

Definición Nominal: Liderazgo

Definición Conceptual:

Liderazgo es conceptualizado, como un enfoque, donde una persona con actitudes y actitudes, logra influenciar a otra, guiando con acciones, para el ejercicio de las responsabilidades y asignaciones, esto involucra: saber dirigir, delegar, planificar, comunicar y resolver conflictos con un propósito común (Hernández e. a., 2010)

Definición Operacional:

El liderazgo en la gerencia pública, es guiado por una persona que responsablemente, orienta, las funciones de la institución, para generar bienestar colectivo, teniendo como fundamento la ética del empleado público.

Variable Dependiente

Definición Nominal: Innovación Social

Definición Conceptual:

Constituye una secuencia de prácticas procesales, que se desarrollan de manera colectiva, con la intervención ciudadana, obteniéndose resultados beneficiosos al servicio de los ciudadanos, que responden a requerimientos, ya sean de tipo material o inmaterial. (Asara, 2019)

Definición Operacional:

La Innovación social, es humanista, para brindar soluciones a las problemáticas de las comunidades, contribuyendo al desarrollo sostenible. Este se desarrolla en cuatro (04) Etapas, que son: Diagnóstico y generación de la idea, desarrollo de la idea, evaluación de la ampliación y difusión y aprendizajes y evolución, con las cuales se pretende generar bienestar social y trascender a otros contextos.

Tabla 2. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Describir las estrategias de Liderazgo e innovación social que generen impactos positivos en la administración de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón					
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento	Ítems
Identificar el liderazgo ejercido en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón	Liderazgo	Gestión Publica	Tipos de Liderazgo Administración publica Dimensión Ética	Entrevista: Guía de Entrevista	1, 2 3, 4 5, 6
Reconocer la innovación social ejercida en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón	Innovación social	Etapas	Diagnóstico y generación de la idea Desarrollo de la idea Evaluación de la ampliación y difusión Aprendizajes y evolución	Encuesta: Cuestionario	7, 8 9 10 11
Establecer las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón			Propios de la Investigación		

Nota: Las Variables en estudio, se encuentran detalladas en los objetivos específicos.

Fuente: Portillo y Quintero (2024)

II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Se formulan los principios metodológicos que se utilizarán para ejecutar el estudio. Se detallan los enfoques para lograr obtener los objetivos planificados, las técnicas necesarias para transformar las acciones en estrategias. Esto significa que guía metodológicamente para recabar, analizar e interpretar la información que direcciona la continuidad del estudio.

Diseño de la Investigación

Son los fundamentos metodológicos utilizados por los investigadores, para responder la formulación del problema y objetivos planteados. Desde esta óptica, el estudio actual se fundamenta en una investigación mixta que fusiona dos paradigmas: el cuantitativo y el cualitativo. Esta metodología se distingue por abarcar diversos elementos, mediante la de dos enfoques para la recolección de datos, lo cual posibilita una comprensión integral del problema en cuestión.

Cabe resaltar que esta investigación, es compleja, ya que el investigador fusiona técnicas e instrumentos de recolección de datos de dos enfoques distintos, adaptándolos mediante un lenguaje común, con soluciones efectivas a un problema de investigación (Hernández-Sampieri, 2018). Por consiguiente, abarca conceptos e ideas de manera multidisciplinaria, buscando que la combinación de técnicas permita desarrollar la estrategia más adecuada para comprender el problema, generando oportunidades de cambio y transformación desde la esencia investigativa.

Este diseño de investigación se expresa con el método cualitativo, utilizando técnicas como la entrevista y la observación participante directa. Asimismo, se emplean herramientas cuantitativas, como la encuesta, cuyos instrumentos de recolección de datos facilitan la

comprensión de la problemática. Se lleva a cabo el análisis de la información, para lograr resultados precisos y basados en la realidad actual. También se utilizan técnicas para analizar la información de ambos enfoques. Como se indica, este enfoque optimiza los resultados logrados con la interacción de ambos paradigmas, representando una manera efectiva de abordar el estudio.

Así, se utilizará el diseño secuencial exploratorio como referencia, considerado un método de investigación mixta. Este diseño comprende una fase cualitativa inicial que facilita la exploración y comprensión detallada del problema en cuestión. Luego la fase cuantitativa que valida y generaliza los resultados obtenidos. Es esencial destacar que este enfoque ofrece una perspectiva compleja y exhaustiva del fenómeno analizado, al combinar elementos descriptivos y explicativos. (Hernández e. a., 2010). En este contexto, se analizan los conceptos, ventajas, limitaciones, procedimientos, ejemplos y casos asociados con el diseño secuencial exploratorio en la investigación mixta.

Al respecto, este diseño sigue una secuencia temporal, donde primero se realiza una fase cualitativa, enfocada en la exploración y comprensión profunda del fenómeno mediante entrevistas, observación participante y revisión de la literatura. Posteriormente, fase cuantitativa que recopila y analiza datos para validar y generalizar los resultados alcanzados en la fase cualitativa.

De igual manera, se debe resaltar que la investigación posee un diseño no experimental. En este enfoque, los hechos se examinan tal como ocurren, sin alterar la variable. (Hernández-Sampieri, 2018), con estrategias de Liderazgo e innovación social que generen impactos positivos en la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón. Los fundamentos se obtienen directamente en la Secretaria de Hacienda, sin manipulación de las variables en estudio.

Población y Muestra

Población

Son los elementos con características comunes y específicas, que le permiten al investigador indagar, acerca de un hecho en común. Se entiende como, el conjunto completo de unidades de análisis que se investigan y que deben ser cuantificadas para obtener datos precisos. Son las personas u objetos que facilitan identificar los criterios específicos que los definen y que brindan información relevante para el estudio (Johnson, 2004). La población se encuentra constituida por 28 empleados que componen la Secretaría de Hacienda de la Alcaldía del municipio Mauroa, con Secretarías, Jefes y Coordinadores, tal como se muestra en la siguiente Tabla.

Tabla 3. Población

Secretarios	Jefes	Coordinadores	Empleados
01	09	03	15
Total			28

Nota: Empleado de la Secretaría de Hacienda de la alcaldía de Mauroa

Fuente: Portillo y Quintero (2024)

Muestra

Reúne características de similar índole y que facilita la obtención de datos fiables para generar resultados válidos, se deducen de la población. Es un subconjunto de la población total y que permite recabar datos. (Hernández e. a., 2010). Es escogida con determinadas especificaciones que permiten desarrollar el estudio. Para el estudio, es de tipo finita censal, igual al conjunto de la población, ya que, esta técnica es concebida como el estudio que abarca todos los componentes que por sus características similares, corresponden a la totalidad de la población. Por consiguientes y por ser finita y accesible, se puede recopilar información referidas al problema en estudio.

(Hernández e. a., 2010). Quedando estructurada por los 28 sujetos, empleados activos de la Secretaría de Hacienda de la alcaldía del municipio Mauroa.

Los informantes claves, son individuos tienen amplios conocimientos del contexto investigado. Su experiencia y perspectiva proporcionan una comprensión integral y profunda del tema. (Hurtado, 2015). Aportan conocimiento, contexto y validez a los estudios. Su participación facilita una comprensión más profunda de los temas analizados. Al incorporar las perspectivas de aquellos con experiencia y conocimiento directo, los investigadores pueden establecer una base firme para sus conclusiones y recomendaciones. Los sujetos significantes, permitieron a las investigadoras, adentrarse al contexto de estudio, ofreciendo información pertinente al tema. Además de conocer la problemática. Para ello, se distinguen con la siguiente codificación:

Tabla 4. Codificación de Sujetos Significantes

Secretarios	Jefes	Coordinadores	Empleados
ES (01)	EJ (03)	EC (01)	EE (03)

Nota: Características de los Empleado de la Secretaría de Hacienda de la alcaldía de Mauroa

Fuente: Portillo y Quintero (2024)

Diseño e Instrumento de Datos

Son herramientas empleadas para recolectar, filtrar y codificar información. Estos pueden ser preexistentes y estandarizados. (Hurtado, 2015). En este orden de ideas, el instrumento recaba información relevante, captada y registrada posteriormente. Fueron diseñados en dos fases: Cualitativa y cuantitativa, lo que permite que el estudio se integral, en cuanto a resultados analizados en ambos enfoques de trabajo.

Fase I. Cualitativa:

Se fundamenta en estudiar los fenómenos sociales para generar una transformación de la de la problemática. Que el investigador se suma al campo de estudio y produce conocimiento sobre la realidad social, presentando soluciones a la problemática planteada. (Ander, 2011). Desde esta perspectiva, la fase cualitativa emplea la observación y la técnica de la entrevista, que es un método predominantemente oral basado en un intercambio de preguntas y respuestas entre el investigador y los participantes (Niño B., 2011), es usada para recabar informaciones provenientes de las unidades en estudio en relación con sus variables.

