



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad
provincial, Apurímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cabrera Zea, Nayda (orcid.org/0000-0002-1977-9195)

ASESORES:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios y a mi familia; que constituyen la fuerza y razón que me impulsan a seguir adelante y lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, quien me dio la fe y la fortaleza para terminar este trabajo de investigación. A toda mi familia, que me dieron su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos. A la docente Mg. Angela Margot Oscanoa Ramos, por su aporte y paciencia de asesorarme en mi trabajo de investigación.

Índice de contenido

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5 Procedimientos | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7 Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | | Pág. |
|---------|---|------|
| Tabla 1 | Distribución de frecuencias de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones | 20 |
| Tabla 2 | Distribución de frecuencias de la variable gestión municipal y sus dimensiones | 21 |
| Tabla 3 | Prueba de hipótesis general | 22 |
| Tabla 4 | Prueba de hipótesis específica 1 | 23 |
| Tabla 5 | Prueba de hipótesis específica 2 | 24 |
| Tabla 6 | Prueba de hipótesis específica 3 | 25 |
| Tabla 7 | Prueba de hipótesis específica 4 | 26 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional; de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 52 servidores públicos. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Como resultados descriptivos se obtuvo que los estilos de liderazgo se encuentran en un nivel medio en 51,9%. Igualmente, la gestión municipal se encuentra en un nivel deficiente en 46,2%. De igual manera en relación con los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0,01 de 0,238. Igualmente, el valor de significancia obtenido fue 0,00 ($p < 0.005$) por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, gestión municipal, gestión institucional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between leadership styles and municipal management of a provincial Municipality, Apurímac, 2022. The research was of a basic type, of a non-experimental design, correlational level; quantitative and cross-sectional approach. The sample consisted of 52 public servants. The sample was simple random probabilistic. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. As descriptive results, it was obtained that leadership styles are at a medium level in 51.9%. Similarly, municipal management is at a deficient level at 46.2%. Similarly, in relation to the inferential results, a Spearman correlation coefficient was obtained at a significance level of 0.01 of 0.238. Similarly, the significance value obtained was 0.00 ($p < 0.005$) therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. That is, there is a direct and significant relationship between leadership styles and municipal management in the Provincial Municipality, Apurímac, 2022.

Keywords: Leadership styles, municipal management, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

La administración en el mundo o a nivel internacional en las últimas décadas viene asumiendo cambios sustanciales que van superando las viejas y tradicionales maneras de dirigir las instituciones públicas. Parte de esos cambios ha sido desenmascarar la equivocación de confundir gerencia versus liderazgo. Por ello, John Kotter, el reconocido autor acerca de temas de liderazgo, en todas sus publicaciones remarca que tanto gerencia y liderazgo deben ir juntos. Kotter es el profesor de la cátedra Konosuke Matsuishita de la Harvard Business School (Vicencio, 2018).

Para llegar a comprender porque existen los enfoques de liderazgo, modelos, teorías, tendencias y entre otros temas a nivel mundial, se ha tenido que publicar diversos libros, entre los Kotter quien es el más connotado. Al respecto, Herrera (2019), enfatizo el impacto del modelo de Kotter en la gestión del cambio organizacional. Es un modelo que ha traspasado continentes, porque ante las siguientes razones: crecimiento empresarial; incremento de la productividad; mejora en los servicios; cumplimiento de disposiciones; atención de requerimientos, etc., que generan cambio, se requiere de liderazgo.

Es muy importante señalar que, los países de la región, no sobresalen en liderazgo por ser países como tal, sino por las empresas líderes que territorialmente han alcanzado tal posición (Hamel y Green, 2009). Es más, son las empresas que ellas mismas emergen, surgen y se desarrollan, y se debe a la gestión de liderazgo de sus gerentes, los mismos que ejercen un determinado modelo o teoría de liderazgo, que les permite sobresalir “empresarialmente”.

En el Perú, los más connotados académicos acerca del liderazgo, se encontró en David Fischman, en la UPC; en Javier Flores García Rada en la Universidad del Pacífico, entre otros; mientras que, a nivel organizacional, se evidencian casos de empresas; que, no siendo peruanas, sino chilenas, norteamericanas, mexicanas, sobresalen. Es conocido que las grandes cadenas de supermercados instalados en el Perú, sus propietarios sean chilenos, como también a los operadores de telefonía móvil que son tanto de México, como de España. Y, tales empresas, demuestran su liderazgo empresarial, precisamente porque el capital humano que gerencia, a su vez ejerce un determinado liderazgo, sea como enfoque, sea como modelo o sea como teoría.

Y así como ocurre en el liderazgo, ocurre también en la gestión municipal. Se sabe por ejemplo que un modelo de gestión municipal sobresaliente en Europa es el que se desarrolla en España. Por lo tanto, los mejores exponentes de la gestión municipal son quienes llegan al Perú con su experiencia profesional para impartir programas de posgrado en las universidades peruanas. Algunas experiencias se utilizan como modelo hacia las medidas implementadas en Colombia y Chile.

Por ello, Sucupira et al. (2019) enfatizaron que se viene evidenciando que las municipalidades ya vienen optando por las innovaciones para el desarrollo de su gestión. Y de la misma manera, Robbins y Jugde (2017), también recomiendan que las organizaciones crecerán y serán más apreciadas por sus clientes, en la medida que éstos encuentren grato ambiente de trabajo cuando se les visita para solicitar de sus demandas. Todo esto como consecuencia porque el mundo ahora difunde cada una de las acciones tanto positivas como negativas por las redes sociales, situación que hace años atrás solo quedaba en la amargura del momento o en la impunidad.

Chiavenato (2017) al igual que Alles (2020) coinciden en comentar que las organizaciones a nivel de América Latina, vienen replanteamiento sus procesos de trabajo, en las cuales, la intervención de los estilos de liderazgo merece no solo la atención del caso, sino el acercamiento de otras herramientas de gestión como paradigmas para la mejora continua de las instituciones. En Chile, se destacan los estudios sobre gestión municipal en la Universidad Andrés Bello, del cual varios de sus egresados son peruanos y ejercen gestión en la administración pública peruana.

En el Perú, ya se puede apreciar que en los recientes años las municipalidades vienen optando por el cambio en la manera de ejecutar sus procesos, por ello se hace referencia de la modernización en la gestión municipal. Más aun cuando los usuarios comparan recibir los servicios de parte de aquellas empresas del sector privada que hacen gala de su calidad de servicios no solo en las atenciones, sino en la gestión propiamente dicha (Alfaro, 2018).

Según Molina y Puccio (2022), en el año 2022, de 2,345 obras que no se están ejecutando por un monto de S/. 29 mil millones, 1,704 obras corresponden a los gobiernos municipales locales. Precisamente por estas razones se considera

que en la gestión municipal se requiere de un liderazgo. La elección de los 1,890 “líderes” en el Perú para las elecciones 2022 es de 24 millones 760.062 peruanos. El gran error es creer que por solo decir que se vive en democracia por sí misma resuelve todo, cuando en el fondo de la realidad es que se requiere capacidad de verdaderos líderes al frente de la gestión municipal. Parte de ese liderazgo pendiente en la gestión municipal es profesionalizar a la propia gestión pública y éste se logra a partir de una carrera meritocrática. No es broma indicar que desde el año 2004 al año 2022, fueron S/. 75,888 millones con 068,262 asciende lo que recibió el Estado Peruano por concepto de canon minero, de los cuales, 9,860 millones con 693,056 soles es lo que este año 2022 ha recibido la gestión del actual gobierno. Esto explica por qué existe interés en participar en la gestión municipal en las recientes elecciones.

Al respecto, en el municipio se ha podido observar que todavía requiere de algunas mejoras por hacer, y que éstas, se darán de manera gradual y cuando se asuma mayor conciencia por parte de los propios servidores públicos. Y aunque será una tarea de mucho esfuerzo, se cree que la presente investigación con su estudio desprenderá mejores apreciaciones y criterios sobre el particular.

El problema general de la investigación fue: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022?. Los problemas específicos fueron: (a) ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión institucional?; (b) ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión operativa; (c) ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión financiera?; (d) ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión presupuestal?.

La justificación teórica del estudio, permitió describir que la relación entre la variable estilos de liderazgo y la gestión municipal, es una trascendente articulación para que el desempeño de quienes tienen la responsabilidad de gerenciar una responsabilidad ejecutiva al interior de la municipalidad, deba ser empleando el mejor criterio fundamentado en el estilo de liderazgo más pertinente y de la manera como es el estilo democrático y evitar así las recurrentes críticas que se vienen manifestando en la indicada unidad de análisis. La justificación metodológica del estudio contribuyó al replanteamiento de la manera de gerenciar las responsabilidades encomendadas por un estilo de liderazgo más humano, y

abandonar las prácticas antisociales que se acostumbra por el momento recibir de parte de quienes ocupan los cargos más altos. De esa manera hasta la imagen que se refleja de la institución pública mejorará el bienestar tanto de los funcionarios como de los usuarios (ciudadanos) que acuden a la municipalidad para sus particulares demandas. La justificación práctica del estudio fue dirigida hacia el cambio favorable en las maneras de gerenciar la municipalidad mediante los criterios que sostiene el estilo de liderazgo democrático, y dejar de lado aquellas negativas prácticas de liderazgo que genera un ambiente tóxico al interior de la mencionada municipalidad.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión municipal de una municipalidad provincial, Apurímac, 2022. Los objetivos específicos fueron; (a) Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión institucional; (b) Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión operativa; (c) Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión financiera; (d) Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión presupuestal.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. Las hipótesis específicas fueron; (a) Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión institucional; (b) Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión operativa; (c) Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión financiera; (d) Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión presupuestal.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado como sustento para la investigación los siguientes antecedentes y bases teóricas:

A nivel internacional se tiene a Mbandlwa et al. (2020) tuvieron como propósito de identificar los factores que contribuyen a la mala ética de liderazgo en el gobierno local de Sudáfrica y las consecuencias del mal comportamiento por parte de los líderes y empleados del gobierno local; el estudio se aplicó una metodología mixta, la muestra se conformó por 10 gerentes, 333 empleados que se les aplicó cuestionarios y 09 gerentes los cuales fueron entrevistados. Obteniendo como resultados que los sistemas deficientes para luchar contra la corrupción y las actividades no éticas comprometen la prestación de servicios públicos y pintan a todos los funcionarios del sector público como personas corruptas. Se identificó que existe la idea de ingresar a instituciones gubernamentales con fines de beneficio propio, siendo dominante entre muchas personas que están en instituciones gubernamentales.

Asimismo, en el estudio de Hansen y Pihl-Thinngvad (2019) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental. Se centraron como los estilos de liderazgo (liderazgo transaccional y transformacional) se vinculan con el comportamiento innovador de los empleados en un municipio Danés, la muestra de estudio fue de 517 colaboradores conformada por profesores y sus directivos. Los hallazgos sugirieron que el comportamiento innovador se asocia positivamente con el liderazgo transformacional el cual se encontró en un nivel eficiente en 53%, nivel regular 32% y nivel deficiente 15%, lo cual demuestra que el comportamiento innovador es más probable cuando el líder combina el liderazgo transformacional con recompensas verbales. De manera similar, los resultados del liderazgo transaccional mostraron que el uso de la gestión de recompensas materiales no influye en el comportamiento innovador de los empleados.

