



Revista Venezolana de Gerencia
ISSN: 1315-9984
rvgluz@gmail.com
Universidad del Zulia
Venezuela

Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones

Román Mondragón, Yesenia del Carmen; Lozano Zanelly, Glenn Alberto; Tito Cárdenas, Julia Victoria; Ludeña González, Gerardo Francisco
Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 84, 2018
Universidad del Zulia, Venezuela
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776013>

Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones

Public management and leadership of women in decision-making

Yesenia del Carmen Román Mondragón
yeseniarm1216@hotmail.com

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776013>

Glenn Alberto Lozano Zanelly
Escuela Universitaria de Posgrado UNFV, Perú
drglz2002@gmail.com

Julia Victoria Tito Cárdenas
Ministerio de Educación, Perú
juliatito77@gmail.com

Gerardo Francisco Ludeña González
gludenag@ucv.edu.ve

Recepción: 15 Agosto 2018
Aprobación: 20 Septiembre 2018

RESUMEN:

La investigación buscó demostrar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones en una Institución Pública de la Provincia Constitucional del Callao, Perú. La investigación se desarrolló en el año 2018 y se insertó en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo con diseño correlacional causal. Aplicando herramientas estadísticas y de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000 y 0,043 con un grado de libertad, los resultados indican que existe influencia entre la gestión pública y el liderazgo de la mujer, influyendo en la toma de decisiones de la institución pública estudiada. De esta manera se concluye que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la toma de decisiones.

PALABRAS CLAVE: gestión pública, liderazgo, toma de decisiones.

ABSTRACT:

The research look to demonstrate that public management and women's leadership influence decision making in a Public Institution of the Constitutional Province of Callao, Peru. The research was developed in 2018 and was inserted in the positivist paradigm, quantitative approach with causal correlational design. Applying statistical tools and according to the Nagelkerke pseudo-square of 94.1%, with the statistical significance of 0.000 and 0.043 with a degree of freedom, the results indicate that there is influence of the woman's leadership, in the decision making and in the public management of the Institution studied. In this way, it is concluded that public management and women's leadership are influential factors in decision-making.

KEYWORDS: Public management, leadership, decision making.

1. INTRODUCCIÓN

Es importante indicar que, en el siglo XXI, la mujer peruana no solo es madre de familia, también ocupa un rol importante en el ámbito laboral y profesional. Se ha insertado en el ámbito político, ocupando cargos y obteniendo un reconocimiento de la sociedad, ante la necesidad de superación individual.

NOTAS DE AUTOR

Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Magister en derecho con mención derecho civil, abogado. Universidad Cesar Vallejo

La historia indica que los hombres fueron los primeros en ocupar cargos políticos y desarrollarse profesionalmente, en este sentido con el tiempo se ha podido demostrar el empoderamiento de la mujer en la sociedad, la cual, en el país, se torna cada vez más igualitaria. Se ofrecen oportunidades laborales a la mujer, resaltando su liderazgo, a la vez que se empoderan gradualmente, incrementando su presencia en las organizaciones.

Las mujeres se han insertado en las organizaciones, no solo para obtener remuneraciones, han logrado, ocupar cargos de importancia y de confianza, en los que manejan equipos de trabajo, cuyos esfuerzos los direccionan buscando obtener mejoras tanto personales como para las instituciones en las cuales se desenvuelven. Han mejorado sus capacidades y oportunidades, trabajando en el cambio de actitud ante la participación femenina, y el mejoramiento del clima organizacional en una institución.

El tema que ocupa la atención, es la toma de decisiones de las mujeres en la gestión de instituciones públicas del Perú, propiciando con la investigación la igualdad de género en las sociedades y avances importantes en el respeto de los derechos de la mujer, con énfasis en la participación social y política del país.

Actualmente, las instituciones públicas en el mundo, se encuentran en constantes cambios a fin de mejorar el sistema de gestión administrativa y pública, y han apostado por empoderar a las mujeres buscando la igualdad de género en la gestión pública y la inserción de la mujer en la sociedad, de allí la importancia de desarrollar el presente estudio cuyas variables centrales son gestión pública, liderazgo de la mujer y la toma de decisiones.