El instrumento fue el guion de entrevista, que se caracteriza por su aplicación mediante preguntas abiertas con carácter de flexibilidad y adaptabilidad, asemejándose a una charla, teniendo una guía específica de información requerida (Arias, 2016), siendo imprescindible tomar lo expresado por del entrevistado en un marco prudente, tomada en detalle, donde las experiencias y perspectivas de los participantes juegan un papel fundamental. Esta se constituyó por un total de siete (07) ítems dirigidos a obtener información acerca del problema en estudio referido a Estrategias de Liderazgo para la Innovación Social en la Alcaldía del municipio Mauroa, dirigido a los empleados de la Secretaría de Hacienda de esta institución, así como a los jefes y coordinadores adscritos a ella. Se seleccionaron, se acuerdo a sus puestos de trabajo, codificados (ES, empleado secretario; EJ, empleado Jefe; EC, empleado Coordinador; EE, Empleado fijo)

Fase II.

Se utilizaron las metodologías de obtención de información cuantitativa, identificada como métodos de investigación, para la recopilación y estudio de datos numéricos, para analizar y contrastar con el fundamento teórico previamente investigado. (Hernández-Sampieri, 2018), la

técnica utilizada fue la encuesta permite reunir información sobre las opiniones, actitudes, comportamientos y experiencias de personas en relación a una problemática.

La encuesta sirve para recabar información de manera ordenada y sistemática, mediante preguntas previamente definidas planteadas a la población. Constituye una práctica para obtener datos relevantes. (Tamayo, 2012). Cabe resaltar, que esta técnica permite al investigador explorar las variables en estudio directamente en el campo. El instrumento, fue el cuestionario estructurado con preguntas cerradas, con múltiples respuestas de selección. (Arias, 2016) (Behar, 2008). Para el presente caso, el cuestionario estará compuesto por 11 ítems, de selección múltiple tipo Likert, (Siempre, Casi siempre, Casi nunca y Nunca), en correspondencia con Estrategias de Liderazgo para la Innovación Social en la Alcaldía de Mauroa, específicamente a los 28 empleados de la Secretaría de Hacienda de la Alcaldía del municipio Mauroa del Estado Falcón.

Validación y Confiabilidad de Instrumentos

La validez es la aptitud de una escala para evaluar las características para las que fue concebida, y no otras similares, al respecto, se mencionan que una escala es válida cuando ciertamente mide lo que declara medir. (Behar, 2008), el presente estudio, se llevó a cabo la validación de la guía de entrevista y el cuestionario, evaluados por tres expertos investigadores con amplia trayectoria en la elaboración y validación de instrumentos, quienes son docentes en metodología en la Universidad Valle del Momboy en Trujillo, quienes concluyeron que los instrumentos efectivamente miden las variables.

La confiabilidad es la consistencia interna entre las variables y su habilidad para distinguir de manera constante. Al respecto, se señala que es confiable cuando se puede confiar en sus resultados consistentes al aplicarla a la misma muestra. (Behar, 2008), lo que implica que los

mismos objetos deben ser evaluados con la misma consistencia en cada aplicación. Se evaluaron las variables estrategias de liderazgo e innovación social aplicados a la alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón. Esto se logra con una evaluación meticulosa y coherente, con el diseño de la prueba, cómo se aplica y cómo se mide para determinar su robustez y fiabilidad. Esta, fue revisada y validada por tres expertos.

La confiabilidad se describe como la medida en que se logran resultados, similares en diferentes aplicaciones, (Chávez, 2009), se llevó a cabo una prueba piloto para verificar si el cuestionario realmente evalúa lo requerido, mediante el cálculo de los coeficientes de confiabilidad logrados. Se efectuó una prueba piloto a 10 personas empleadas en la alcaldía del Municipio Mauroa, para valorar la consistencia, al interrogar a sujetos que compartieran características similares. El cálculo de la confiabilidad se aplicó de la fórmula Alfa de Crombach, que es empleada para instrumentos con múltiples opciones de respuesta, como se describe a continuación

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^{2i}}{S^{2t}} \right]$$

Donde cada elemento significa que:

r = Coeficiente Alfa de Cronbach.

k = Número de Ítems.

S^{2i} = Varianza se los puntajes de cada ítems.

S^{2t} = Varianza se los puntajes totales.

1= Contante

$$r_{tt} = \frac{\sum x_i - 1}{\sum x_i^2 - 1} = \frac{12 - 1}{11 - 1} = \frac{11}{10} = 1.1$$

$$r_{tt} = \frac{\sum x_i - 1}{\sum x_i^2 - 1} = \frac{11}{10} = 1.1$$

$$r_{tt} = \frac{\sum x_i - 1}{\sum x_i^2 - 1} = \frac{11}{10} = 1.1$$

$$r_{tt} = 0.90\%$$

Tabla 03. Criterio de Interpretación de Coeficiente de Confiabilidad

Criterios	Confiabilidad
De -1 a 0,01	Rehacer el instrumento
De 0,02 a 0,49	Revisión del instrumento
De 0,50 a 0,70	Instrumento confiable
De 0,71 a 1	Instrumento altamente confiable

Fuente: (Hernández e. a., 2010)

Luego de aplicar y procesar la fórmula correspondiente al alfa de Crombach, se obtuvo 0.9 para el instrumento, lo cual se considera altamente confiable (Hernández, et al., 2010).

Análisis de los Datos

En este se señalan las diferentes perspectivas o enfoques de los datos recopilados. Combinando los métodos utilizados para investigar el fenómeno, del enfoque cuantitativo o cualitativo. Al emplear un diseño mixto, el análisis de la información se efectúa en ambos enfoques, comprendiendo la investigación compleja, integrando sus resultados. Para el análisis cualitativo, se utilizó la Triangulación, facilita la discrepancia entre diversas fuentes, metodologías, técnicas e investigadores, todos interpretados desde distintas perspectivas teóricas. (Tamayo, 2012), se comparan tres elementos del estudio, con la información recabada de diferentes sujetos sobre las variables.

Hace referencia a la relación entre los sujetos significativos (muestra) las investigadoras y la bibliografía consultada; estas perspectivas se emplean para analizar la misma información y comparar teorías. Para ello, se analizaron los datos obtenidos con una tabla que contiene ítems y resultados de forma descriptiva, tal como los emitieron los encuestados. Se procede a sistematizar los productos y se confirma la factibilidad de lo obtenido en la triangulación. Se contrastan las observaciones de las investigadoras, los informantes y los sujetos significativos, analizando sus respuestas con la teoría, conllevando a resultados objetivos y válidos. En esta metodología se estudia utilizando categorías y codificación de los datos, para su posterior interpretación, lo cual contribuye a generar conocimientos sistemáticos sobre el liderazgo para la innovación social. Se deriva la organización de la información desde la problemática planteada.

Para el análisis cuantitativo la información, se procede al análisis estadístico. Esto permite formular hipótesis e interpretaciones. Así, el procesamiento se inicia organizando y analizando la información empleando estadística descriptiva con histogramas, tablas estadísticas, frecuencias que resumen los valores para contrastar con la teoría. (Hurtado, 2015). Se generan resultados numéricos, estadísticos que se confrontan con fundamentos bibliográficos.

Integración de los Resultados

En el enfoque mixto, se aplicó el diseño secuencial exploratorio, primero con el enfoque cualitativo y posteriormente el cuantitativo. Se diseñaron los instrumentos acordes a cada enfoque y de esta manera detectar la integración en los resultados, se la siguiente manera:

En el enfoque cualitativo, se proporciona la siguiente tabla con los resultados relacionados con el liderazgo para la innovación social.

Tabla 5. Acciones de liderazgo que influye en la gestión pública

Temas	Sub Categorías
Acciones de liderazgo que impacta la gestión pública.	Tipos de Liderazgo, Administración pública y Dimensión Ética
	Impacto Positivo del Liderazgo en la Gestión Pública: <ul style="list-style-type: none"> - Empleo de las características del liderazgo - Demostración de las habilidades de liderazgo - Implementación de la innovación social - Beneficios de la innovación social para generar bienestar social
	Impacto Negativo del Liderazgo en la Gestión Pública: <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de estrategias de liderazgo para la innovación social - Inaplicación de estrategias de liderazgo para la innovación social - Reducción de la productividad en la Administración pública
Impacto de las Acciones de Liderazgo en la Gestión Pública	Factores Asociados a la poca productividad de la Gestión Pública por falta de liderazgo en la innovación social <ul style="list-style-type: none"> - Resalta el papel de Jefe No de líder - Falta de Políticas de innovación social - Reduce la capacidad de reacción hacia la población.

Nota: Las Acciones de Liderazgo, influyen de diversas formas en la gestión pública, ya sea positiva o negativa.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Luego de aplicado el guion de cuestionario, la información recopilada de los entrevistados, quienes son la población en estudio, pero para efectos del análisis cualitativo, se tomaron uno por sector, (Secretaria, Jefes, Coordinadores, Empleados) personas pertenecientes a la Secretaria de Hacienda municipal. Teniendo en consideración que se codificaron (ES, empleado secretario; EJ, empleado Jefe; EC, empleado Coordinador; EE, Empleado fijo), de acuerdo a palabras de los entrevistados:

ES1: El liderazgo es una función importante aquí en la alcaldía, en su mayoría no se ve que aplican las habilidades propias de un verdadero líder, además, tampoco trabajan relacionados a la

innovación social, no se consiguen los beneficios esperados de ambos aspectos, tan importantes para la alcaldía.