Del mismo modo en el artículo científico de Ricard et al. (2017) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental. Señala que las cualidades de liderazgo los administradores públicos consideraron importantes para la innovación pública. Tuvo una muestra de 365 altos directivos públicos de 03 ciudades Copenhague, Róterdam y Barcelona. Se identificaron y

probaron cinco perspectivas sobre el liderazgo (transformacional, transaccional, interpersonal/colaborativo, gobernanza de red y emprendedor), varios de estos demostraron ser más robustos que otros. El análisis de las tres ciudades revela un conjunto matizado de estilos de liderazgo. Concluyeron que existe un vínculo del estilo transformacional y el liderazgo lo cual se confirma con un valor de significancia de 0,00 el cual es inferior a 0,005. En ese sentido señalan que si se motiva a los empleados, asumiendo riesgos e incluyendo a otros en la toma de decisiones. La perspectiva de liderazgo que resultó menos convincente fue el tipo transaccional. Sugiriendo la necesidad de más investigación sobre liderazgo e innovación en el sector público.

Por su parte Lee y Park (2021) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental. En su investigación inspeccionaron las percepciones de los empleados del sector público sobre los estilos de liderazgo de los líderes de agencias centrándose en el papel del género en la gestión organizacional. La muestra fueron 800 funcionarios nacionales en Corea a quienes se aplicó un cuestionario. Concluyeron que existe un vínculo entre el liderazgo y la gestión organizacional lo cual se confirma con un valor de significancia de 0,00 el cual es inferior a 0,005. Indican también que las empleadas tienen percepciones más positivas del liderazgo transformacional que los empleados masculinos; sin embargo, las percepciones de los empleados masculinos y femeninos sobre el liderazgo transaccional no son significativamente diferentes.

Igualmente, en el artículo científico de Milhem et al. (2017) tuvieron como objetivo descubrir el efecto causal del liderazgo transformacional (LT) percibido en el compromiso de los empleados a través del papel mediador de la inteligencia emocional del líder. Realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 338 empleados a tiempo completo que trabajan en el sector de Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en Palestina. Obteniendo como resultados que el estilo de LT presenta impacto significativo para el compromiso de los empleados, mediatizado por la inteligencia emocional del líder en el trabajo. Concluyendo que estilo de LT tiene una conexión beneficiosa con el compromiso de los empleados.

En el nivel nacional se tiene a Magariño (2019) tuvo como objetivo exponer el estilo de liderazgo del alcalde y encontrar su predominio en la gestión municipal para la ejecución de pistas y veredas. Realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental. Dicha investigación fue aplicada a 22 servidores públicos (alcalde, gerentes y sub gerentes). Encontrando la existencia de relación positivo entre las dos variables con un valor de $r=0.6$ según coeficiente de correlación Pearson. El estilo de liderazgo autoritario que presento el alcalde afecta de manera directa la gestión Municipal en la ejecución de pistas y veredas.

De igual manera en la investigación de Vásquez (2022) indago el vínculo del liderazgo político y la gestión municipal en un distrito de Amazonas. Realizando un estudio transversal correlacional, donde se encuestó a 36 servidores públicos. Dicha investigación la parte estadística inferencial fue analizada mediante rho Spearman. Concluyeron que la relación entre ambas variables presentó una influencia alta, obteniendo el valor de $Rho=0,756$ y un valor $p=0.000$, lo que corroboró una correlación positiva alta, determinando la alta influencia del liderazgo político respecto a la gestión municipal.

Asimismo, Panduro (2021) en su publicación tuvo el objetivo de evaluar el grado de relación del liderazgo del alcalde y su influencia con la gestión municipal. Se realizó una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 70 personas de los cuales 50 fueron usuarios de la municipalidad y 20 trabajadores. Llegando a la conclusión que existencia de un vínculo significativo entre las variables de estudio, siendo el resultado de correlación de Pearson $=0.80$ lo que se interpreta un 64%, representando que el liderazgo que manifiesta el Alcalde incide de manera positiva a la gestión municipal.

Igualmente, Vicencio (2018) investigo la asociación del liderazgo político del Alcalde y su predominio en la Gestión Municipal de una municipalidad cusqueña. Se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlación descriptiva, utilizando como instrumento un cuestionario usando a una muestra de 42 trabajadores de la municipalidad (11 regidores, 11 funcionarios públicos y 20 trabajadores). Encontrando existencia de un vínculo positivo moderada significativa entre estas variables estudiadas con Rho de Spearman $r=0.710$ y $p=0.000$.

De la misma manera en el estudio de Lijarza (2021) exploró hallar el vínculo entre liderazgo en la gestión administrativa y su influencia en una Municipalidad de Huánuco. Dicha investigación fue de diseño descriptivo-correlacional con corte transversal, tuvo como muestra 25 servidores públicos de la Gerencia de la Municipalidad. Se utilizó la estadística inferencial correlación de Pearson. Logrando una relación significativa moderada entre estas dos variables estudiadas, siendo coeficiente de correlación $r=0,461$, además la relación entre liderazgo transformacional influye en los recursos del estado siendo estos los físicos, humanos y financieros, al obtener un mejor liderazgo se expresa su mejora en una buena Gestión administrativa.

Respecto a la variable estilos de liderazgo, es necesario poder conocer la literatura correspondiente a esta variable, comenzando con las teorías, donde se encontró a los primeros teóricos que creían que los líderes natos tenían ciertos rasgos físicos y de personalidad que los distinguían de los no líderes. La teoría de los rasgos en referencia al liderazgo Offermann y Coats (2018); Carleton et al. (2018) consideran que las características de liderazgo de una persona surgen del hecho de que las personas nacen con cualidades y rasgos de carácter específicos, se deriva de la idea y el concepto básico de "rasgos heredados", como los de los reyes.

Siendo Raymond Cattell uno de los personajes más representantes de esta teoría, acopio los rasgos en cuatro dimensiones, en los cuales Hama (2020) y Garfield et al. (2020) coinciden exponiendo que los rasgos son 1) comunes, que son característicos propios de todas las personas, b) superficiales, que son fáciles de descubrir, c) constitucionales, depende del entorno y la herencia, 4) dinámico, capacidad para motivar hacia alcanzar metas.

La teoría del comportamiento surgió como respuesta a las críticas realizadas a la teoría del liderazgo por rasgos. En la teoría del comportamiento autores como Oberer y Erkollar (2018), Kovach (2018), y Surdu et al. (2020) coinciden que el principio fundamental está en torno a la idea de que los líderes se hacen y que el liderazgo exitoso se basa en comportamientos de aprendizaje específico y definible. Además, esta teoría demuestra ser un gran salto desde la teoría de los rasgos, ya que promovió los principios exactamente opuestos a la teoría del liderazgo de rasgos y abrió la ventana al desarrollo del liderazgo (Gupta, 2020). Sin mencionar

que con la implementación de esta teoría permitió que los altos directivos de las empresas estén más abiertas a las opiniones de los trabajadores, creó inspiración, brindó apoyo emocional y aliento, fomentando los principios y valores de los futuros líderes.

Las teorías de liderazgo transaccional, se da en la década de los años 70 y principios de los 80, comenzaron a alejarse de las perspectivas específicas del líder, se concentraron más en los intercambios entre seguidores y líderes. Sané y Abo (2021); Xu y Wang (2019); Kark et al. (2018) describen el liderazgo transaccional como uno donde las asociaciones líder-seguidor se fundamentaban en una serie de acuerdos. La teoría transaccional según Wang et al. (2021) se basa en un estilo de liderazgo de recompensa contingente en el que los líderes y los seguidores participan en un intercambio abierto y de beneficio mutuo en el que se les paga o reconoce a los seguidores por lograr objetivos de beneficio mutuo.

La teoría de liderazgo transformacional según Fan et al. (2022) y Lim et al. (2021) concuerdan que se distingue del resto de las teorías anteriores, dado que su base de alineamiento es para un bien mayor. Los líderes transformacionales elevan la motivación y la moralidad tanto del seguidor como del líder (Peng et al., 2020). Según Chin et al. (2019) demuestran que el líder transformacional, intenta inducir a los seguidores a reordenar sus necesidades al trascender los intereses propios y luchar por necesidades de orden superior. Esta teoría conforma la teoría de necesidades de orden superior de Maslow (1954).

Los líderes transformacionales son considerados por su capacidad para identificar la necesidad de cambio, obtener el acuerdo y compromiso de los demás, crear una visión que guíe el cambio e incrustar el cambio (Khattak et al., 2020). Estos tipos de líderes tratan a los subordinados de manera individual y buscan desarrollar su conciencia, moral y habilidades al brindar significado a su trabajo y desafío.

El estilo de liderazgo de un individuo puede considerarse como una combinación de su personalidad y las formas en que elige liderar y comunicarse con sus subordinados. (Xie et al., 2018). Por su parte Lee y Park (2021) consideran el estilo de liderazgo como el patrón asociado con el comportamiento gerencial, que está diseñado para integrar el interés e influencias organizacionales o personales a fin de lograr objetivos específicos.

Oberer y Erkollar (2018) hacen las siguientes distinciones entre diferentes tipos de liderazgo contemporáneo. Hay una necesidad de (a) líderes con un enfoque transformador. Según Busari et al. (2020) practica la empatía, la importancia de la identidad colectiva, la asunción de riesgos, la amabilidad, la construcción de relaciones y la articulación de objetivos, asimismo incluye la participación para tomar decisiones y el poder, generando compromiso con los objetivos de la organización y luego inspira a los subordinados a lograr esos objetivos.

b) estilo de liderazgo transaccional Thapa y Parimoo (2022) describe como un intercambio social donde los gerentes confían en recompensas o castigos a cambio de desempeños deseables o indeseables, los líderes transaccionales se describen como personas receptivas, que respetan la cultura de la empresa, establecen un sistema de recompensas y castigos, considerando como lo más importante motivan a los subordinados complaciendo sus propios intereses.

(c) estilo de liderazgo carismático Wivel y Grøn (2021) interpretan como un liderazgo que tiene un gran poder y persistencia, que cuenta con la confianza de sus seguidores e influye en los demás utilizando privilegios o fortalezas en los rasgos/características de personalidad de los líderes.

d) estilo de liderazgo visionario según Wahid et al (2021) es aquel que se preocupa por cómo hacer que una institución pase del estancamiento a un inmenso sistema innovador. Un líder visionario es también la forma en que un líder encuentra formas intelectuales de resolver problemas y permite a los subordinados desarrollar e implementar nuevas ideas con la finalidad de lograr los objetivos establecidos.

Respecto a la variable gestión municipal, primero hay que comprender que es la gestión pública, según la literatura se entiende como la administración eficiente de los recursos que cuenta el país, para promover el desarrollo y crecimiento con la finalidad de satisfacer y cerrar las brechas de necesidades de los ciudadanos. Dussauge (2018) expone que en los últimos años la gran cantidad de publicaciones de estudios referentes al tema han permitido definir un nuevo paradigma administrativo, estableciendo la idea que existe un paradigma tradicional que no es acorde con los tiempos actuales naciendo la necesidad de generar nuevos términos normativos y organizacionales. Clasificando en dos reformas administrativas la vieja gestión pública (tradicional) y la nueva gestión pública.