En este sentido, de acuerdo al estudio realizado por la Universidad de Colombia, las condiciones socioeconómicas y políticas se encuentran amparadas por las empresas en la actualidad, siendo este un rol del liderazgo de acuerdo al género y de las posibilidades que les puedan dar sus instituciones, los investigadores explican que hay una mayor proporción de mujeres con roles de apoyo, considerando que las mujeres suelen ser más empáticas y se enfocan principalmente hacia el consenso y la afiliación, las ubica en posiciones en las que si bien no asumen un poder significativo, logran satisfacer sus intereses personales, como parte de una elección propia y no debido a condiciones de inequidad.

Dunker (2002) por su parte, ha encontrado que los hombres y las mujeres usan estilos diferentes de liderazgo: mientras las mujeres tienden a ser más democráticas, participativas, menos autocráticas que los hombres, valoran la filiación y la adhesión; por el contrario, los hombres tienden a emplear un estilo más directivo, centrado en el mando y el control, el poder y la competencia, ya que confían en la autoridad formal de su posición como base para ejercer su influencia. Al respecto, Iniesta y Julián (2018: 01) definen el liderazgo y la actitud emprendedora de las mujeres y se ve caracterizado por un líder, donde un líder lo reconoce como jefe, guía u orientadora.

En este sentido, la presente investigación se realiza formulando los siguientes interrogantes: ¿cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callao año 2018?, bajo esta perspectiva, se fija como objetivo general demostrar la influencia de la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en una Institución Pública del Perú, Provincia Constitucional del Callao, siendo la hipótesis general de la investigación: la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones en una Institución Pública del Perú, Provincia Constitucional del Callao.

Desde la perspectiva metodológica, se define una población conformada trabajadores administrativos del municipio del Callao, Perú; tomando como muestra intencional 150 trabajadores profesionales y técnicos, a los que se le aplicará el cuestionario mediante encuestas para lograr obtener resultados sobre la investigación. El cuestionario se diseñó bajo la modalidad tipo Likert, con un total de 24 preguntas. Fue validado a nivel de contenido y metodológicamente, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento serán representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir; ello mediante juicio de expertos. Así mismo la confiabilidad corresponde a la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach. Para el

análisis de datos se aplicó la técnica estadística de Regresión Logística; considerando la variable en tratamiento (cualitativas ordinales).

2. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LA GESTIÓN PÚBLICA

De acuerdo con la Constitución Política del Perú, la gestión pública, se define como el “conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (Constitución Política del Perú, 1993). En este sentido, la gestión pública representa el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente. En este contexto, es importante resaltar la satisfacción de las necesidades públicas, logrando con ello el bien general, mediante la realización de un servicio público, que se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio y se concretiza mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos.

De igual forma, es importante indicar que la gestión pública como entidad “administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” (Valeriano, 2001: 05).

En las instituciones públicas el control en las organizaciones está ligado a la gestión; siendo así, es el proceso que se enfoca en aprovechar de forma eficaz y eficiente, los recursos de la institución para así lograr los objetivos, poniendo en práctica estrategias de mejora.

De acuerdo con Valeriano (2001: 15), el control en la gestión es un proceso de observación y medida a través de la comparación sistemática de los objetivos previstos con los resultados obtenidos. Es un proceso continuo y dinámico, que debe estar alineado con la estrategia y la estructura organizacional. En este orden de ideas, si se considera el control como una etapa del proceso administrativo, en este se verifica la relación de las acciones realizadas con los resultados esperados, de tal forma de poder corregir tendencias o prácticas erróneas; ante ello el control en la gestión es un proceso de observación y medida a través de la comparación sistemática de los objetivos previstos con los resultados obtenidos. Es un proceso continuo y dinámico, que debe estar alineado con la estrategia y la estructura organizacional.