EJ2: Bueno nosotros como jefes no conocemos como se aplican los rasgos de liderazgo, sus destrezas, en realidad trabajamos con las planificaciones que nos pasan y seguimos órdenes de los superiores, que aunque seamos jefes nos dan instrucciones precisas para laborar. Con lo de innovación social, actualmente no se realizan trabajos que relacionen esta innovación con el liderazgo en la institución.

EC3: El liderazgo es un término muy antiguo, que ha ido variando conforme pasa el tiempo, aquí en la alcaldía hay jefes que presentan ciertas características de líder, pero que no las aprovechan al máximo. Faltan formaciones continuas que nos ayuden a mejorar nuestras funciones. De la innovación social, la mayoría considera que es tecnología sin saber que es trabajar por el bienestar social. Eso no se aplica mucho, pero estoy seguro que sería de provecho para el municipio.

EE4: En la alcaldía de Mauroa, el líder es nuestro alcalde, aunque nosotros como su equipo de trabajo también debemos ser líderes, sin embargo se manejan muy bien esos términos, son relevantes para nuestro trabajo diario. La innovación social, no tenemos conocimiento cierto, pero por su nombre indica que es para beneficios amplios y que la alcaldía debe aplicarlo.

Análisis Cualitativo

Identificación de Categorías

Categorías: Acciones de liderazgo que impactan la gestión pública.

- Tipos de Liderazgo
- Administración pública

- Dimensión Ética

Influencia de las Acciones de liderazgo que influyen en la gestión pública

Impacto Positivo del Liderazgo en la Gestión Pública

- Empleo de las características del liderazgo
- Demostración de las habilidades de liderazgo.
- Implementación de la innovación social
- Beneficios de la innovación social para generar bienestar social

Impacto Negativo del Liderazgo en la Gestión Pública

- Ausencia de estrategias de liderazgo para la innovación social
- Inaplicación de estrategias de liderazgo para la innovación social
- Reducción de la productividad en la gestión pública

Factores Asociados a la poca productividad de la Gestión Pública por falta de liderazgo en la innovación social

- Resalta el papel de Jefe No de líder
- Falta de Políticas de innovación social
- Reduce la capacidad de reacción hacia la población.

Integración de los Resultados Cualitativos

Impacto Positivo del Liderazgo en la Gestión Pública

El personal que labora en la Secretaria de Hacienda en la alcaldía de Mauroa, tiene ciertos conocimientos acerca de características del liderazgo en la gestión pública. Reconocen la existencia de habilidades, pese a no implementarlas, logran resultados favorables en sus tareas. La

innovación social, puede ofrecer grandes ventajas y generar bienestar social, que actualmente no se lleva a cabo a plenitud en dicha institución pública, se encuentran prestos a poner en práctica para la productividad organizacional.

Impacto Negativo del Liderazgo en la Gestión Pública

Existe falta de estrategias de Liderazgo para la innovación social, para mejorar significativamente su impacto en la comunidad, para el logro de objetivos y la satisfacción de la sociedad. De igual forma, no se aplican estrategias de planificación, lo que debilita la gerencia y productividad de dicha institución pública.

Validación de los Resultados

Corroboración de Hallazgos

Contrastando los resultados, se tiene que autores como (Cardeño, 2018) consideran el liderazgo en la administración pública, como el arte de dirigir a las personas planificando y organizando tareas, de forma colaborativa. **Aportes a la Discusión:** La investigación aporta evidencia, acerca del liderazgo en la administración gubernamental, se caracteriza por su habilidad para transformar vidas, originando ideas de manera activa, participativa y con un fuerte compromiso social, Con la intención de enriquecer la calidad de vida de los habitantes. En la Alcaldía de Mauroa, no se manifiestan estas habilidades, concerniente a sus responsabilidades, no obstante, con una planificación laboral óptima podrían incluir estrategias que generen productividad y beneficios.

En el liderazgo (Canals, 2019), indica que actualmente causan mayor impacto en la sociedad, teniendo el liderazgo transformacional, como el intercambio entre el líder que guía y los

seguidores que aceptan la información. **Aportes a la discusión:** En la Alcaldía de Mauroa, esto viene dado como una forma de transformar las realidades. Con capacitación del personal, secretarios, jefes, coordinadores y directores, genera conocimientos y valor a sus funciones.

El liderazgo transaccional, (Daza Herrera, 2013), confiere cambios relevantes en un escenario, logrando unir las capacidades individuales, para convertirlas en beneficios grupales.

Aportes a la discusión: para la Alcaldía de Mauroa, la función del líder transformacional debe fomentar cambios mediante Apoyándose en incentivos que propicien la modificación de normas, ideas y posturas, con la intención de estimular innovaciones que optimicen la productividad empresarial. Brindando respuesta oportuna.

El liderazgo en la administración pública, es determinado por (Hinojosa, 2023) como elementos, usados por una persona para dirigir y suministrar conocimientos de manera responsable, para contribuir y afianzar los propósitos de la entidad gubernamental, promoviendo el incremento del nivel de vida en la sociedad. **Aportes a la discusión:** Guía hacia el trabajo colaborativo, para la formación integral de empleados y colectivos, Con la intención de fomentar mejoras, apoyadas en la evaluación comunitaria, para que en una labor compartida entre organizaciones públicas y privadas, trabajen de forma armonizada por el bienestar común.

La innovación social para (Asara, 2019), son procesos prácticos, que se desarrollan de manera colectiva, con la participación ciudadana, obteniéndose resultados beneficiosos al servicio, que brindan respuestas las problemáticas contextuales, ya sean de tipo material o inmaterial.

Aportes a la discusión: En la Alcaldía de Mauroa, se conoce el término de innovación social como una herramienta que promueve la transformación de la sociedad de forma participativa e inclusiva. Aunque no cumple con su objetivo social, planifica para la atención de los

requerimientos sociales, lo que falta es integrar ambos términos y ponerlos en práctica para generar soluciones que beneficien al entorno global del municipio.

Conclusiones:

Una vez evaluados los resultados de la guía de entrevista, se toma como fundamento, que ambas variables en estudio como lo son el liderazgo para la innovación social en la alcaldía del municipio Mauroa, resultan ser de gran relevancia para mejorar su gestión pública, aunque actualmente no se aplican de forma adecuada. Es imprescindible implementar tácticas que posibiliten que los empleados, especialmente, Secretarios, jefes, Coordinadores y Directores conciban sus labores como una praxis donde sus habilidades en liderazgos resalten para la innovación social.

En consecuencia, las competencias que deben tener los dirigentes en esta organización no se reflejan por falta de difusión. De igual forma, respecto a las habilidades que deben poseer las personas para desempeñar sus roles de liderazgo dentro de la Alcaldía del municipio Mauroa, estos las tienen, No obstante, carecen de la capacitación necesaria para implementar herramientas útiles en las funciones que hacen. Conocen la existencia del liderazgo, pero no de innovación social como forma de generar beneficios sociales. Por consiguiente, esta variable resulta ser nueva Para sus responsabilidades en la gestión gubernamental, que aunque, trabajan para brindar servicios fundamentados en solicitudes contextuales, no la aplican de forma técnica, para generar beneficios organizacionales por ende sociales.

Integración de los Resultados Cuantitativos

Para elaborar esta fase, se realizó la vinculación, análisis y comprensión de los datos recogidos. Por cuanto el análisis obtenido permitirá emitir conclusiones relevantes obtenidas. Seguidamente, se presenta la información recopilada mediante el instrumento cuantitativo, específicamente en relación al cuestionario.

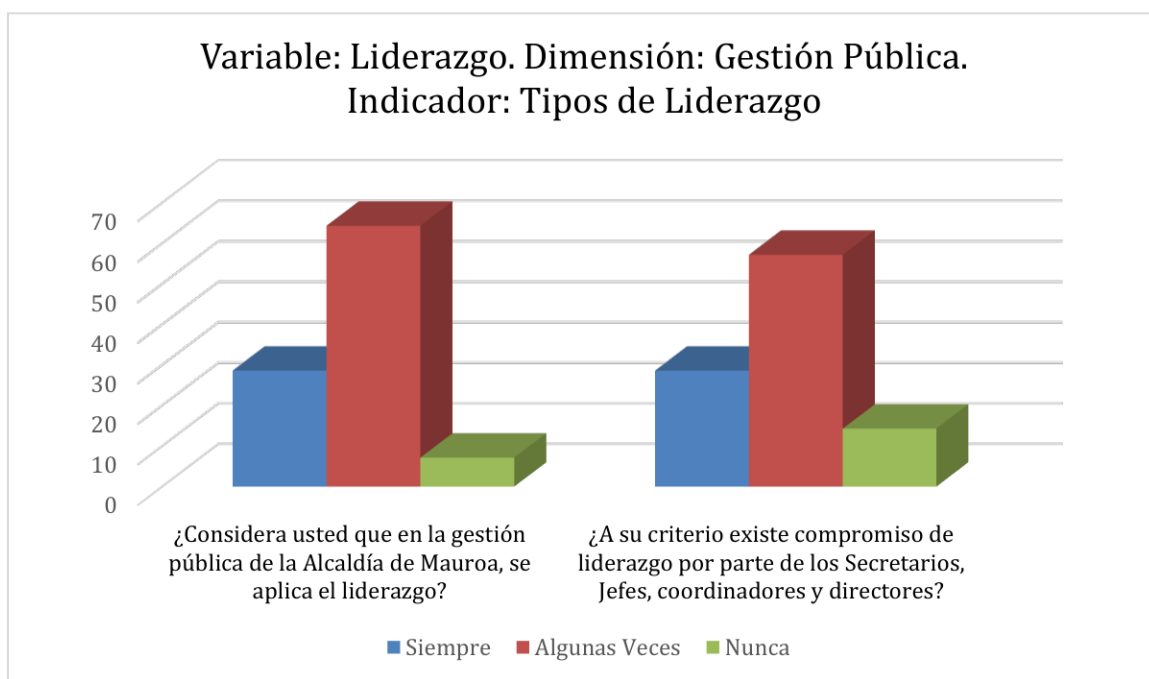
Tabla 6. Variable: **Liderazgo.** Dimensión: **Gestión Pública.** Indicador: **Tipos de Liderazgo**