Los trabajos clásicos de Weber (1965) en la cual se guía la gestión pública tradicional (weberiana) define que la administración es en realidad parte integrante del poder ejecutivo; las reglas siempre se basan en el marco legal y, por lo tanto, son objetivas y conocidas por los ciudadanos; el trabajo es despersonalizado, lo que significa que el funcionario no se beneficia de ocupando tal posición, pero la posición es la ventaja en sí misma; los recursos siempre deben tenerse en cuenta, ya que los funcionarios no tienen control sobre los medios técnicos o financieros proporcionados. Sommer y Sacco (2019) consideran que la gestión pública tradicional se caracteriza por estructuras organizacionales con jerarquías claras, funciones delimitadas y vinculadas según el grado académico, retribución económica según su posición, funciones laborales según su puesto público, la mejora en su línea de carrea es por decisión de sus jefes, existe una estructura de carrera, organización gobernada por reglas y leyes.

El término nueva gestión pública (NGP) fue acuñado por académicos de administración pública ingleses y australianos, considerando a Hood (1991) como el pionero en abarcar este tema. La NGP es un modelo de reforma que argumenta que la calidad y la eficiencia del servicio civil deben mejorarse mediante las técnicas y prácticas de gestión extraídas principalmente del sector privado. Funck y Karlsson (2020) consideran que la NGP se caracteriza por autonomía gerencial; estándares explícitos; descentralización, orientado a resultados, metas y evaluación de desempeño; pago por desempeño; presupuesto por resultados; gestión estratégica; calidad en el servicio; asociaciones público-privadas, se centran principalmente en la reestructuración organizacional y gerencial.

Se observa que, dentro de las diversas tradiciones científicas de las teorías de política y gestión públicas, los intentos de explicar el dinamismo y la contingencia no lineal en la forma en que se produce el cambio se han convertido en una preocupación cada vez más pertinente (Eppel, 2017). Después de revisar de manera sistemática de la literatura se ha encontrado que los autores hacen referencia con mayor frecuencia del concepto de la teoría de la complejidad para explicar la forma en que se comporta la gestión pública. Luján (2018) ostenta que esta teoría exige que los gerentes tengan una conducta orientada al cambio, asumiendo riesgos calculados, desarrollando estrategias, con habilidades de liderazgo y comunicación efectiva.

Asimismo, Turner y Baker (2019) comenta sobre los principios básicos de esta teoría que son la dinámica no lineal, la retroalimentación, la teoría del caos y la adaptación. Describiendo como la ciencia que se enfoca en un subconjunto de todos los sistemas; un subconjunto que abunda y es la base de toda novedad; entendiendo como la autoorganización que se produce por las interacciones, dinámicas y retroalimentación a lo que se considera un subconjunto de todo y se conoce como sistemas complejos.

Del mismo modo para abarcar la comprensión de la gestión pública se incluye la teoría institucional, Reiter y Klenk (2018) comentan que esta teoría ha fomentado la comprensión de cómo se establecen los modelos organizacionales como modelos conceptuales y paradigmas de la reforma de la gestión pública. Afirman que los conceptos se han institucionalizado cuando han ganado mayor legitimidad y aceptación. Los conceptos institucionalizados se caracterizan no solo por una alta tasa de difusión entre académicos y profesionales, sino también por una alta coherencia en cuanto a objetivos, instrumentos e ideas relacionadas con el concepto.

En cuanto a la variable gestión municipal, Araujo et al. (2021) indica que es el conjunto de acciones planificadas ejercidas por funcionarios públicos con el fin de conseguir los objetivos de la municipalidad dentro de su plan institucional. Ángel et al. (2020) concibe a la gestión municipal como el manejo directivo de las políticas, se enfoca en el estudio del papel del líder político o ejecutivo en la política de alto nivel de las organizaciones públicas. Este punto de vista enfatiza las consideraciones políticas en la gestión y se basa en estudios de casos para crear una lógica prescriptiva basada en la práctica más que en la teoría en su enfoque del estudio de la gestión.

Según Serkan et al. (2019) las dimensiones de la variable gestión municipal son cuatro. La primera es la gestión institucional, que es aquella que depende de las estrategias, del manejo eficiente de los recursos y del talento humano, factor importante en el logro de las metas organizacionales. La segunda es la gestión operativa, que según Estrada (2019) se refiere a las acciones de los gerentes del sector público para lograr objetivos establecidos, mejorar continuamente las operaciones de la organización con su tecnología actual e implementar innovaciones técnicas y estrategias. La tercera es la gestión financiera, y que según

Funck y Karlsson (2020) se relaciona con la forma en que los gobiernos administran los recursos públicos (tanto los ingresos como los gastos) y el impacto inmediato y de mediano a largo plazo de dichos recursos en la economía o la sociedad. La cuarta es la gestión presupuestaria según Zhang (2021) se refiere a la planificación estratégica institucional y los objetivos, especialmente en el período presupuestario, mediante la adopción de algún método presupuestario que organice las actividades operativas, de inversión y financieras.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica, según Hernández y Mendoza (2018), su propósito es recopilar información y teorías relacionadas con las unidades de investigación y así brindar soluciones a los problemas que se identifican.

Enfoque de investigación: Fue cuantitativo, se evidenció el empleo de la estadística tanto en lo descriptivo como en lo inferencial. Y fueron las pruebas de la hipótesis que, mediante la estadística, demuestran que es el enfoque cuantitativo.

Nivel de investigación: Fue correlacional, las variables estilos de liderazgo y gestión municipal se analizaron las relaciones que conservan.

Diseño: Fue el no experimental. No se consideró la aplicación de experimento alguno, sin embargo, este diseño indica que se debe de realizar la encuesta de dos cuestionarios en una misma muestra de estudio.

Método: Fue deductivo-hipotético porque permitió descubrir nuevos conocimientos de lo general a lo particular, secuencial, probatorio y análisis de la realidad objetiva (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Las “habilidades blandas” de un líder, como lo llaman, son una colección de técnicas para comunicarse y motivar a los miembros de su equipo. (Xie et al., 2018).

Definición operacional: Los estilos de liderazgo están conformados por tres: el autoritario; el democrático; y el liberal.

Dimensiones: 1) Estilo autoritario, 2) Estilo democrático, 3) Estilo liberal.

Escala de medición: Escala ordinal de tipo Likert; muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

Variable 2: Gestión municipal

Definición conceptual: Es el conjunto de acciones planificadas ejercidas por funcionarios públicos con la finalidad de alcanzar los objetivos de la municipalidad

dentro de su plan institucional. (Araujo et al., 2021).

Definición operacional: Es el ejercicio de las gestiones a nivel institucional; operativa; financiero; y presupuestal.

Dimensiones: 1) Gestión institucional, 2) Gestión operativa, 3) Gestión financiera, 4) Gestión presupuestal.

Escala de medición: Escala ordinal tipo Likert; muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Arias (2020) determinó que la población está conformada por una variedad de individuos que tienen características similares y puede ser infinita o finita. Estuvo compuesto por 60 servidores públicos de la unidad de análisis. Dicha población cuenta de una alta similitud de condiciones de trabajo a nivel administrativo y ejecutivo.

Criterios de exclusión: Se excluyen a los servidores públicos que no pertenecen a la unidad de análisis.

Criterios de inclusión: Se incluyen a los servidores públicos que son parte de la unidad de análisis.

3.3.1 Muestra

Baena (2017) señaló que la muestra es el conjunto de individuos en la cual las características se encuentran relacionadas con la población. Indica también que es el subconjunto de la población. La muestra fue 52 servidores públicos. La muestra fue posible a la operación que permitió el muestreo.

3.3.2 Muestreo

Según, Hernández y Carpio (2019), para estimar los valores de los parámetros o confirmar las suposiciones en la manera de una distribución de probabilidad, se puede usar el muestreo, que es un procedimiento o una combinación de técnicas a fin de tener una muestra finita o infinita de una población. Se empleó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Al respecto, Martínez (2018) señala que cualquier miembro de la población y cada subconjunto factible de esa población (la muestra) tiene la misma posibilidad de ser escogido mediante

un proceso de muestreo aleatorio simple.

3.3.3 Unidad de análisis:

Arias (2020) aduce que es la selección de la población que se elige para realizar una investigación. Lo que se analiza es el objeto o sujeto sobre el que se realiza el análisis con el fin de ayudar a lograr los objetivos. Fueron los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Apurímac.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica: La técnica es la encuesta. Según Paucar (2020) la encuesta es aquella que consiste en realizar la entrevista a un número determinado como es la muestra, mediante el uso de un instrumento como el cuestionario.

3.4.2 Instrumento: Fue el cuestionario. Según Sánchez et al. (2021) un cuestionario es un instrumento de investigación que consta de preguntas u otras formas de indicaciones para recopilar datos.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de estilos de liderazgo.

Autor: Nayda Cabrera Zea.

Dimensiones: Estilo autoritario, estilo democrático y estilo liberal.

Baremos: Análisis en tres niveles: Deficiente (17-39), regular (40-62), sobresaliente (63-85).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de gestión municipal

Autor: Nayda Cabrera Zea

Dimensiones: Gestión institucional, gestión operativa, gestión financiera y gestión presupuestal.

Baremos: Análisis en tres niveles: Deficiente (18-37), regular (38-56), sobresaliente (57-75).

El diseño del cuestionario responde al modelo relacional. El cuestionario 1 que corresponde a la variable estilos de liderazgo tiene 17 preguntas, en tanto que el cuestionario 2 que pertenece a la variable gestión municipal tiene 18 preguntas.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez: Bernal (2016) señaló que verificar y analizar la información desarrollada en base al propósito principal del estudio es lo que implica validar una herramienta de recolección de datos. Fue validado mediante el juicio de expertos. Galicia et al. (2018) enfatizaron que se requiere el aporte de expertos y/o profesionales experimentados para confirmar la precisión del instrumento y las metodologías a ser aplicadas. Se llevaron a cabo los siguientes pasos: a). Se envió una carta de presentación a cada especialista en la cual se consignó la matriz de operacionalización de variables, b). Una vez obtenido las respuestas se pasó a ordenar de acuerdo con cada variable.

Confiabilidad: Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) destacaron la importancia del rendimiento de una herramienta y la correlación con los datos que se recopilan para establecer la confiabilidad de la herramienta. En ese sentido, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizando el Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se realizó una prueba piloto, que incluyó la participación de 20 empleados de la entidad. Los resultados muestran una puntuación de 0,686 en la variable estilos de liderazgo del cuestionario y de 0,825 en la escala de gestión municipal.

3.5 Procedimientos

Bardales y Manuel (2021) indicaron que la investigación científica es el proceso de múltiples etapas que tiene como objetivo abordar una brecha de conocimiento relacionada con un tema determinado; cada etapa está influenciada por elementos tanto internos como externos. En ese sentido, se realizó mediante los siguientes pasos: a) se obtendrán los permisos para realizar la investigación con el fin de poder recopilar los datos, se envió una carta de presentación con los objetivos de la investigación. b) se aplicó la encuesta. El formulario de Google se utilizó con la finalidad de realizar la encuesta en línea. Después de recopilar los datos, se creó un repositorio de datos en Excel, el cual se elaboró en base a las dimensiones de cada variable y sus respectivos indicadores. Finalmente, se utilizó software estadístico SPSS V.25 con el fin de realizar el análisis descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Se completaron dos pasos en la fase de investigación antes de que se pudiera realizar cualquier análisis estadístico: (a) codificación, (b) tabulación. Para convertir los datos cualitativos (las respuestas) en información cuantitativa, se implementó un sistema de puntuación utilizando una base de datos de Excel para el proceso de codificación (cantidades). De esta manera, se construyeron categorías a partir de las respuestas cuantitativas de las preguntas. A continuación, se hicieron las codificaciones en la hoja de la base de datos de SPSS 25, y luego se resumieron los resultados en la hoja de salida del programa. En la primera etapa del estudio, se utilizó el análisis descriptivo y de frecuencia para calcular el porcentaje y las puntuaciones totales. En cuanto al análisis descriptivo, Ñaupas et al. (2018) indicaron que el propósito de este análisis es brindar una perspectiva panorámica de la información que están investigando. En el mismo sentido, Arroyo (2018) señalaron que las estadísticas descriptivas se definen como una colección de métodos a fin de describir y clasificar conjuntos de datos sin obtener ninguna inferencia sobre ellos.