La gestión pública cumple un rol preponderante, gestiona y administra recursos del estado a fin de poder cumplir óptimamente con sus funciones, entre ellas, la de servir mejor a los ciudadanos. Al respecto Zambrano (2008:141), refiere que la solución no está en desplazar al Estado o al gobierno de actividades o funciones que le son muy propias (garantizar el equilibrio y la justicia, regular y controlar temas claves como ambiente, participación e igualdad de oportunidades para las minorías, pobreza, seguridad, entre otros). La solución estaría en elevar la capacidad de gobierno para que las instituciones públicas cumplan con su misión. Elevar la capacidad del gobierno y por ende de la gestión pública requiere, entre otros elementos, modelos teóricos ajustados al contexto venezolano y latinoamericano, que sirvan de base a los procesos de educación, formación y adiestramiento de los funcionarios públicos en ciencias y técnicas para gobernar. En este orden de ideas, el reto está en gestionar adecuadamente los recursos a favor de los ciudadanos, que organizados requieren de la atención del Estado.

En este sentido, todo funcionario público que ocupa un puesto de trabajo en la administración pública es responsable del ejercicio de su función. Dicha responsabilidad trasciende al ámbito patrimonial, disciplinario, penal y civil (Valeriano, 2001: 18), estando la Administración Pública obligada a respetar los principios fundamentales del servicio público, para asegurar la continuidad, eficiencia y adaptación a todo cambio en el régimen legal o en las necesidades.

La gestión pública se enfoca en la disciplina de los trabajadores ante la administración y abordaje a los nuevos cambios de las instituciones públicas siendo competitivas en su funcionamiento y liderazgo en las dependencias gubernamentales.

Es importante indicar que la gestión pública hay que entenderla más allá de la administración, es gestionar gobiernos; en este sentido Uvalle (2004), indica claramente que la gestión pública se desenvuelve en la lógica de la racionalidad heurística y en los valores de la institucionalidad democrática, que es el verdadero sentido del gobierno de lo público. El gobierno de lo público significa el gobierno por políticas y éstas se inscriben en la gestión pública porque es la responsable de ordenar, articular, elaborar, implementar y evaluar las acciones del gobierno.

Por tanto, la gestión pública es el núcleo de las capacidades de gobierno y éstas son objeto de creación, es decir, son producto de las habilidades, el conocimiento y las pericias para conseguir los resultados favorables que demanda la sapiencia técnica y tecnológica para ser aplicada en el universo de las instituciones. Así, la orientación de la gestión pública es un asunto de valores negociados y de recursos utilizados para dar curso efectivo a las políticas públicas como expresión institucional de los gobiernos y las administraciones públicas.

3. LA MUJER Y EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO

Es importante aclarar que la concepción acerca del género se basa en la idea de que “la realidad, tanto de hombres como de mujeres, es asumida de forma diferente dando lugar a categorías que demarcan diferencias dentro de una sociedad. Estas categorías, a su vez, se componen de percepciones individuales respecto al rol de hombres y mujeres” (Constantinidis, 2010:36).

Igualmente, Contreras, et al, (2012: 187); precisan que “este proceso llamado categorización social indica que las personas adoptan ciertos filtros y sesgos acerca de determinados grupos de individuos que pertenecen a una categoría y condicionan la manera como las personas se perciben unas a otras”. Es así como se construye “un criterio sociocultural que permanece en el imaginario colectivo de la sociedad y genera una representación compartida acerca de ciertas características propias tanto del género masculino como del femenino” (Uribe et al, 2008: 41).

Es una realidad que toda institución necesita líderes y emprendedores con alto rendimiento, desarrollando así un trabajo eficaz con una buena llegada hacia el personal y al usuario externo, capaces de transformar a sus colaboradores sintiéndose mejor con su trabajo, buscando la integridad, desarrollo personal y profesional, logrando que todos los colaboradores a cargo sientan que son un equipo. Todo líder debe ser creíble, quien transmite confianza, respeto, honestidad, coherencia y sepa escuchar, trabajando en empatía con los demás, se orienta a alcanzar óptimos rendimientos.

En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (Chiavenato, 2007: 550).