N°	Ítem	Muestra	Siempre		A Veces		Nunca	
			Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	¿Considera usted que en la gestión pública de la Alcaldía de Mauroa, se aplica el liderazgo?	28	8	28,58%	18	64,28%	2	7,14%
2	¿A su criterio existe compromiso de liderazgo por parte de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores?		8	28,58%	16	57,14%	4	14,28%

Nota: Frecuencia y porcentaje, para el indicador Tipos de Liderazgo

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Figura 1. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Tipos de Liderazgo



Nota: Resultados del Indicador: Tipos de Liderazgo.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Del indicador Tipos de liderazgo, en el ítem 1, el 64,28% indicaron que Algunas Veces la gestión pública de la Alcaldía de Mauroa, aplica el liderazgo, el 28,58% dijo que Siempre y un 7,14% que Nunca. Se considera que no se aplican las habilidades, características del liderazgo, contrastando con (Cardeño, 2018), es la capacidad de dirigir a las personas potencializando sus habilidades en conjunto. De modo, que en las relaciones interpersonales, de promueve la efectividad de los procesos organizacionales y tiene un impacto efectivo en el entorno.

En el ítem 2, el 57,14% expuso que Algunas Veces existe compromiso de liderazgo por parte de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores, el 28,58% señaló que Siempre y un 14,28% expuso que Nunca hay compromiso. Se hace referencia a lo señalado a cerca del El

liderazgo transformacional se caracteriza por fomentar un compromiso mediante la implementación de diversas normativas, las cuales aseguran la permanencia en el mercado. Este se centra en impulsar un cambio orientado a mejorar el rendimiento, con el objetivo de incrementar su productividad. (Daft, La Experiencia del Liderazgo, 2006), desde esta perspectiva, el liderazgo transaccional se considera una estrategia de efectividad organizacional y fomentando el aprendizaje mediante el desarrollo y rendimiento de sus empleados.

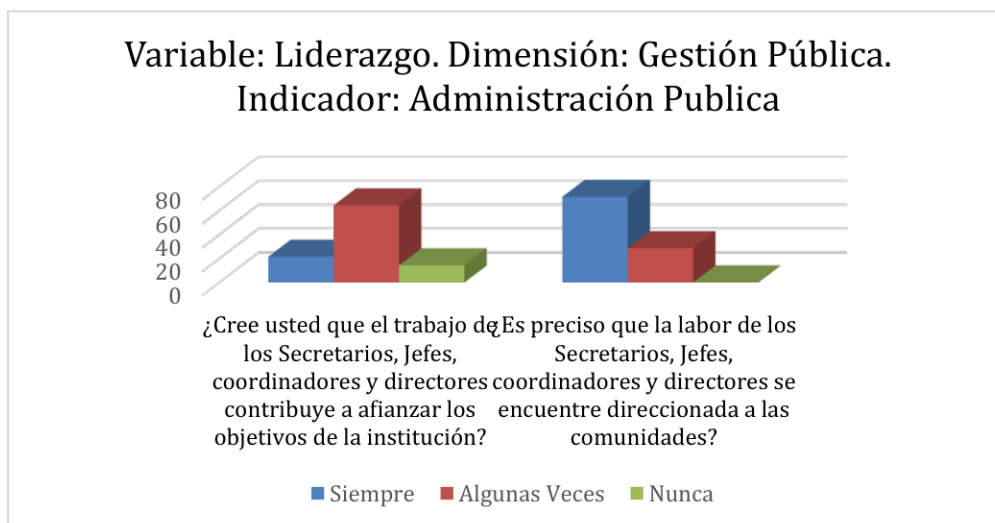
Tabla 7. Variable: Liderazgo. **Dimensión:** Gestión Pública. **Indicador:** Administración Pública

N°	Ítem	Muestra	Siempre		A Veces		Nunca	
			Fr	%	Fr	%	Fr	%
3	¿Cree usted que el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores contribuye a afianzar los objetivos de la institución?	28	6	21,44%	18	64,28%	4	14,28%
4	¿Es preciso que la labor de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores se encuentre direccionada a las comunidades?		20	71,42%	8	28,58%	0	0%

Nota: Indicador Administración Pública, resultados en Frecuencia y porcentaje.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Figura 2. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Administración Pública



Nota: Indicador Administración Pública, gráfico de resultados.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

El ítem 3, se obtuvo que el 64,28% señalaron que Casi Siempre el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores contribuye a afianzar los objetivos de la institución, el 21,44% Siempre y el 14,28% indicaron que nunca, siendo relevante para optimizar los resultados, tal como se señala, que El liderazgo en la administración pública se entiende como una combinación de factores de guía, apoyo y conocimientos de forma responsable. Para la optimización y rendimiento general. (Hinojosa, 2023). El liderazgo en la administración pública se basa en el trabajo en equipo, con decisiones tomadas que impactan directamente en la sociedad. Debe orientarse hacia la sostenibilidad para alcanzar los objetivos, considerando el factor humano, de manera que sus acciones contribuyan a generar un ambiente laboral que promueva la satisfacción tanto interna como externa.

Del ítem 4, los encuestados manifestaron en un 71,42% que Siempre Es preciso que la labor de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores se encuentre direccionada a las

comunidades, mientras que un 28,58% indico que Algunas veces, lo cual resulta importante para la labor institucional de la Alcaldía como ente público. Es un pilar esencial del humanismo, se orienta hacia el trabajo comunitario, transforma la gestión en un motor de crecimiento personal, institucional, social y político, una estrategia que armoniza la sociedad en equitativa y participativa. (Villasmil, 2021) Debe fomentar alianzas estratégicas que apoyen el desarrollo del entorno, promoviendo la inclusión y participación de la comunidad, al mismo tiempo que integra la innovación con el bienestar colectivo.

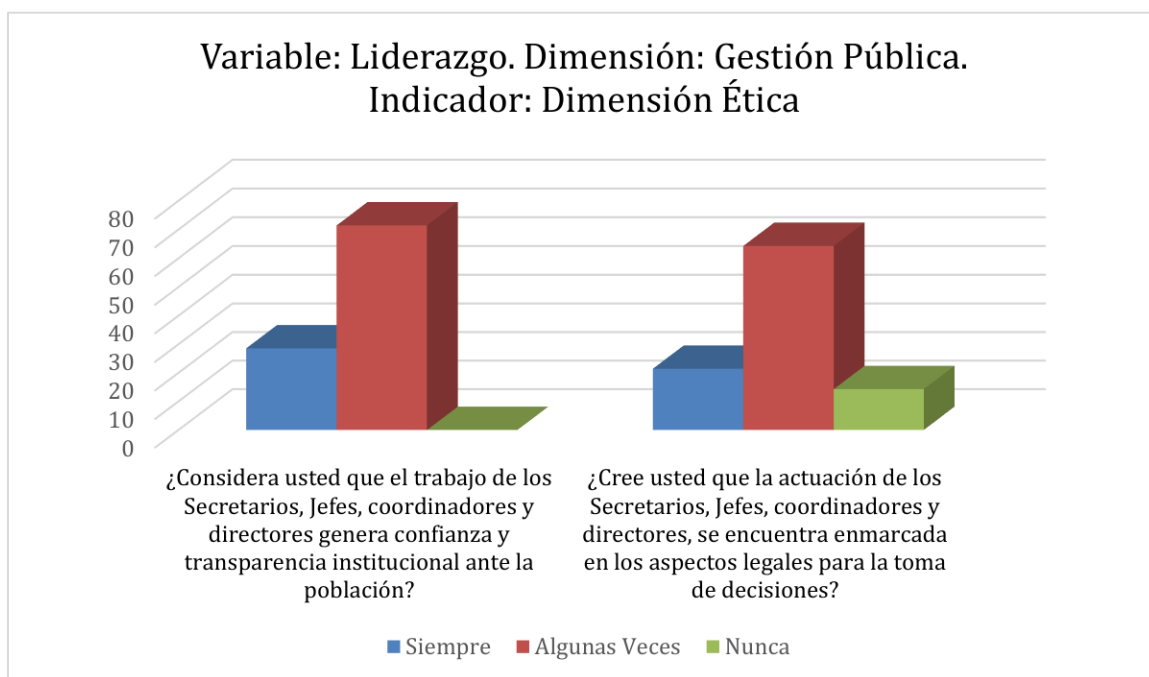
Tabla 8. Variable: Liderazgo. **Dimensión:** Gestión Pública. **Indicador:** Dimensión Ética