Además, se realizó una prueba con el fin de determinar la distribución de datos. En ese sentido, ya que la cantidad de datos supera los 50 elementos, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Igualmente, se usó la estadística inferencial, Flores-Ruiz et al. (2017) destacan el hecho de que las estadísticas inferenciales implican extraer inferencias sobre toda la población en función de un pequeño subconjunto de datos (una muestra). También, señalan que para obtener estas conclusiones, a menudo se emplean herramientas como pruebas de estimación puntual, pruebas de hipótesis, pruebas paramétricas (Coeficiente de Pearson) y pruebas no paramétricas (Coeficiente de Spearman). En ese sentido, se dio uso del coeficiente de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Hay cuatro principios éticos básicos que sigue el estudio.

Principio de beneficencia: Los trabajadores de un municipio provincial recibieron ambos instrumentos en un esfuerzo por comprender mejor los problemas que afectan a su lugar de trabajo y evitar una mayor discriminación, que se ha

demostrado que tiene un impacto negativo en la moral.

Principio de no maleficencia: No se hizo ningún esfuerzo por destruir la reputación o la buena posición de las personas en esta investigación; más bien, el enfoque estará en establecer la relación entre las variables que se explican.

Principio de autonomía: El tema de estudio fue propuesto y afinado sin ningún tipo de presión que pueda comprometer la integridad de la investigación. Los autores se utilizaron solo con fines de referencia y se cumplieron estrictamente las pautas de la APA.

Principios de Justicia: Al buscar justicia, los investigadores de este estudio quisieron salvaguardar sus propias posesiones e intereses legales.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones

| Niveles | Estilos de liderazgo | | Dimensión autoritario | | Dimensión democrático | | Dimensión liberal | |
|---------|----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 15 | 28,8 | 26 | 50,0 | 30 | 57,7 | 19 | 36,5 |
| Medio | 27 | 51,9 | 15 | 28,8 | 16 | 30,8 | 22 | 42,3 |
| Alto | 10 | 19,2 | 11 | 21,2 | 6 | 11,5 | 11 | 21,2 |
| Total | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 |

f = Frecuencia absoluta.

Conforme con la tabla 1, de los 52 servidores públicos, respecto a la variable estilos de liderazgo, se pudo observar que 10 servidores públicos correspondiente a un 19,2%, percibieron un nivel alto. De igual manera, 27 que representan un 51,9% percibieron un nivel medio. Asimismo, 15 servidores públicos correspondiente a un 28,8% percibieron un nivel bajo. De igual manera, para las dimensiones con relación al nivel alto se observa a la dimensión autoritario con un 21,2%, continua la dimensión liberal en 21,2%, culminando con la dimensión democrática en 11,5%.

Respeto al nivel medio, los resultados mostraron que la dimensión indiferente presenta los índices medios más elevados con un 42,3%, seguido de la dimensión democrático con un 30,8%, culminando con la dimensión autoritaria con un 28,8%. Finalmente, respeto al nivel bajo, los resultados mostraron que la dimensión democrática presenta los índices medios más altos con un 57,7%, seguido de la dimensión autoritario con un 50,0%, culminando con la dimensión liberal con un 36,5%.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable gestión municipal y sus dimensiones*

| Niveles | Gestión municipal | | Gestión institucional | | Gestión operativa | | Gestión financiera | | Gestión presupuestal | |
|------------|-------------------|-------|-----------------------|-------|-------------------|-------|--------------------|-------|----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 24 | 46,2 | 25 | 48,1 | 20 | 38,5 | 33 | 63,5 | 32 | 61,5 |
| Regular | 21 | 40,4 | 15 | 28,8 | 17 | 32,7 | 10 | 19,2 | 9 | 17,3 |
| Eficiente | 7 | 13,5 | 12 | 23,1 | 15 | 28,8 | 9 | 17,3 | 11 | 21,2 |
| Total | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 | 52 | 100,0 |

f = Frecuencia absoluta.

Conforme con la tabla 2, de los 52 servidores públicos, respecto a la variable gestión municipal, se pudo observar que 7 servidores públicos correspondiente a un 13,5%, percibieron un nivel eficiente. De igual manera, 21 que representan un 40,4% percibieron un nivel regular. Asimismo, 24 servidores públicos correspondiente a un 46,2% percibieron un nivel deficiente. De igual manera, para las dimensiones con relación al nivel eficiente se observa a la dimensión gestión operativa con un 28,8%, continua la dimensión gestión institucional en 23,1%, seguido de la dimensión gestión presupuestal con un 21,2%, culminando de la dimensión gestión financiera en 17,3%.

Respeto al nivel regular, los resultados mostraron que la dimensión gestión operativa presenta los índices medios más elevados con un 32,7%, seguido de la dimensión gestión institucional con un 28,8%, continua la dimensión gestión financiera en 19,2%, culminando con la gestión presupuestal con un 17,3%. Finalmente, respeto al nivel deficiente, los resultados mostraron que la dimensión gestión financiera presenta los índices más altos con un 63,5%, seguido de la dimensión gestión presupuestal con un 61,5%, continua la dimensión gestión institucional 48,1%, culminando con la dimensión gestión operativa con un 38,5%.

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

| Prueba estadística | Variables | Coeficientes | Estilos de liderazgo | Gestión municipal |
|--------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,238** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Gestión municipal | Coeficiente de correlación | ,238 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Conforme con la tabla 3, se aprecia que el Sig., fue inferior a, 05, por lo tanto se determina que existe una correlación positiva con un valor de ,238 el cual es positivo bajo. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

El análisis inferencial se realizó después de completar la prueba de normalidad para permitir la comparación de las hipótesis. Se consideraron los siguientes factores al tomar las decisiones:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

P : Nivel de significancia

Si $p < 0,05$ entonces no se acepta la H_0 y se acepta H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

| Prueba estadística | Variables | Coeficientes | Estilos de liderazgo | Gestión Institucional |
|--------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,486** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Gestión Institucional | Coeficiente de correlación | ,486** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Conforme con la tabla 4, se aprecia que el Sig., fue inferior a ,05, por lo tanto se determina que existe una correlación positiva con un valor de ,486 el cual es positivo moderado. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica 2*

| Prueba estadística | Variables | Coeficientes | Estilos de liderazgo | Gestión operativa |
|--------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,786** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Gestión operativa | Coeficiente de correlación | ,786** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Conforme con la tabla 5, se aprecia que el Sig., fue inferior a ,05, por lo tanto se determina que existe una correlación positiva con un valor de ,786 el cual es positivo alto. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 3*

| Prueba estadística | Variables | Coeficientes | Estilos de liderazgo | Gestión financiera |
|--------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,247** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Gestión financiera | Coeficiente de correlación | ,247** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Conforme con la tabla 6, se aprecia que el Sig., fue inferior a ,005, por lo tanto se determina que existe una correlación positiva con un valor de ,247 el cual es positivo alto. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 4*

| Prueba estadística | Variables | Coeficientes | Estilos de liderazgo | Gestión presupuestal |
|--------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estilos de liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,712** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Gestión presupuestal | Coeficiente de correlación | ,712** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Conforme con la tabla 7, se aprecia que el Sig., fue inferior a ,005, por lo tanto se determina que existe una correlación positiva con un valor de ,712 el cual es positivo alto. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de Liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo del trabajo de investigación fue relevante, porque buscó determinar si las variables identificadas estaban relacionadas; Además, permitió responder a las preguntas planteadas por la prueba de hipótesis y, como resultado, obtener un coeficiente de correlación positivo significativo, logrando así un objetivo general y específico. Los resultados obtenidos fueron luego analizados mediante análisis descriptivo e inferencial, tomando como base estudios previos y teorías que forman el marco teórico de este estudio.

De acuerdo a los resultados procesados, se desarrollaron con base en la argumentación analítica del enfoque cuantitativo a través del análisis inferencial, para encontrar la correlación entre las variables estilos de liderazgo y gestión municipal, establecido a través de la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,238 resultando una correlación positiva y significativa de las variables, con una significancia de 0,000 inferior al 0,05 en ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022.

Habiéndose considerado como objetivo general: determinar la relación que existe entre los estilos de Liderazgo y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022, y después de su tratamiento estadístico el haberse hallado un resultado de correlación positivo con el 0,238 y por tener la significancia de 0,00 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Los resultados muestran que es importante que se promueva desde sus funcionarios hasta las menores jefaturas la presencia y la puesta en marcha de capacitaciones, de cursos de actualización en tema relacionados a los estilos de liderazgo, la mayoría de ellos, dirigidos para todo el personal, en este caso, dirigidos hacia los servidores públicos de la unidad de análisis, a fin de que ellos asuman una toma de conciencia y emprendan la mejora y el fortalecimiento de la propia gestión municipal.

Al respecto, ello pasa porque como señalaba Kotter, se equivoca frecuentemente gerencia con liderazgo, y peor aún creer que se está desarrollando una gerencia eficiente, cuando interiormente existe la evidencia de que ni siquiera es como se dice o se presume. Y es que, existe ese falso pensamiento, de que porque se es ya gerente de manera automática se es también líder de la empresa, cuando en la vida real, ello, no es así. El gerente es el que cumple funciones, que vienen a ser básicamente tres. El tomar decisiones es la primera gran función, mientras que el informar es la segunda importante función; y existe una tercera que es comunicar; precisamente esta función, es la base de todo liderazgo, porque si no se comunica a todo el personal, aquello que es el ideal para que la empresa u organización logre, difícilmente se manifestaría una actitud de líder en la medida que se busque la respuesta de los trabajadores que han de convertirse en los seguidores de un determinado liderazgo. Por ello, se debe de asumir, que lo más cercano sea sincerar la situación real y aceptar que se necesita de un cambio al interior del comportamiento organizacional de los servidores públicos.

De otro lado, como lo recalca también Hamel y Green (2009) que es asumir nuevos cambios en las organizaciones. Uno de esos cambios es que, en las organizaciones, ya no existe la presencia del líder como persona, sino que sea líder la propia empresa frente a la competencia, y que el alcanzar objetivos estratégicos como parte de un planeamiento estratégico, del cual tienen en conocimiento todos los trabajadores, sea el nuevo liderazgo que se ejerza al interior de la empresa. Y obviamente con la finalidad de lograrlo, se requiere que, los trabajadores sean personas que tengan muy claro, aquello de lo que es la autoconsciencia como parte de las habilidades blandas que se requieren como base para el liderazgo y, con mejor perspectiva, con el estilo de liderazgo democrático en particular.

Al respecto, Fishman (2022) ya hacía mención que, lo primero que requieren los colaboradores era, que desarrollen una autoconsciencia primero con ellos mismos, para sentar las bases de las principales habilidades blandas y a partir de ello tomar conciencia de la realidad y asumir que, las instituciones crecen y mejoran cuando son las personas que ellas mismas desarrollan una autoconsciencia interna y autoconsciencia externa a fin de promover la empatía emocional, que sirva de

fundamento para el manejo de las emociones, y obviamente desarrollar estilos de liderazgo democrático con mayor relevancia.