Nº	Ítem	Muestra	Siempre		A Veces		Nunca	
			Fr	%	Fr	%	Fr	%
5	¿Considera usted que el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores genera confianza y transparencia institucional ante la población?	28	8	28,58%	20	71,42%	0	0%
6	¿Cree usted que la actuación de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores, se encuentra enmarcada en los aspectos legales para la toma de decisiones?		6	21,44%	18	64,28%	4	14,28%

Nota: Indicador Dimensión Ética, Frecuencia y porcentaje.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Figura 3. Variable: Liderazgo. Dimensión: Gestión Pública. Indicador: Dimensión Ética



Nota: Resultados del indicador Dimensión Ética.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Respecto a al ítem 5, el 71,42% expresaron Siempre el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores genera confianza y transparencia institucional ante la población, mientras que 28,58% indico que Algunas Veces, lo que contribuye al desarrollo de las actividades gerenciales como ente público al servicio de las comunidades. Además, la función pública debe ser capaz de proteger los valores sociales de los ciudadanos, implementando prácticas que promuevan la confianza, la transparencia institucional y brinden beneficios a la sociedad. (Asara, 2019). Es una dimensión fundamental, basada en acciones que promueven el bienestar, con reglamentos que determinan el accionar de las organizaciones públicas y solventando los requerimientos de bienestar y el desarrollo sostenible.

Para el ítem 6, el 64,28% indico que Algunas Veces la actuación de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores, se encuentra enmarcada en los aspectos legales para la toma de decisiones, el 21,44% declaro que Algunas Veces y el 14,28% señaló que Nunca, lo cual debilita la gestión de la Alcaldía, y se contrapone a lo especificado en el marco legal, donde la toma de decisiones es una estrategia competitiva y trascendental. Este enfoque busca alcanzar los objetivos organizacionales con miras al beneficio colectivo y los cambios contextuales. (Hinojosa, 2023). Por consiguiente, el modelo de liderazgo en la gestión pública desempeña un papel crucial en la sociedad, facilitando la formación integral de los subordinados y propicia cambios productivos en la comunidad.

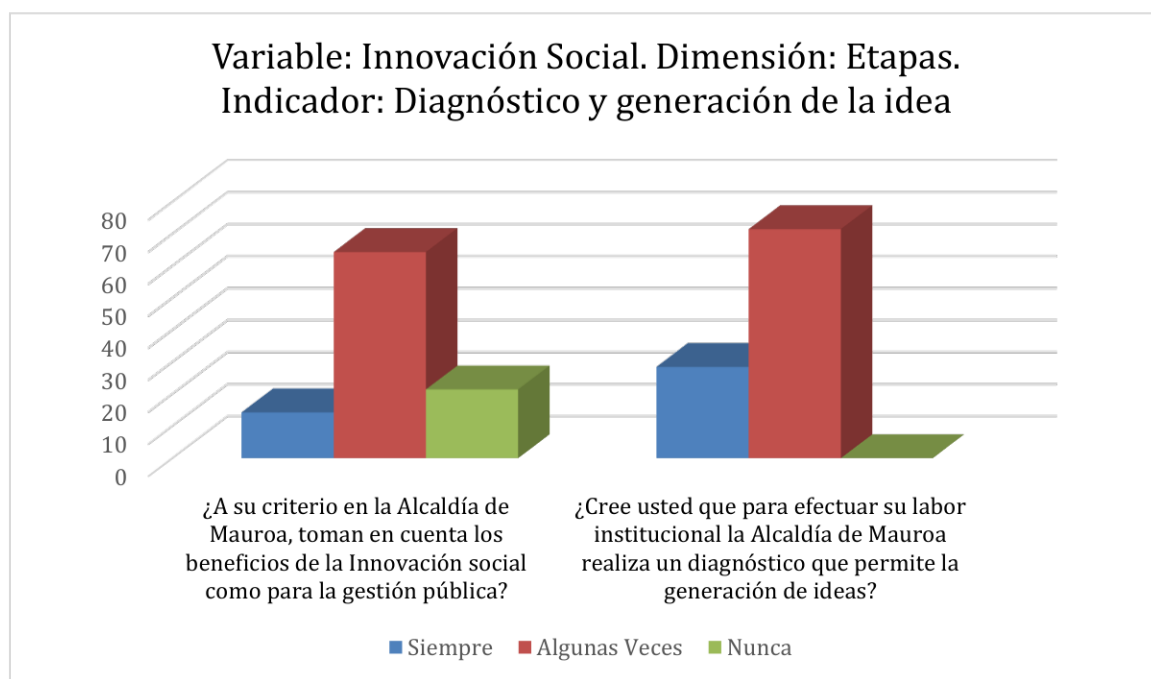
Tabla 9. Variable: Innovación Social. **Dimensión:** Etapas. **Indicador:** Diagnóstico y generación de la idea

N°	Ítem	Muestra	Siempre		A Veces		Nunca	
			Fr	%	Fr	%	Fr	%
7	¿A su criterio en la Alcaldía de Mauroa, toman en cuenta los beneficios de la Innovación social como para la gestión pública?	28	4	14,28%	18	64,28%	6	21,44%
8	¿Cree usted que para efectuar su labor institucional la Alcaldía de Mauroa realiza un diagnóstico que permite la generación de ideas?		8	28,58%	20	71,42%	0	0%

Nota: Resultados del indicador Diagnóstico y generación de la idea.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Figura 4. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Diagnóstico y generación de la idea



Nota: Resultados obtenidos porcentuales, del indicador Diagnóstico y generación de la idea.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Para el ítems 7, el 64,28% señaló que Algunas Veces en la Alcaldía de Mauroa, toman en cuenta los beneficios de la Innovación social como para la gestión pública, el 14,28% indico que Siempre y un 21,44% resalto que Nunca toman en consideración la innovación social. Lo que genera debilidad organizacional, ya que es un fenómeno humanista que transforma la sociedad mediante el desarrollo sostenible, generando así bienestar, valor social y una mejor calidad de vida para las futuras generaciones. (Ramírez, 2022). Así, la innovación social genera cambios productivos, a favor de la población, considerando estrategias complejas acorde al entorno.

Para el ítem 8, el 71,42% respondieron que Algunas Veces para efectuar su labor institucional la Alcaldía de Mauroa realiza un diagnóstico que permite la generación de ideas, por su parte el 28,58% indico que siempre, contrastando con las teorías antes expuestas para reconocer la problemática y las necesidades existentes dentro del ámbito social, como punto de partida para la transformación. Se inicia con el diagnostico, lluvia de ideas sobre la problemática o necesidad que afecta a la comunidad, con trabajo en equipo, recursos disponibles y el deseo de resolverlo. (Mulgan, 2019). Por esta razón, la primera etapa implica recopilar la información necesaria, se identifican las causas, consecuencias e impacto para caracterizar el problema y desarrollar propuestas viables que transformen la situación en un beneficio para la comunidad. Este etapas, genera beneficios y éxitos para la institución.

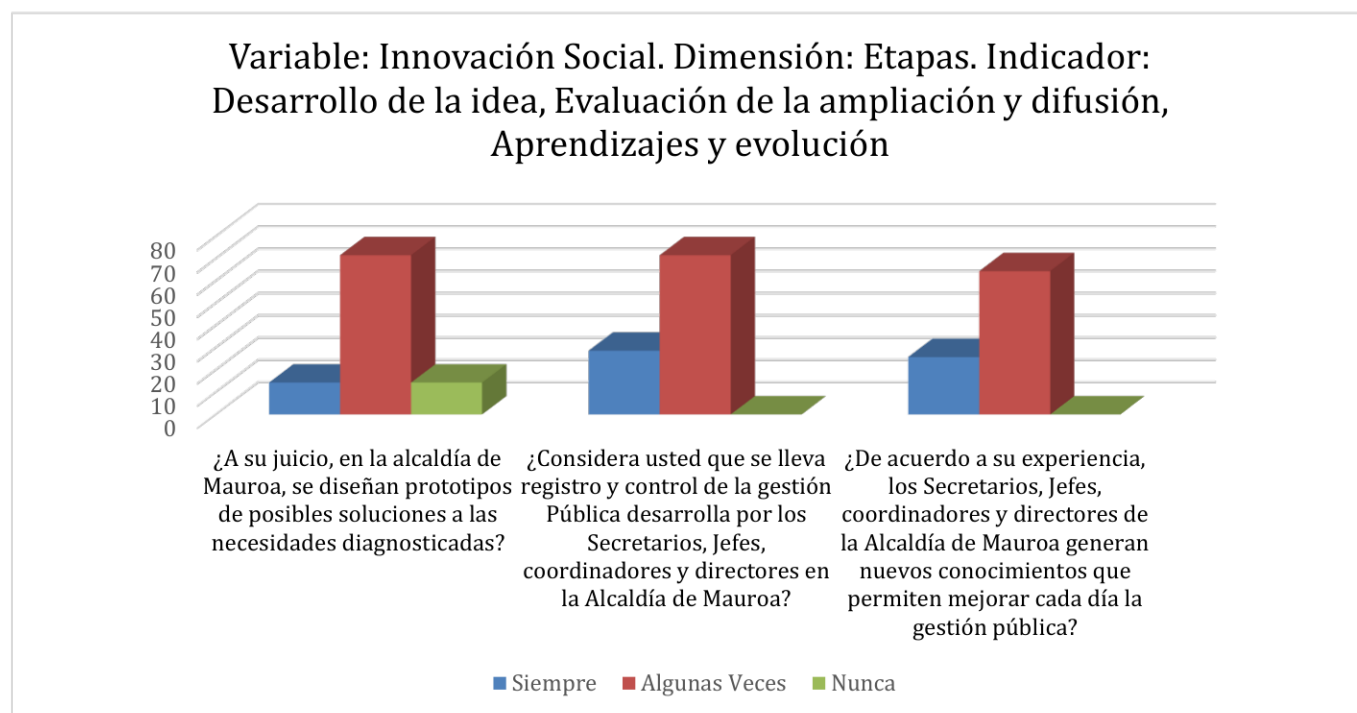
Tabla 10. Variable: Innovación Social. Dimensión: Etapas. Indicador: Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución

N°	Ítem	Muestra	Siempre		A Veces		Nunca	
			Fr	%	Fr	%	Fr	%
9	¿A su juicio, en la alcaldía de Mauroa, se diseñan prototipos de posibles soluciones a las necesidades diagnosticadas?	28	4	14,28%	20	71,42%	4	14,28%
10	¿Considera usted que se lleva registro y control de la gestión Pública desarrolla por los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores en la Alcaldía de Mauroa?		8	28,58%	20	71,42%	0	0%
11	¿De acuerdo a su experiencia, los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores de la Alcaldía de Mauroa generan nuevos conocimientos que permiten mejorar cada día la gestión pública?		10	35,72%	18	64,28%	0	0%

Nota: Resultados del indicador Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución.

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Figura 5. Variable: Innovación Social. **Dimensión:** Etapas. **Indicador:** Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución



Nota: Indicador Desarrollo de la idea, Evaluación de la ampliación y difusión, Aprendizajes y evolución, con resultados porcentuales

Fuente: Portillo, Quintero (2024)

Luego de aplicar la encuesta, se obtuvo como resultado respecto al ítem 9, que el 71,42% se obtuvo que Algunas Veces en la alcaldía de Mauroa, se diseñan prototipos de posibles soluciones a las necesidades diagnosticadas, el 14,28% los encuestados dijeron que Siempre y el resto del 14,28% señalaron que Nunca. Contrastando con lo estipulado en el desarrollo de la idea implica la creación de prototipos o pruebas piloto ejecutando la solución concebida. Este proceso de experimentación busca perfeccionar la propuesta planificada previamente. (Mulgan, 2019). Lo mencionado anteriormente implica importantes desafíos que afectan la eficacia y efectividad de la idea propuesta, reconociendo los elementos de la implementación innovadora.

En lo referido a la aplicación del instrumento respecto al ítem 10, el 71,42% de los empleados de la Secretaria de Hacienda municipal señalaron que Algunas Veces se lleva registro y control de la gestión Pública desarrolla por los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores en la Alcaldía de Mauroa, por su parte el 28,58% indico que Siempre, lo cual genera debilidades organizacionales, ya que como lo indica la teoría donde La fase de control del proceso evalúa cada uno de los detalles involucrados para identificar oportunidades que generen el impacto positivo y la transformación necesaria. (Asara, 2019). En el proceso de difusión de la innovación, se obtiene la información relacionada con la generación, el prototipo y la evaluación, para luego proceder a su transmisión.

Así mismo, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento respecto al ítem 11, se tiene que el 64,28% de los encuestados señalaron que Algunas Veces los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores de la Alcaldía de Mauroa generan nuevos conocimientos que permiten mejorar cada día la gestión pública, mientras que 35,72% indico que Siempre. Esto deduce que la institución se encuentra debilitada en cuanto a innovación social se refiere, contrastando con lo expuesto en las teorías donde las mejoras en las innovaciones, en las que intervienen diversos agentes, se benefician de experiencias previas de aplicabilidad. Estas contribuyen al desarrollo de optimizaciones y promueven nuevos cambios, para que sean competitivos y comprender de manera holística la sociedad. (Mulgan, 2019). Se producen nuevos conocimientos, para las transformaciones significativas que generan desarrollo sostenible para las generaciones venideras.

FASE III. PRESENTACIÓN

En esta fase, se formulan las conclusiones y recomendaciones, se sintetizan los hallazgos y se emiten las orientaciones fundamentadas en los resultados obtenidos. A continuación, se plasman las conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Cumplido el estudio, es factible derivar las conclusiones conforme al objetivo establecido en Analizar las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón, de lo cual se obtuvo que el liderazgo en innovación social es crucial para abordar los problemas contemporáneos que afectan a las comunidades, en este ámbito la gestión local, no cuenta con las estrategias de liderazgo determinantes en la realización de iniciativas que generen un impacto positivo y se traduzcan en satisfacción social. En este sentido, respecto a los objetivos específicos, se obtuvo lo siguiente:

Al Identificar las características y habilidades del liderazgo ejercido en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón, son reconocidas como resaltantes en su labor, sin haber compromisos en sus responsabilidades. Siendo provechoso implementar estrategias que impulsen la productividad y beneficien.

Al describir la innovación social desplegada en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón, no se considera la innovación social, debilitando la organización. Ya que como enfoque humanista facilita contribuir al desarrollo sostenible, promoviendo el bienestar, impacto social y Elevando la calidad de vida para las próximas generaciones.

Por su parte, en lo que atañe a establecer las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón, se presenta una propuesta,

que permite adoptar enfoques y acciones que involucren a la comunidad y fomenten el desarrollo sostenible.

Recomendaciones

Efectuar un estudio minucioso que determine las deficiencias y dificultades sociales propias del municipio, con la recopilación y evaluación de datos demográficos, económicos y sociales reconociendo los desafíos que enfrenta la comunidad.

Desarrollar herramientas que faciliten la participación activa de los ciudadanos en las decisiones, implementando foros comunitarios, encuestas y consultas públicas para participar en la formulación de políticas al servicio del municipio.

Impulsar sociedades con instituciones no gubernamentales, centros universitarios y empresas locales para crear redes que fortalezcan los recursos disponibles, permitir el intercambio de experiencias y la ejecución conjunta de proyectos novedosos.

Incentivar programas de adiestramiento dirigidos a líderes comunitarios y trabajadores públicos en gestión de proyectos, innovación social y liderazgo colaborativo. Facilitando el empoderamiento de los actores locales, permitiéndoles encabezar iniciativas exitosas en sus comunidades.

Impulsar una cultura de innovación sostenida en la administración municipal, reconociendo la relevancia del aprendizaje para la transferencia de ideas y la creación de modelos de mejora.

Mantener comunicación con la comunidad acerca de los objetivos, progresos y resultados de las iniciativas llevadas a cabo, para estimular a participar de forma activa en los procesos comunitarios.

REFERENCIAS

- Álvarez-Gayou J., J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Mexico, D.F.: Editorial Paidós Educador. Mexicana, S.A. Obtenido de <http://mayestra.files.wordpress.com/2013/03/bibliografc3ada-de-referencia-investigacic>)
- Ander, E. (2011). *Pautas y orientaciones para elaborar un diagnóstico comunitario. Humanitas*. Buenos Aires: Humanitas.
- Arboleda, e. a. (Julio-Septiembre de 2019). Laboratorios de innovación social, como estrategia para el fortalecimiento de la participación ciudadana. (F. LUZ., Ed.) *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.*, XXV(3), 130-139. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026739>
- Arias, F. (2016). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (7ma. ed.). Caracas: Epísteme.
- Asara, V. (2019). La redefinición y coproducción de los servicios públicos por los movimientos urbanos: La innovación social de Can Batlló en Barcelona. *Participación y Conflicto*. 12(2), 539-565. Obtenido de <https://doi.org/10.1285/i20356609v12i2p539>
- Balestrini, M. (2012). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores asociados.
- Balestrini, M. (2012). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas Venezuela: Editorial Consultores Asociados.
- Behar. (2008). *Metodología de la Investigación*. . D.F México.: Ediciones Salom .