Demás está decir, que tales acciones generarán cuatro consecuentes resultados, como son: escucha activa, manejo de conflictos, respeto proactivo; y la generación de la seguridad psicológica entre los trabajadores. De esa manera, la democracia que se espera en el estilo de liderazgo (democrático), se vea enormemente favorecido, impacto que se reflejará en la municipalidad en cuestión. Además, se considere que se promueva orientaciones vía capacitaciones acerca de llevar a cabo una gestión basada por competencias, más que por resultados, y de esa manera revertir los por ahora esos pesimistas resultados, desde luego desde la óptica del liderazgo.

Habiéndose estimado como objetivo específico 1, el determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022, cuyo resultado fue que existe correlación, porque se obtuvo 0,486; y por la significancia de 0,000 haberse aceptado la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Este resultado incentiva a que a través de capacitaciones se fortalezca la práctica de los estilos de liderazgo en los servidores públicos, con el propósito que la gestión institucional que se lleva a cabo permita cumplir con los procesos adecuadamente. De esa manera, en los próximos meses se torne favorable para el bienestar de la propia institución pública como de la colectividad.

Sobre el particular, ya Sucupira et al (2019), mencionaba que la innovación es lo más conveniente para cuando se trata de las labores en los municipios a fin de mejorar las situaciones adversas hacia la necesidad inminente. Por algo, merece mucha atención que las instituciones desarrollen el liderazgo en sus organizaciones, y una gestión eficiente a través de estrategias, mayor eficacia en los resultados y desarrollo sostenible. Es más, este resultado de alguna manera busca que se evite llegar a situaciones como las que como indica Mbandlwa et al. (2020), en la experiencia de Sudáfrica, se ha mostrado la consecuencia nefasta de

ser gobernado por negativo liderazgo convirtiendo las organizaciones en instituciones negativas.

De otro lado, cabe señalar que, la gestión institucional en la Municipalidad Provincial, Apurímac, requiere de la presencia de un liderazgo, específicamente de un estilo de liderazgo democrático como superar ese resultado negativo del cual se ha obtenido en la siguiente tesis. Sobre todo, porque se está hablando precisamente de la gestión institucional. El diseñar planes, diseñar objetivos, teniendo en consideración los lineamientos para realizar un trabajo operativo al interior de las municipalidades, se requiere indiscutiblemente de la presencia de un liderazgo y de un líder, y más aun de un estilo de liderazgo democrático como para que la indicada municipalidad revierta la situación que observa la presente tesis.

De esa manera, el cumplir con los objetivos y el lograr con las metas, se vería muy responsablemente conquistados. Por decir, para cumplir un objetivo, el liderazgo permitiría el trabajo en equipo de manera muy convincente entre los servidores públicos; y alcanzar a la satisfacción de saberse que fue posible ese logro, generaría, la fuerza de seguir siendo sostenido en el logro de las restantes metas pendientes según se hayan establecido previamente.

Habiéndose formulado como objetivo específico 2, el determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial, Apurímac; y obtenerse como resultado una correlación positiva con el 0,786; y dada la significancia de 0,00 en que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Este resultado da lugar a que mediante talleres de coaching se sigan difundiendo y fortaleciendo las prácticas de los estilos de liderazgo con la expresa finalidad de que la gestión operativa que se lleva a cabo en la mencionada municipalidad, se vea favorecida en el corto plazo.

Asimismo, esos resultados, indica que se sigan llevando a cabo fundamentos del liderazgo para la enmienda de situaciones como las que se evidencia en la presente investigación, y entre estos aspectos se corrobora lo mencionado por Hansen y Pihl-Thinngvad (2019) al centrar un trabajo denodado de

los estilos de liderazgo tanto transformacional como transaccional, como para la mejora en la gestión pública.

Habiéndose establecido el objetivo específico 3, con determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022, y encontrándose un resultado de correlación positiva con el 0,247; y un valor la significancia de 0,0 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula. Como se podrá apreciar, ese resultado invita a que a través de cursos de actualización se entrene en el desarrollo de los Estilos de Liderazgo a los servidores públicos de la indicada municipalidad persiguiendo el propósito que la Gestión financiera que se ejerce sea impulsada de manera más significativa para el beneficio de las personas que guardan un compromiso directo con la citada institución y usuarios en general.

En la misma medida, sería conveniente que, se descubra nuevas cualidades de liderazgo en las autoridades y funcionarios de la indicada municipalidad como para encontrar la mejora en ella, conforme lo señala Ricard et al. (2017). Entre las cualidades, están precisamente el cultivo y desarrollo de las habilidades blandas. Las habilidades blandas que más se debe de cultivar a fin de alcanzar el liderazgo, está la autoconsciencia, la misma que consiste en llegar a ser lo suficientemente moral y ético de manera consciente comprender que los seres humanos se debe a la consciencia de sus actos, en la que también se tiene a la autoconsciencia interna y a la autoconsciencia externa.

El liderazgo necesita de la persona conozca bien de su temperamento, que viene a ser parte de la autoconsciencia interna, caso contrario, sería aceptar el autoengaño. Asimismo, se requiere de la autoconsciencia externa que viene a ser el conjunto de actos en la que interviene el amor a los demás al momento de realizar los proyectos, caso contrario, sería ser feliz a costa de los demás; y en ese sentido, el liderazgo no se podría añadir.

Finalmente, habiéndose consignado como objetivo específico 4, el determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión presupuestal en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022, con un resultado de que existe

correlación, a razón de que se obtuvo 0.712; y por presentar la significancia de 0,00, en que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, se infiere que son adecuados los precedentes que existen presentando la realidad encontrada en la indicada municipalidad, por tanto, se apreciaría más la recomendación de que a través de trabajo en equipo y el desarrollo de cursos de capacitación sobre habilidades blandas se promueva la práctica de los estilos de liderazgo con el propósito que la gestión presupuestaria, desarrolle una mejora continua en toda la organización.

Y es que definitivamente el estilo de liderazgo democrático permitirá que la gestión presupuestal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, contribuiría a que el estudio y la aprobación de los presupuestos deban ser preparadas por personas que conservan el buen juicio hacer de la planificación y liquidación del presupuesto, actividades directamente vinculadas con la recaudación de las rentas, así como con la celebración de los contratos y obligaciones presupuestales, las mismas que con una dirección de liderazgo se encaminaría muy bien, por ejemplo, para ejercer el control financiero, el control económico, el control fiscal, el control disciplinarios que entre otros como el control político deben de estar muy bien desempeñados, en otras palabras con una alta responsabilidad.

Se debe tener en cuenta que, los principios de planificación, que los principios de anualidad, que los principios de universalidad y el principio de la unidad de caja, son actividades que cuando se han sabido armonizar gracias al liderazgo, se cumplen no solo a cabalidad, sino se genera la recaudación de impuestos óptima por parte de la municipalidad. Y todo ello, confluye en un balance satisfactorio para las autoridades municipales.

Según Zhang (2021) señala que la planificación estratégica institucional plantea una visión estratégica, además establece prioridades, objetivos, y las metas, especialmente en el período presupuestario que se ejecuta, mediante la adopción de algún método presupuestario que organice las actividades operativas, de inversión y financieras.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la Gestión municipal de una Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022. El resultado fue que la correlación es positiva con el 0,238 y por tener significancia 0,00 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Se comprueba la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional de una Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022. El resultado fue que una correlación positiva, porque se obtuvo 0,486; y por la significancia de 0,000 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Tercera: Se ha confirmado la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022. El resultado fue que la correlación es positiva con el 0,786; y por la significancia de 0,00 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Cuarta: Se estableció la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión financiera en la Municipalidad Provincial, Apurímac – 2022. El resultado fue que la correlación es positiva con el 0,247; y por la significancia de 0,00 se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Quinta: Existe la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión presupuestal en la Municipalidad Provincial, Apurímac, 2022. El resultado fue que existe correlación porque se obtuvo 0,712; y a una significancia de 0.00 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que, la indicada Municipalidad promueva desde sus funcionarios hasta las menores jefaturas los estilos de liderazgo en los servidores públicos para que ellos fortalezcan la gestión municipal en la Municipalidad, Apurímac, 2022.

Segunda: A los gerentes, sub gerentes y jefes de áreas, realizar capacitaciones que fortalezca la práctica de los estilos de liderazgo con el propósito que la Gestión institucional que se lleva a cabo en la Municipalidad Provincial, Apurímac, revierta los resultados encontrados.

Tercera: A los jefes del área de personal, realizar talleres de coaching que mejore la práctica de los estilos de liderazgo con la finalidad que la gestión operativa que se lleva a cabo en la Municipalidad Provincial, Apurímac, mejore significativamente.

Cuarta: A los gerentes, sub gerentes y jefes de áreas, llevar a cabo cursos de actualización, para el desarrollo de los estilos de liderazgo con el propósito que la gestión financiera que se ejecuta en la Municipalidad Provincial, Apurímac, supere significativamente su desempeño.

Quinta: A los titulares de la entidad, a través de trabajo en equipo y el desarrollo de cursos de capacitación sobre habilidades blandas se promueva la práctica de los estilos de liderazgo con el propósito que la gestión presupuestaria que se lleva a cabo en la Municipalidad Provincial, Apurímac, demuestre una mejora continua en la gestión que ejecutan.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2018). *Manual de gestión municipal*. Lima, Perú: FFECAAT E.I.R.L.
- Araujo, L. C.; Bezerra Filho, J. E., Teixeira, A., y Motoki, F. (2021). Municipal Management in Brazil: a Study from Municipal Management Effectiveness Index - IEGM. *Revista Catarinense Da Ciência Contábil*, 20(1), 3137-. <https://doi.org/10.16930/2237-7662202131372>
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración (1a ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arroyo, D. (2018). Análisis descriptivos de datos con IBM SPSS Statistics. *Revista Complutense de Educación*, 29(1), 313–314. <https://doi.org/10.5209/RCED.57160>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación (2da Ed., Vol. 1). GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bardales, D. y Manuel, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 85–86. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I3.476
- Busari, A.; Khan, S. N.; Abdullah, S. M. y Mughal, Y. H. (2020). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 181–209. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0083>
- Carleton, E; Barling, J.; Trivisonno, M. y Kelloway, E. (2018). Leaders' Trait Mindfulness and Transformational Leadership: The Mediating Roles of Leaders' Positive Affect and Leadership Self-Efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 50(3), 185–194. <https://doi.org/10.1037/cbs0000103>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chin, T.; Lok, S. Y. P. y Kong, P. K. P. (2019). Does Transformational Leadership Influence Employee Engagement. *Global Business and Management Research*, 11(2), 92–97. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfvie>

wer?vid=0&sid=120a719f-6d01-420b-8cb8-faf5cb048f48%40redis

- Dussauge, M. (2018). La literatura comparada sobre reformas administrativas Desarrollos, limitaciones y posibilidades. *Gestión y Políticas Públicas*, 8(2), 439-495. <https://www.redalyc.org/pdf/133/13311978006.pdf>
- Eppel, E. (2017). Complexity Thinking in Public Administration's Theories-in-Use. *Public Management Review*, 19(6), 845–861. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1235721>
- Estrada, S. (2019). *Gestión Municipal: Factor determinante en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas 2013-2016* [Disertación de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fan, L.; Feng, C.; Robin, M.y Huang, X. (2022). Transformational leadership and service performance for civil servants of public organizations in China: a two-path mediating role of trust. *Chinese Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/CMS-02-2021-0050>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. y Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364–370. <https://doi.org/10.2926/RAM.V64I3.304>
- Funck, E. y Karlsson, T. S. (2020). Twenty-five years of studying new public management in public administration: Accomplishments and limitations. *Financial Accountability & Management*, 36(4), 347–375. <https://doi.org/10.1111/faam.12214>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Navarro, R. (2018). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista de Innovación Educativa*, 9, 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Garfield, Z.; Syme, K. y Hagen, E. (2020). Universal and variable leadership dimensions across human societies. *Evolution and Human Behavior*, 41(5), 397–414. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2020.07.012>
- Gupta, V. (2020). Relationships between leadership, motivation and employee-level innovation: evidence from India. *Personnel Review*, 49(7), 1363–1379. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0595>

- Hama, A. (2020). Leadership and Decision Making Processes in Mozambique: Governance of Samora Machel – 1975/1986. *Revista Brasileira de Estudos Africanos*, 5(10). <https://doi.org/10.22456/2448-3923.99193>
- Hansen, J. & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*. 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>
- Hood, C. (1991). Public Management for all Seasons?. *United Kingdom, Public Administration*. 69(1), 3-19.
- Kark, R.; Van Dijk, D. y Vashdi, D. R. (2018). Motivated or Demotivated to Be Creative: The Role of Self-Regulatory Focus in Transformational and Transactional Leadership Processes. *Applied Psychology*, 67(1), 186–224. <https://doi.org/10.1111/apps.12122>
- Khattak, M.; Zolin, R. y Muhammad, N. (2020). Linking transformational leadership and continuous improvement. *Management Research Review*, 43(8), 931–950. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2019-0268>
- Kovach, M. (2018). An Examination of Leadership Theories in Business and Sport Achievement Contexts. *The Journal of Values Based Leadership*, 11(2), 1–. <https://doi.org/10.22543/0733.62.1215>
- Lee, D. & Park, S. (2021). Civil servants' perceptions of agency heads' leadership styles: the role of gender in public sector organizations. *Public Management Review*. 23(8), 1160–1183. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1730941>
- Lijarza, M. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco 2020* [Disertación de Titulación, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2774>
- Lim, J. Y. y Moon, K. K. (2021). Transformational Leadership and Employees' Helping Behavior in Public Organizations: Does Organizational Structure

- Matter? *Public Personnel Management*, 50(4), 485–508. <https://doi.org/10.1177/0091026020977565>
- Luján, G. L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV-Scientia*, 10(1), 24–36. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/1224>
- Martínez, C. (2018). Estadística y muestreo . En Estadística y muestreo. (13a ed.). Ecoe Ediciones Ltda. https://www.academia.edu/39626329/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_Ciro
- Magariño, Y. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillcomarca – 2017* [Disertación de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5669>
- Mbandlwa, Z., Dorasamy, N. y Fagbadebo, O. (2020). Leadership challenges in the South African local government system.. *International Journal of Critical Reviews*. 7(13): 1642-1653. <http://hdl.handle.net/10321/3455>
- Milhem, M., Muda, H. & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*. 11(1), 33–42. <https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- Moisés Ríos, B.; Valenzuela Oré, F.; Pariona Cahuana, B., y Bendezú Prado, J. (2018). *Ejecución del proyecto de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Ñaupas Paitán, H.; Mejía, E.; Novoa Ramírez, E.; y Villagómez Paucar, A. (2013). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, H.; Valdivia Dueñas, M. R.; Palacios Vilela, J. J.; y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Oberer, B. y Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>

- Offermann, R. y Coats, M. (2018). Implicit Theories of Leadership: Stability and Change over Two Decades. *The Leadership quarterly* 29(4), 513–522. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.003>
- Palomino Orizano, J.A.; Peña Corahua, J.D.; Zevallos Ypanaqué, G.; Orizano Quedo, L.A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en Salud y Educación*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Panduro, R. (2021). *Liderazgo del alcalde y su relación con la Gestión Municipal en el Distrito de Saposa en el Año 2018* [Disertación de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/5733>
- Paucar Rojas, E. (2020). *Metodología y tesis*. Lima: Gamarra Editores
- Peng, S.; Liao, Y. y Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Reiter, R. y Klenk, T. (2018). The manifold meanings of 'post-New Public Management' – a systematic literature review. *Journals Sage*, 85(1), 11-27. <https://doi.org/10.1177/0020852318759736>
- Ricard, L. M., Klijn, E. H., Lewis, J. M. y Ysa, T. (2017). Assessing public leadership styles for innovation: a comparison of Copenhagen, Rotterdam and Barcelona. *Public Management Review*. 19(2), 134–156. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1148192>
- Sané, S. y Abo, P. (2021). Transactional leadership and success of international development projects (IDP): mediating effects of cooperative style to conflict resolution and team potency. *Management Research Review*, 44(12), 1623–1638. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0575>
- Serkan, N., Kanan, S., Bayraktar, Özgü, Emiroğlu, O. y Güneyli, A. (2019). Levels of readiness in total quality management. *Amazonia Investiga*, 7(16), 268-275. [https://www.final.edu.tr/docs/documentpdf\[1599220215\].pdf](https://www.final.edu.tr/docs/documentpdf[1599220215].pdf)
- Sommer, D. y Sacco, P. L. (2019). Optimism of the Will. Antonio Gramsci takes in Max Weber. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 11(3), 688–. <https://doi.org/10.3390/su11030688>

- Surdu, I.; Greve, H. y Benito, G. (2020). Back to basics: Behavioral theory and internationalization. *Journal of International Business Studies*, 52(6), 1047–1068. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00388-w>
- Thapa, A. y Parimoo, D. (2022). Transactional Leadership Style and Organizational Performance: The moderating role of emotional intelligence. *Parikalpana : KIIT Journal of Management*, 18(1), 53–70. <https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2022/v18/i1/212345>
- Turner, J. y Baker, R. (2018). Complexity Theory: An Overview with Potential Applications for the Social Sciences. *Journal of Systems*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.3390/systems7010004>
- Vásquez, M. (2022). *Liderazgo político y gestión municipal en el distrito de Jamalca, Amazonas 2021* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81686>
- Vicencio, E. (2018). *Liderazgo Político Del Alcalde Y Gestión Municipal En La Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33836>
- Wahid, N.; Sangkala, S.; Sadik, N. y Nara, N. (2021). Local government innovations related to the application of visionary leadership and super leadership styles. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 296–302. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i6.1369>
- Wang, Y.; Toseef, M. y Gong, Y. (2021). It process alignment in business strategy: Examining the role of transactional leadership and organization culture. *Information (Basel)*, 12(6), 237–. <https://doi.org/10.3390/info12060237>
- Weber M. (1965). *Politics as A vocation*. Translated by H.H. Gerth and c. Wright Mills.
- Wivel, A. y Grøn, C. H. (2021). Charismatic leadership in foreign policy. *International Affairs (London)*, 97(2), 365–383. <https://doi.org/10.1093/ia/iiaa223>
- Xie, Y.; Xue, W.; Li, L.; Wang, A.; Chen, Y.; Zheng, Q.; Wang, Y. y Li, X. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study. *Technological Forecasting & Social Change*, (135), 257–265. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.05.017>

- Xu, F. y Wang, X. (2019). Transactional leadership and dynamic capabilities: the mediating effect of regulatory focus. *Management Decision*, 57(9), 2284–2306. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2017-1151>
- Zhang, Y. (2021). Research on Enterprise Comprehensive Budget Management in the Era of Big Data. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, 5(3), 47-51.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título: Estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac ,2022. | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|---|-------|--|---|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 1/Independiente: X | | | | |
| Problemas Específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022? | Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Estilo autoritario | Personalidad autoritaria | 1 | "Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)" | Sobresaliente (63 - 85) Regular (40 – 62) Deficiente (17– 39) |
| | | | | Trato déspota | 2 | | |
| | | | | Persona legalista | 3 | | |
| | | | | Formalidad en las funciones administrativas | 4 | | |
| | | | | Impedimento para resolver problemas | 5 | | |
| | | | Estilo democrático | Predisposición para trabajar en equipo | 6 | | |
| | | | | Testimonio de trabajo | 7 | | |
| | | | | Escucha atenta | 8 | | |
| | | | | Demostración de generosidad | 9 | | |
| | | | | Comunicación oportuna | 10 | | |
| | | | | Toma de decisiones oportunas | 11 | | |
| Estilo liberal | Persona indiferente | 12 | | | | | |
| | Abandono de innovación | 13 | | | | | |
| | Otorgamiento de libertad | 14 | | | | | |
| | Indiferencia a las mejoras | 15 | | | | | |
| | Permisión de decisiones | 16 | | | | | |
| | Irresponsabilidad en el desarrollo del trabajo | 17 | | | | | |
| ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión institucional de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022? | Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión institucional de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión institucional de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Estilo autoritario | Personalidad autoritaria | 1 | "Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)" | Sobresaliente (63 - 85) Regular (40 – 62) Deficiente (17– 39) |
| | | | | Trato déspota | 2 | | |
| | | | | Persona legalista | 3 | | |
| | | | | Formalidad en las funciones administrativas | 4 | | |
| | | | | Impedimento para resolver problemas | 5 | | |
| | | | Estilo democrático | Predisposición para trabajar en equipo | 6 | | |
| | | | | Testimonio de trabajo | 7 | | |
| | | | | Escucha atenta | 8 | | |
| | | | | Demostración de generosidad | 9 | | |
| | | | | Comunicación oportuna | 10 | | |
| | | | | Toma de decisiones oportunas | 11 | | |
| Estilo liberal | Persona indiferente | 12 | | | | | |
| | Abandono de innovación | 13 | | | | | |
| | Otorgamiento de libertad | 14 | | | | | |
| | Indiferencia a las mejoras | 15 | | | | | |
| | Permisión de decisiones | 16 | | | | | |
| | Irresponsabilidad en el desarrollo del trabajo | 17 | | | | | |

| | | | Variable 2/Dependiente: Y | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|---|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión operativa de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022? | Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión operativa de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión operativa de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Gestión institucional | Cumplimiento del marco normativo | 1 | "Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)" | Sobresaliente (56- 75) Regular (37– 57) Deficiente (18– 36) |
| | | | | Desarrollo de la acción municipal | 2 | | |
| | | | | Cumplimiento de las disposiciones del Presupuesto Analítico del Personal | 3 | | |
| | | | | Conocimiento de objetivos estratégicos | 4 | | |
| | | | Gestión operativa | Conocimiento del plan operativo institucional – POI | 5 | | |
| | | | | Información de los recursos disponibles | 6 | | |
| | | | | Elaboración de presupuestos de inversión | 7 | | |
| | | | | Existencia de plan estratégico institucional para los servicios públicos | 8 | | |
| ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión financiera de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022? | Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión financiera de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Existe una relación entre los estilos de liderazgo y gestión financiera de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Gestión operativa | Desarrollo de actividades del plan estratégico anual | 9 | | |
| | | | | Conocimiento del Órgano de Control Interno en el personal | 10 | | |
| | | | | Gestión financiera | Presencia de las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera. | 11 | |
| | | | Cumplimiento de las normas y procedimientos en el MOF. | | 12 | | |
| | | | Orientación de gestión financiera hacia el logro de los objetivos | 13 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|----------------------|--|----|---|--|
| ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y gestión presupuestal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022? | Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión presupuestal en de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | Existe una relación entre los estilos de liderazgo y Gestión presupuestal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022. | | Conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financier | 14 | | |
| | | | Gestión presupuestal | Nivel de conocimiento de la evolución del Presupuesto Institucional Modificado | 15 | | |
| | | | | Nivel de conocimiento de la variación y avance del PIA con respecto al PIM | 16 | | |
| | | | | Eficiencia de gestión presupuestal para obtener mayores recursos | 17 | | |
| | | | | Presencia de mejoramiento y modernización de los servicios públicos | 18 | | |
| Diseño de investigación: | | Población y Muestra: | | Técnicas e instrumentos: | | Método de análisis de datos: | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Método: deductivo-hipotético Diseño: No experimental | | Población: 60 Muestra: 52 | | Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios | | Descriptiva: Mediante gráficos y tablas Inferencial: Mediante prueba Rho de Spearman | |