- Caicedo, e. a. (2014). *Innovación Social: Una Estrategia para generar Liderazgo Social*. Bogotá. Colombia: Trabajo de Grado para optar el título de Trabajadoras Sociales. Universidad De La Salle.
- Canals, C. M. (07 de 23 de 2019). *Qué es el Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard*. . Obtenido de UNIR La universidad en internet.: <https://www.unir.net/empresa/revista/quees-el-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
- Cardeño, E. C. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista Espacios*, 18(9), 19-38. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n/>
- Chávez, N. (2009). *Introducción a la investigación Educativa* (1era edición ed.). (I. 980-295-068-8., Ed.) Venezuela, Maracaibo.: Gráfica González, S.A. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0031231/cap03.pdf>
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo* (3era ed.). Mexico D.F: Thompson Learning. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/722972260/DAFT-R-2013-La-Experiencia-Del-Liderazgo>
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo* (3ª. ed ed.). México D.F: Thomson Learning. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/722972260/DAFT-R-2013-La-Experiencia-Del-Liderazgo>
- Daza Herrera, Y. A. (31 de Marzo de 2013). Liderazgo en la gestión pública. , 6(10), 45–55. *Una ciencia Revista De Estudios E Investigaciones*, 6, 45-55. Obtenido de <https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/105>

Galindez, C. P. (2022). *Competencias del liderazgo innovador: Intervención práctica*.

Universidad Nacional de Córdoba, Sociología y Ciencias Políticas. España: Universidad

Nacional de Córdoba. Obtenido de

[https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Galíndez, C. P. (2022). *Competencias del liderazgo innovador: Intervención práctica*.

Universidad Nacional de Córdoba, Sociología y Ciencias Políticas. España: Universidad

Nacional de Córdoba. Obtenido de

[https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/547645/Tesis%20Galindez%20-%20Padilla%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, e. a. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a ed.). Mexico: McGraw Hill.

Hernández, G. (2013). Innovación social en organismos públicos centralizados del estado Zulia.

(U. d. ISSN, Ed.) *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 18(62), 336-355. Obtenido de

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/12887/12873>

Hernández, H. R. (2023). Estrategias de Liderazgo para la Implementación Exitosa de la

Enseñanza Innovadora. 6(1), 97-102. (U. Universidad Autónoma Del Estado de México,

Ed.) *Revista Ciencia Latina. Org*, 97-113.

Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa,*

cualitativa y mixta. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Ciudad de Mexico: Editorial Mc

Graw Hill Education. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Hinojosa, J. M. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero,

Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, Vol. 3 (Núm. 3), 20-32. Obtenido de

<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023>.

- Hurtado, J. (2015). *El Proyecto de Investigación: Comprensión Holística de la Metodología y de la Investigación*. (8va Edición. ed.). Caracas, Venezuela.: Editorial Quirón.
- Johnson, B. &. (2004). Investigación con Métodos Mixtos: Una Investigación paradigma al que le ha llegado su hora. . *Investigadora Educativa*, 7(33), 14-32. Obtenido de <http://www.tc.umn.edu/~dillon/CI%208148%20Qual%Reserch/Seccion%2014/Johnson%20&%20Onwuegbuxie%20PDF.pdf>
- Koontz, H. y. (2011). *Administración. Una perspectiva global*. . Madrid: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y. (2012). *Administración. Una perspectiva global*. (14ª. Edición. ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Mulgan, e. a. (2019). Innovación social: qué es, por qué importa y cómo puede acelerarse. *Innovar*, 29(73), 89-123. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&
- Niño B., V. (2011). *Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución primera edición*. Bogotá Colombia: Ediciones de la U.
- Prieto, M. (2019). *Liderazgo para la innovación y comportamiento innovador en un grupo de trabajadores administrativos de una institución de educación superior*. Universidad del Rosario de Bogotá. Colombia: Universidad del Rosario de Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/2997221c-df9e-4ef9-aa65-72d37dbc01d9/content>
- Ramírez, R. M. (2022). Estrategias facilitadoras e innovación social: aproximaciones, teorías, aportes y reflexiones. (U. d.-1. 2477-9385., Ed.) *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*., 99(38), 290-312. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.7502724>
- Robbins, S. &. (2018). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Mexico: Pearson.
- Robbins, S. &. (2018). *Comportamiento organizacional*. (15a ed.). Mexico, D.F.: Pearson.

Stoner, J. (2005). *Administración*. (6ta Edición. ed.). México.: Prentice-Hall, Inc. Hispanoamericana, S.A. .

Tamayo, T. y. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial LIMUSA.

TVES., T. V. (24 de mayo de 2024). *Televisora Venezolana Social*. TVES., RIF G-20007687-9.

Obtenido de Venezuela Impulsa la Formación de Científicos con Nuevas Becas de Postgrado: <https://www.tves.gob.ve/venezuela-impulsa-la-formacion-de-cientificos-con-nuevas-becas-de-postgrado/>

Villasmil, M. d. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 17(2), 199-216. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

PROPUESTA

Portada



**ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA
INNOVACIÓN SOCIAL EN LA ALCALDÍA
MUNICIPIO MAUROA**

**TUTORA:
PROF. MSC. CRISTINA VIERAS**

**PRESENTADA POR:
BR. VALERIA QUINTERO
TSU. WENDY PORTILLO**

**ALCALDIA BOLIVARIANA
Mauroa**
AVANZA CON TRABAJO Y PERSISTENCIA

Resumen

El Liderazgo para la innovación social son elementos claves para promover la participación ciudadana, siendo efectivo para contribuir al trabajo en equipo. En la gestión de la alcaldía de Mauroa, contribuye a abordar los retos comunitarios a través de políticas públicas que mejoran la calidad de vida de los ciudadanos satisfaciendo sus necesidades e incluyéndolos como entes participativos en las decisiones y el trabajo de la comunidad, como individuos que conocen la realidad.

Para la presente propuesta, se plateo como objetivo Promover un liderazgo en la Alcaldía que impulse iniciativas de innovación social, fomentando la participación ciudadana y el desarrollo sostenible para mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio Mauroa. Para ello, se tomaron en consideración los resultados obtenidos durante la investigación y los requerimientos socioeconómicos de la población, a través de la institución gubernamental.

Las estrategias de liderazgo para la innovación social incluyen fomentar la participación comunitaria a través de consultas populares y consejos comunales, proporcionar educación y capacitación mediante programas y talleres, fomentar la colaboración con otras instituciones a través de alianzas y convenios, utilizar la tecnología para mejorar la comunicación con los ciudadanos y la gestión de proyectos, y establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación para garantizar la transparencia en la gestión pública y mejorar continuamente los proyectos implementados.

Introducción

Actualmente, el contexto social y económico actual, requiere la implementación de innovación social como componente para confrontar las exigencias, especialmente en instituciones como la Alcaldía del municipio Mauroa, en el estado Falcón. Esta permite crear e implementar nuevas ideas, estrategias y soluciones para el bienestar de la ciudadanía y atender necesidades ciudadanas concretas. En este contexto, las alcaldías desempeñan un papel fundamental, en la administración pública y del desarrollo local.

Por su parte, las estrategias de liderazgo orientadas a la innovación social son relevantes para empoderar a los habitantes, insertándolos como elementos de contribución en las políticas públicas. Por lo cual, el liderazgo efectivo facilita no las funciones de dirección, inspirando al trabajo en equipo. Desarrollando un modelo de gestión pública inclusivo y participativo, con impacto positivo y sostenible del municipio. La presente propuesta, dirigida a promover el liderazgo en la Alcaldía que impulse iniciativas de innovación social, fomentando la participación ciudadana y el desarrollo sostenible, como empresa de mayor envergadura. Se encuentra estructurado por objetivos, actividades, cronograma y presupuesto.

Objetivos

Objetivo General

Promover un liderazgo en la Alcaldía que impulse iniciativas de innovación social, fomentando la participación ciudadana y el desarrollo sostenible en los habitantes del municipio Mauroa.

Objetivos Específicos

Impulsar la participación de los ciudadanos identificando la solución de problemas comunales, fortaleciendo la democracia y la cohesión social.

Implantar alianzas estratégicas con organizaciones locales y universitarias para crear y ejecutar proyectos de innovación social que respondan a las necesidades de la comunidad.

Fortalecer las competencias del personal municipal y de la comunidad en cuanto a liderazgo y gestión de proyectos, suscitando la cultura innovadora.

Integrar herramientas tecnológicas en la gestión pública y los servicios municipales para mejorar la eficiencia, la transparencia y la accesibilidad a la información.

Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de innovación social, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

Actividades

Las acciones a tomar, se diseñaron en el orden de los objetivos formulados, asignándose los recursos necesarios para su ejecución. Tal como se presenta a continuación:

Tabla 11. Actividades de la Propuesta

Objetivo Específico	Actividades	Recursos
Impulsar la participación de los ciudadanos identificando la solución de problemas comunales, fortaleciendo la democracia y la cohesión social.	Reuniones y Debates Comunitarios Consultas Públicas Eventos Culturales y Recreativos Uso de Plataformas Digitales	Pizarra, computadora, proyector, folletos informativos Herramientas digitales, boletines comunitarios Anuncios en la radio, Sonido, iluminación, Sitio web, Hojas blancas, lápices, borradores, temperas, marcadores, láminas de papel bond.
Implantar alianzas estratégicas con organizaciones locales y universitarias para crear y ejecutar proyectos de	Proyectos Piloto Colaborativo Creación de grupos de Trabajo Capacitación conjunta	Plantillas para planificación y seguimiento. Hojas blancas, lápices, borradores, temperas, marcadores, láminas de papel bond. Pizarra, proyector.

innovación social que respondan a las necesidades de la comunidad.	Plataformas digitales de colaboración	Herramientas digitales. Sitio web
Fortalecer las competencias del personal municipal y de la comunidad en temas de liderazgo y gestión de proyectos, promoviendo una cultura de innovación y adaptabilidad.	Diplomados y Cursos de Capacitación Talleres Prácticos Simulaciones y Juegos de Rol	Pizarra, computadora, proyector, Herramientas digitales, guías, Hojas blancas, lápices, borradores, temperas, marcadores, láminas de papel bond.
Integrar herramientas tecnológicas en la gestión pública y los servicios municipales para mejorar la eficiencia, la transparencia y la accesibilidad a la información.	Capacitación en Herramientas Digitales Implementación de Plataformas de Gobierno Digital Uso de Redes Sociales Aplicaciones Móviles	Pizarra, computadora, proyector, Herramientas digitales, guías, Hojas blancas, lápices, borradores, temperas, marcadores, láminas de papel bond. Sitio web
Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de innovación social, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.	Definición de Objetivos Claros Desarrollo de Indicadores de Desempeño Implementación de Herramientas de Evaluación Evaluaciones Periódicas	Pizarra, computadora, proyector, guías, Hojas blancas, lápices, borradores, temperas, marcadores, láminas de papel bond.

Cronograma

Tabla 12. Cronograma de la propuesta

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MESES					
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Fomentar la participación activa de los ciudadanos en la identificación y solución de problemas locales, fortaleciendo la democracia y la cohesión social.						
Implantar alianzas estratégicas con organizaciones locales y universitarias para crear y ejecutar proyectos de innovación social que respondan a las necesidades						
Fortalecer las competencias del personal municipal y de la comunidad en temas de liderazgo y gestión de proyectos, promoviendo una cultura de innovación y adaptabilidad.						
Integrar herramientas tecnológicas en la gestión pública y los servicios municipales para mejorar la eficiencia, la transparencia y la accesibilidad a la información.						
Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de innovación social, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.						

Elaboración propia (2024)

Presupuesto

La generación de gastos en el presupuesto, se relaciona con las actividades propuestas, destacando, que la alcaldía como ente público, cuenta con los espacios requeridos para llevar a cabo las formaciones, capacitaciones, encuentros, charlas, talleres, cursos, diplomados, juegos de roles, entre otros. Además de tener, computador, pizarra, proyector y sonido. Por lo tanto, el presupuesto generado, es de los recursos que deben adquirir. Tales como:

Tabla 13. Presupuesto de la Propuesta

Items	Material	Cantidad	Precio unitario	Precio total
1	Impresiones	2500	5,00	12.500,00
2	Bolígrafos	200	30,00	6.000,00
3	Hojas blancas	4500	0,35	1.750,00
4	Sacapuntas	60	15,00	900,00
5	Lápices	120	35,00	4.200,00
6	Borradores	60	20,00	7.200,00
7	Temperas	15	50,00	750,00
8	Marcadores	12	50,00	600,00
9	Papel bond.	30	45,00	1.350,00
			TOTAL	35.250,00

ANEXOS

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



TECNICA: ENTREVISTA. INSTRUMENTOS: GUIA DE ENTREVISTA

Elaborado por:

BR. Valeria Quintero

TSU. Wendy Portillo

INSTRUCCIONES:

ESTIMADO ENCUESTADO: Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder la Guía de Entrevista:

- 1. Lea detenidamente todas las preguntas antes de responderlas.**
- 2. Siga el orden establecido.**
- 3. No deje ninguna pregunta sin responder.**
- 4. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.**
- 5. Si se presenta dudas al responder el instrumento, consulte al entrevistador.**

Dicho instrumento, está compuesto por 7 ítems, relacionados A **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPIO MAUROA**

GUIA DE ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que cumplen con las características de liderazgo los Secretarios, Jefes, Coordinadores y Directores de la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón?

2. ¿Cree usted que se ponen de manifiesto las habilidades de liderazgo en los Secretarios, Jefes, Coordinadores y Directores de la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón?

3. ¿A su criterio utilizan la innovación social en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón?

4. ¿Supone usted sería de gran ventaja para la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón aplicación de la innovación social como forma de generar bienestar social?

5. Considera usted que se aplican estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón.

7. Cree usted que la aplicación de estrategias de Liderazgo para la innovación social generaría productividad en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA



TECNICA: ENCUESTA. INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO

Elaborado por:
BR. Valeria Quintero
TSU. Wendy Portillo

INSTRUCCIONES:

ESTIMADO ENCUESTADO: Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Siga el orden establecido.
3. No deje ningún ítem sin responder.
4. Cada ítem está estructurado por un total de alternativas: A) Siempre, B) Algunas Veces, C) Nunca. Seleccione una sola y marque según su opinión con una equis (X).
5. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
6. Si se presenta dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

Dicho instrumento, está compuesto por **11 ítems**, relacionados a **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPIO MAUROA**

OBJETIVO GENERAL		Describir las estrategias de Liderazgo e innovación social que generen impactos positivos en la administración de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón				
Dimensión	Indicador	Items	Preguntas	Alternativas		
				Siempre	Algunas veces	Nunca
VARIABLE: LIDERAZGO						
GESTION PUBLICA	Tipos de Liderazgo	1	¿Considera usted que en la gestión pública de la Alcaldía de Mauroa, se aplica el liderazgo?			
		2	¿A su criterio existe compromiso de liderazgo por parte de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores?			
	Administración pública	3	¿Cree usted que el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores contribuye a afianzar los objetivos de la institución?			
		4	¿Es preciso que la labor de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores se encuentre direccionada a las comunidades?			
	Dimensión Ética	5	¿Considera usted que el trabajo de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores genera confianza y transparencia institucional ante la población?			
		6	¿Cree usted que la actuación de los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores, se encuentra enmarcada en los aspectos legales para la toma de decisiones?			
VARIABLE: INNOVACIÓN SOCIAL						
ETAPAS	Diagnóstico y generación de la idea	7	¿A su criterio en la Alcaldía de Mauroa, toman en cuenta los beneficios de la Innovación social como para la gestión pública?			
		8	¿Cree usted que para efectuar su labor institucional la Alcaldía de Mauroa realiza un diagnóstico que permite la generación de ideas?			
	Desarrollo de la idea	9	¿A su juicio, en la alcaldía de Mauroa, se diseñan prototipos de posibles soluciones a las necesidades diagnosticadas?			
	Evaluación de la ampliación y difusión	10	¿Considera usted que se lleva registro y control de la gestión Pública desarrolla por los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores en la Alcaldía de Mauroa?			
	Aprendizajes y evolución	11	¿De acuerdo a su experiencia, los Secretarios, Jefes, coordinadores y directores de la Alcaldía de Mauroa generan nuevos conocimientos que permiten mejorar cada día la gestión pública?			

Muchas Gracias por su Colaboración...

Activar Windows
Ve a Configuración para

Objetivo General: Describir las estrategias de Liderazgo e innovación social que generen impactos positivos en la administración de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón					
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento	Ítems
Identificar el liderazgo ejercido en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón	Liderazgo	Gestión Publica	Tipos de Liderazgo Administración publica Dimensión Ética	Entrevista: Guía de Entrevista	1, 2 3, 4 5, 6
Reconocer la innovación social ejercida en la Alcaldía del municipio Mauroa del estado Falcón	Innovación social	Etapas	Diagnóstico y generación de la idea Desarrollo de la idea Evaluación de la ampliación y difusión Aprendizajes y evolución	Encuesta: Cuestionario	7, 8 9 10 11
Establecer las estrategias de Liderazgo para la innovación social en la gestión de la Alcaldía del municipio Mauroa, estado Falcón			Propios de la Investigación		

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe; Lisbett Cabrera, con cedula de identidad: 13.461.549, profesora de la Universidad Valle del Momboy hago constar que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos, objetivos de la investigación y operacionalización de variables presentado por el TSU: **Wendy Coromoto Portillo Ramírez** y la **Br. Valeria Quintero Rangel**, para desarrollar su trabajo especial de grado titulado: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACION SOCIAL EN LA ALCALDIA MUNICIPIO MAUROA**. En este sentido autorizo la aplicación del referido instrumento.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 31 días del mes de octubre de 2024.

Firma del Experto
C.I. 13.461.549



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe; **Belkis Abreu** con cedula de identidad: **13050571**, profesor de la Universidad Valle del Momboy hago constar que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos, objetivos de la investigación y operacionalización de variables presentado por el TSU: **Wendy Coromoto Portillo Ramírez** y la **Br. Valeria Quintero Rangel** , para desarrollar su trabajo especial de grado titulado: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA LA INNOVACION SOCIAL EN LA ALCALDIA MUNICIPIO MAUROA**. En este sentido autorizo la aplicación del referido instrumento.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 31 días del mes de octubre de 2024.

Firma del Experto
C.I.13050571