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|---|---|---|--------------------|---|--|
| Variable 1 Estilos de liderazgo | El estilo de liderazgo lo definen como una combinación de diferentes características, rasgos y comportamientos que utilizan los líderes para interactuar con sus subordinados (Xie et al., 2018). | Los estilos de liderazgo se define operativamente a través de tres (03) dimensiones: estilo autoritario, estilo democrático y estilo liberal, de las dimensiones indicadas nos permitirá medir los estilos de liderazgo dentro de la entidad. | Estilo autoritario | Personalidad autoritaria | "Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)" |
| | | | | Trato déspota | |
| | | | | Persona legalista | |
| | | | | Formalidad en las funciones administrativas | |
| | | | | Impedimento para resolver problemas | |
| | | | Estilo democrático | Predisposición para trabajar en equipo | |
| | | | | Testimonio de trabajo | |
| | | | | Escucha atenta | |
| | | | | Demostración de generosidad | |
| | | | | Comunicación oportuna | |
| | | | Estilo liberal | Toma de decisiones oportunas | |
| | | | | Persona indiferente | |
| | | | | Abandono de innovación | |
| | | | | Otorgamiento de libertad | |
| | | | | Indiferencia a las mejoras | |
| Gestión institucional | Permisi3n de decisiones | | | | |
| | Irresponsabilidad en el desarrollo del trabajo | | | | |
| | Gesti3n institucional | Cumplimiento del marco normativo | | | |
| | | Desarrollo de la acci3n municipal | | | |
| | | Cumplimiento de las disposiciones del Presupuesto Análitico del Personal | | | |
| | | Conocimiento de objetivos estrat3gicos | | | |
| | | Conocimiento del plan operativo institucional – POI | | | |
| Informaci3n de los recursos disponibles | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|---|----------------------|--|--|
| Variable 2 Gestión municipal | Según, Araujo, et al. (2021) indica que la gestión municipal es el conjunto de acciones planificadas ejercidas por funcionarios públicos con la finalidad de alcanzar los objetivos de la municipalidad dentro de su plan institucional. | La gestión municipal se define operativamente a través de cuatro (04) dimensiones: gestión institucional, gestión operativa, gestión financiera y gestión presupuestal, de las dimensiones indicadas nos permitirá medir la gestión municipal dentro de la entidad. | Gestión operativa | Elaboración de presupuestos de inversión | "Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Medio (3) Alto (4) Muy alto (5)" |
| | | | | Existencia de plan estratégico institucional para los servicios públicos | |
| | | | | Desarrollo de actividades del plan estratégico anual | |
| | | | | Conocimiento del Órgano de Control Interno en el personal | |
| | | | Gestión financiera | Presencia de las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera. | |
| | | | | Cumplimiento de las normas y procedimientos en el MOF. | |
| | | | | Orientación de gestión financiera hacia el logro de los objetivos | |
| | | | | Conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financiera | |
| | | | Gestión presupuestal | Nivel de conocimiento de la evolución del Presupuesto Institucional Modificado | |
| | | | | Nivel de conocimiento de la variación y avance del PIA con respecto al PIM | |
| | | | | Eficiencia de gestión presupuestal para obtener mayores recursos | |
| | | | | Presencia de mejoramiento y modernización de los servicios públicos | |

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado(a) :

Mediante el presente cuestionario, se pretende medir la variable estilos de liderazgo, este instrumento es privado y la información obtenida es totalmente reservada, anónima y válida únicamente para los fines académicos de este estudio. Por lo tanto agradecemos que sea muy honesto y sincero en su elección de sus respuestas, se agradece su valioso apoyo.

Acepto la administración de datos en la investigación de forma anónima,
confidencial y ética. SI ()

Escala de valoración:

| ENFOQUE CUANTITATIVO | | |
|---|---|------------|
| ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (De menor a mayor) | | |
| INDICADORES | ESCALA DE VALORACIÓN | |
| | Categorías para enfoque Cuantitativo | Valoración |
| Nivel, frecuencia o grado | Muy bajo | 1 |
| Nivel, frecuencia o grado | Bajo | 2 |
| Nivel, frecuencia o grado | Medio | 3 |
| Nivel, frecuencia o grado | Alto | 4 |
| Nivel, frecuencia o grado | Muy alto | 5 |

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

| ÍTEMS | | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIONES | | | | | | |
| Dimensión 01: ESTILO AUTORITARIO | | | | | | |
| 01 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona autoritaria. | | | | | |
| 02 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona déspota. | | | | | |
| 03 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona legalista para la solución de los problemas, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales, y no deja que las personas intervengan. | | | | | |
| 04 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona excesivamente formal en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución. | | | | | |
| 05 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona que no interviene para resolver problemas, sino para imponer lo que piensa. | | | | | |

| Dimensión 02: ESTILO DEMOCRÁTICO | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 06 | La autoridad demuestra estar predispuesto a trabajar en equipo. | | | | |
| 07 | La autoridad demuestra con su ejemplo más que con sus palabras para hacer gestión en la institución. | | | | |
| 08 | La autoridad escucha atentamente al equipo de compañeros de trabajo que lo acompaña. | | | | |
| 09 | La autoridad demuestra generosidad para con el prójimo y por ello, se aprecia el lado humano de su personalidad. | | | | |
| 10 | La autoridad comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de ser superados en el más breve plazo. | | | | |
| 11 | La autoridad toma decisiones ante las dificultades que se presentan. | | | | |
| Dimensión 03: ESTILO LIBERAL | | | | | |
| 12 | La autoridad es una persona nada entusiasta, ni animosa para la realización de las diferentes actividades programadas. | | | | |
| 13 | La autoridad expresa una actitud indiferente, no genera la innovación en la institución. | | | | |
| 14 | La autoridad otorga libertad a su personal en los quehaceres diarios o permanentes al interior de la institución. | | | | |
| 15 | La autoridad expresa una actitud indiferente a las actividades que representen la mejora para la colectividad. | | | | |
| 16 | La autoridad dejó que sus subalternos decidan por él. | | | | |
| 17 | La autoridad permite que hagan mal el trabajo, y los dejó avanzar | | | | |

Muchas gracias,

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

Estimado(a):

Mediante el presente cuestionario, se pretende medir la variable gestión municipal, este instrumento es privado y la información obtenida es totalmente reservada, anónima y válida únicamente para los fines académicos de este estudio. Por lo tanto agradecemos que sea muy honesto y sincero en su elección de respuestas, se agradece su valioso apoyo.

Acepto la administración de datos en la investigación de forma anónima,
confidencial y ética. SI ()

Escala de valoración:

| ENFOQUE CUANTITATIVO | | |
|---|---|------------|
| ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (De menor a mayor) | | |
| INDICADORES | ESCALA DE VALORACIÓN | |
| | Categorías para enfoque Cuantitativo | Valoración |
| Nivel, frecuencia o grado | Muy bajo | 1 |
| Nivel, frecuencia o grado | Bajo | 2 |
| Nivel, frecuencia o grado | Medio | 3 |
| Nivel, frecuencia o grado | Alto | 4 |
| Nivel, frecuencia o grado | Muy alto | 5 |

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

| ÍTEMS | | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|--|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIONES | | | | | | |
| Dimensión 01: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 01 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del marco normativo en la gestión municipal? | | | | | |
| 02 | ¿Hasta qué nivel se desarrolla la acción municipal en el ámbito de las funciones municipales? | | | | | |
| 03 | ¿En las disposiciones del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), hasta qué nivel se cumplen acciones correctas? | | | | | |
| 04 | ¿La municipalidad hace del conocimiento a los trabajadores del logro de los objetivos estratégicos en el periodo programado por la municipal? | | | | | |
| Dimensión 02: GESTIÓN OPERATIVA | | | | | | |
| 05 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre los objetivos contenidos en el plan operativo institucional – POI de la municipalidad? | | | | | |
| 06 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento de los recursos disponibles con la que cuenta la municipalidad? | | | | | |
| 07 | ¿La municipalidad elabora su presupuesto anual para los proyectos de inversión pública presentados por las | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | organizaciones vecinales? | | | | | |
| 08 | ¿La municipalidad cuenta con un adecuado Plan Estratégico Institucional puede mejorar la calidad de la prestación de servicios públicos? | | | | | |
| 09 | ¿La municipalidad cumple adecuadamente con desarrollar las actividades para obtener los objetivos del Plan Estratégico (PEI) anual? | | | | | |
| 10 | ¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos? | | | | | |
| Dimensión 03: GESTIÓN FINANCIERA | | | | | | |
| 11 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera? | | | | | |
| 12 | ¿El órgano de auditoría interna de la municipalidad cumple su función de control haciendo cumplir las normas y procedimientos establecidos para las funciones de las unidades orgánicas de la municipalidad? | | | | | |
| 13 | ¿La municipalidad orienta su política de gestión financiera hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales? | | | | | |
| 14 | ¿Se tiene conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financiera para conocer el avance de las obras públicas? | | | | | |
| Dimensión 04: GESTIÓN PRESUPUESTAL | | | | | | |
| 15 | ¿Hasta qué nivel se conoce la evolución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)? | | | | | |
| 16 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales dentro de la variación y avance del PIA con respecto al PIM? | | | | | |
| 17 | ¿La municipalidad ha realizado una eficiente gestión presupuestal para obtener los recursos necesarios para ejecutar el plan operativo institucional? | | | | | |
| 18 | ¿La gestión presupuestal de la municipalidad fue para el mejoramiento y modernización de los servicios públicos? | | | | | |

Muchas gracias,

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: ESTILO AUTORITARIO | | | | | | | |
| 01 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona autoritaria. | X | | X | | X | | |
| 02 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona déspota. | X | | X | | X | | |
| 03 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona legalista para la solución de los problemas, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales, y no deja que las personas intervengan. | X | | X | | X | | |
| 04 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona excesivamente formal en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución. | X | | X | | X | | |
| 05 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona que no interviene para resolver problemas, sino para imponer lo que piensa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DEMOCRÁTICO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 06 | La autoridad demuestra estar predispuesto a trabajar en equipo. | X | | X | | X | | |
| 07 | La autoridad demuestra con su ejemplo más que con sus palabras para hacer gestión en la institución. | X | | X | | X | | |
| 08 | La autoridad escucha atentamente al equipo de compañeros de trabajo que lo acompaña. | X | | X | | X | | |
| 09 | La autoridad demuestra generosidad para con el prójimo y por ello, se aprecia el lado humano de su personalidad. | X | | X | | X | | |
| 10 | La autoridad comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de ser superados en el más breve plazo. | X | | X | | X | | |
| 11 | La autoridad toma decisiones ante las dificultades que se presentan. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTILO LIBERAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La autoridad es una persona nada entusiasta, ni animosa para la realización de las diferentes actividades programadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | La autoridad expresa una actitud indiferente, no genera la innovación en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | La autoridad otorga libertad a su personal en los quehaceres diarios o permanentes al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | La autoridad expresa una actitud indiferente a las actividades que representen la mejora para la colectividad. | X | | X | | X | | |
| 16 | La autoridad dejó que sus subalternos decidan por él. | X | | X | | X | | |
| 17 | La autoridad permite que hagan mal el trabajo, y los dejó avanzar | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Huamán Cuya Alfredo **DNI:** 71060606

Especialidad del validador: Maestro en administración mención gestión pública y desarrollo empresarial

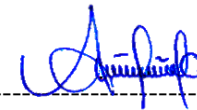
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022



Mg. Huamán Cuya Alfredo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN MUNICIPAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| 01 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del marco normativo en la gestión municipal? | X | | X | | X | | |
| 02 | ¿Hasta qué nivel se desarrolla la acción municipal en el ámbito de las funciones municipales? | X | | X | | X | | |
| 03 | ¿En las disposiciones del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), hasta qué nivel se cumplen acciones correctas? | X | | X | | X | | |
| 04 | ¿La municipalidad hace del conocimiento a los trabajadores del logro de los objetivos estratégicos en el periodo programado por la municipal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: GESTIÓN OPERATIVA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 05 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre los objetivos contenidos en el plan operativo institucional – POI de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 06 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento de los recursos disponibles con la que cuenta la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 07 | ¿La municipalidad elabora su presupuesto anual para los proyectos de inversión pública presentados por las organizaciones vecinales? | X | | X | | X | | |
| 08 | ¿La municipalidad cuenta con un adecuado Plan Estratégico Institucional puede mejorar la calidad de la prestación de servicios públicos? | X | | X | | X | | |
| 09 | ¿La municipalidad cumple adecuadamente con desarrollar las actividades para obtener los objetivos del Plan Estratégico (PEI) anual? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿El órgano de auditoría interna de la municipalidad cumple su función de control haciendo cumplir las normas y procedimientos establecidos para las funciones de las unidades orgánicas de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿La municipalidad orienta su política de gestión financiera hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Se tiene conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financiera para conocer el avance de las obras públicas? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: GESTIÓN PRESUPUESTAL | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 15 | ¿Hasta qué nivel se conoce la evolución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales dentro de la variación y avance del PIA con respecto al PIM? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿La municipalidad ha realizado una eficiente gestión presupuestal para obtener los recursos necesarios para ejecutar el plan operativo institucional? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿La gestión presupuestal de la municipalidad fue para el mejoramiento y modernización de los servicios públicos? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Huamán Cuya Alfredo **DNI:** 71060606

Especialidad del validador: Maestro en Administración Mención Gestión pública y Desarrollo Empresarial

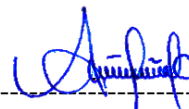
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022



Mg. Huamán Cuya Alfredo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: ESTILO AUTORITARIO | | | | | | | |
| 01 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona autoritaria. | X | | X | | X | | |
| 02 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona déspota. | X | | X | | X | | |
| 03 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona legalista para la solución de los problemas, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales, y no deja que las personas intervengan. | X | | X | | X | | |
| 04 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona demasiadamente formal en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución. | X | | X | | X | | |
| 05 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona que no interviene para resolver problemas, sino para imponer lo que piensa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DEMOCRÁTICO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 06 | La autoridad demuestra estar predispuesto a trabajar en equipo. | X | | X | | X | | |
| 07 | La autoridad demuestra con su ejemplo más que con sus palabras para hacer gestión en la institución. | X | | X | | X | | |
| 08 | La autoridad escucha atentamente al equipo de compañeros de trabajo que lo acompaña. | X | | X | | X | | |
| 09 | La autoridad demuestra generosidad para con el prójimo y por ello, se aprecia el lado humano de su personalidad. | X | | X | | X | | |
| 10 | La autoridad comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de ser superados en el más breve plazo. | X | | X | | X | | |
| 11 | La autoridad toma decisiones ante las dificultades que se presentan. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTILO LIBERAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La autoridad es una persona nada entusiasta, ni animosa para la realización de las diferentes actividades programadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | La autoridad expresa una actitud indiferente, no genera la innovación en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | La autoridad otorga libertad a su personal en los que haceres diarios o permanentes al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | La autoridad expresa una actitud indiferente a las actividades que representen la mejora para la colectividad. | X | | X | | X | | |
| 16 | La autoridad dejo que sus subalternos decidan por él. | X | | X | | X | | |
| 17 | La autoridad permite que hagan mal el trabajo, y los dejo avanzar | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cornelio Montaña José Luis DNI: 31012411

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas

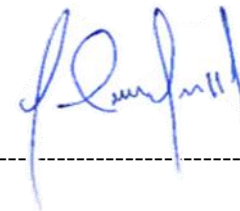
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022



Mg: Cornelio Montaña José Luis

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN MUNICIPAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| 01 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del marco normativo en la gestión municipal? | X | | X | | X | | |
| 02 | ¿Hasta qué nivel se desarrolla la acción municipal en el ámbito de las funciones municipales? | X | | X | | X | | |
| 03 | ¿En las disposiciones del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), hasta qué nivel se cumplen acciones correctas? | X | | X | | X | | |
| 04 | ¿La municipalidad hace del conocimiento a los trabajadores del logro de los objetivos estratégicos en el periodo programado por la municipal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: GESTIÓN OPERATIVA | | | | | | | |
| 05 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre los objetivos contenidos en el plan operativo institucional – POI de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 06 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento de los recursos disponibles con la que cuenta la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 07 | ¿La municipalidad elabora su presupuesto anual para los proyectos de inversión pública presentados por las organizaciones vecinales? | X | | X | | X | | |
| 08 | ¿La municipalidad cuenta con un adecuado Plan Estratégico Institucional puede mejorar la calidad de la prestación de servicios públicos? | X | | X | | X | | |
| 09 | ¿La municipalidad cumple adecuadamente con desarrollar las actividades para obtener los objetivos del Plan Estratégico (PEI) anual? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA | | | | | | | |
| 11 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿El órgano de auditoría interna de la municipalidad cumple su función de control haciendo cumplir las normas y procedimientos establecidos para las funciones de las unidades orgánicas de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿La municipalidad orienta su política de gestión financiera hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14 | ¿Se tiene conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financiera para conocer el avance de las obras públicas? | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN PRESUPUESTAL | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | ¿Hasta qué nivel se conoce la evolución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales dentro de la variación y avance del PIA con respecto al PIM? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿La municipalidad ha realizado una eficiente gestión presupuestal para obtener los recursos necesarios para ejecutar el plan operativo institucional? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿La gestión presupuestal de la municipalidad fue para el mejoramiento y modernización de los servicios públicos? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cornelio Montaña José Luis DNI: 31012411

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022

Mg: **Cornelio Montaña José Luis**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: ESTILO AUTORITARIO | | | | | | | |
| 01 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona autoritaria. | X | | X | | X | | |
| 02 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona déspota. | X | | X | | X | | |
| 03 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona legalista para la solución de los problemas, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales, y no deja que las personas intervengan. | X | | X | | X | | |
| 04 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona demasadamente formal en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución. | X | | X | | X | | |
| 05 | La autoridad de la empresa demuestra ser una persona que no interviene para resolver problemas, sino para imponer lo que piensa. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ESTILO DEMOCRÁTICO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 06 | La autoridad demuestra estar predispuesto a trabajar en equipo. | X | | X | | X | | |
| 07 | La autoridad demuestra con su ejemplo más que con sus palabras para hacer gestión en la institución. | X | | X | | X | | |
| 08 | La autoridad escucha atentamente al equipo de compañeros de trabajo que lo acompaña. | X | | X | | X | | |
| 09 | La autoridad demuestra generosidad para con el prójimo y por ello, se aprecia el lado humano de su personalidad. | X | | X | | X | | |
| 10 | La autoridad comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de ser superados en el más breve plazo. | X | | X | | X | | |
| 11 | La autoridad toma decisiones ante las dificultades que se presentan. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTILO LIBERAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La autoridad es una persona nada entusiasta, ni animosa para la realización de las diferentes actividades programadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | La autoridad expresa una actitud indiferente, no genera la innovación en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | La autoridad otorga libertad a su personal en los que haceres diarios o permanentes al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | La autoridad expresa una actitud indiferente a las actividades que representen la mejora para la colectividad. | X | | X | | X | | |
| 16 | La autoridad dejo que sus subalternos decidan por él. | X | | X | | X | | |
| 17 | La autoridad permite que hagan mal el trabajo, y los dejo avanzar | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castañeda Félix Karol Verioska **DNI: 46093697**

Especialidad del validador: Magíster en Administración

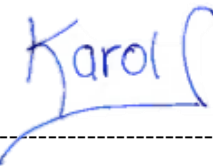
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022



Mg. Castañeda Félix Karol Verioska

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN MUNICIPAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| 01 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del marco normativo en la gestión municipal? | X | | X | | X | | |
| 02 | ¿Hasta qué nivel se desarrolla la acción municipal en el ámbito de las funciones municipales? | X | | X | | X | | |
| 03 | ¿En las disposiciones del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), hasta qué nivel se cumplen acciones correctas? | X | | X | | X | | |
| 04 | ¿La municipalidad hace del conocimiento a los trabajadores del logro de los objetivos estratégicos en el periodo programado por la municipal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: GESTIÓN OPERATIVA | | | | | | | |
| 05 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre los objetivos contenidos en el plan operativo institucional – POI de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 06 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento de los recursos disponibles con la que cuenta la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 07 | ¿La municipalidad elabora su presupuesto anual para los proyectos de inversión pública presentados por las organizaciones vecinales? | X | | X | | X | | |
| 08 | ¿La municipalidad cuenta con un adecuado Plan Estratégico Institucional puede mejorar la calidad de la prestación de servicios públicos? | X | | X | | X | | |
| 09 | ¿La municipalidad cumple adecuadamente con desarrollar las actividades para obtener los objetivos del Plan Estratégico (PEI) anual? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA | | | | | | | |
| 11 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales en la Asignación presupuestaria financiera? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿El órgano de auditoría interna de la municipalidad cumple su función de control haciendo cumplir las normas y procedimientos establecidos para las funciones de las unidades orgánicas de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿La municipalidad orienta su política de gestión financiera hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | ¿Se tiene conocimiento que la municipalidad hace evaluaciones de la gestión financiera para conocer el avance de las obras públicas? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN PRESUPUESTAL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 15 | ¿Hasta qué nivel se conoce la evolución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Hasta qué nivel están presentes las consideraciones legales dentro de la variación y avance del PIA con respecto al PIM? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿La municipalidad ha realizado una eficiente gestión presupuestal para obtener los recursos necesarios para ejecutar el plan operativo institucional? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿La gestión presupuestal de la municipalidad fue para el mejoramiento y modernización de los servicios públicos? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castañeda Félix Karol Verioska DNI: 46093697

Especialidad del validador: Magíster en Administración

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Octubre del 2022

Mg. Castañeda Félix Karol Verioska



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión municipal de una Municipalidad provincial, Apurímac, 2022", cuyo autor es CABRERA ZEA NAYDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300 | Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 01-2023 14:12:21 |

Código documento Trilce: TRI - 0509355