Para definir el liderazgo en este contexto explicado se puede indicar que “el liderazgo es una acción ejercida por un líder, quien a su vez deberá de contar con habilidades y capacidades específicas para desempeñar la función y el rol, deberá poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus seguidores” (Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza, Laurencia, 2015: 163).

En definitiva, según Diez, Terron y Centeno (2009), los rasgos más destacados a señalar y que hacen diferente el uso del poder por parte de las mujeres son los siguientes:

- • Es receptiva y participativa.
 - Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
 - Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.
 - Más creativas en las propuestas para ejercer la dirección.

- Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva
- Desarrollan políticas de cooperación y participación.
- Potencian relaciones interpersonales. • Dispuestas al cambio
- Construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos.
- Preocupación por el abuso del poder y la coacción
- Potencian el “aprender con los demás”.
- Clara preferencia por enfoques consultivos y cooperativos.
- Habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo
- Compromiso colectivo de los miembros de la organización.
- Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.
- Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.

En síntesis, plantea Kaufmann (1996), las mujeres ponen la parte emocional también en el trabajo. Las mujeres se encuentran más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas desarrollando para ellos sus dotes de intuitivas naturales. Según Coronel, Moreno y Padilla (1999), el trabajo relacionado con la gestión y el liderazgo desarrollado por las mujeres se caracteriza por: a) énfasis en las personas y los procesos; b) liderazgo como responsabilidad de todos; c) constitución de estructuras menos burocratizadas, priorizando sobre lo burocrático las relaciones sociales y el sentido de comunidad; d) capacidad para activar conexiones con las personas y el “aprender con los demás”; e) “dejar hacer” potenciando profesionalmente a los colectivos a través de sus propios conocimientos e ideas; f) participación y diálogo como procesos educativos; g) clara preferencia por un enfoque cooperativos y consultivos; h) estilo colaborativo, compartido y no competitivo; i) énfasis en los procesos democráticos; j) desarrollo de políticas del cuidado y apoyo mutuo”.

3.1 Funciones de un líder

La función de un líder se basa en mantener a su grupo unido a fin de aumentar su productividad y competitividad, mejorando así el clima organizacional y trabajando por que el equipo de trabajo desempeñe el rol que se les asigna; formando un liderazgo compartido, cumpliendo las tareas asignadas y actuando como equipo sin necesidad de adoptar acciones autoritarias que modifiquen las conductas de los colaboradores.

El líder busca potenciar la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos, desempeñando procesos recíprocos entre individuos. El liderazgo, es una actividad enfocada en las personas, no en actividades (Chiavenato, 2007: 548). El concepto de liderazgo depende de las necesidades que se presentan en una situación y consiste en una relación entre un individuo y un grupo, en este caso el concepto se basa en una relación funcional, que se presenta cuando un grupo ve en un líder a una persona que posee o controla los medios para satisfacer sus necesidades (Chiavenato, 2007).

3.2. Tipos de liderazgo

De acuerdo a Chiavenato (2007) existen los diversos tipos de liderazgo:

- El liderazgo autocrático: el líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. En pocas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca. El líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo.
- El liderazgo liberal (*laissez-faire*): el líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo.
- El liderazgo democrático: el líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.

4. LIDERAZGO DE LA MUJER: UN ENFOQUE DESDE LA LEGISLACIÓN PERUANA

En esta sección, se incluyen aspectos legislativos que involucran el tema de género en las instituciones públicas del Perú. Se referencias leyes y sus artículos en función de fortalecer el contenido teórico-legal del trabajo presentado. En este sentido, se tiene:

Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres - Decreto Supremo N° 0022018-TR. Título III - Sobre la Prohibición de Discriminación en la Determinación de las Remuneraciones (Congreso Constituyente, 1993):

- • Artículo 5, Prohibición de discriminación. - 5.1. Cada institución establece sus escalas remunerativas y sus requisitos para dicha percepción a fin de determinar una escala uniforme de acuerdo a la profesión y sexo. 5.2. En el supuesto caso que el empleador hiciera una discriminación en las remuneraciones de acuerdo al sexo de la personal, deberá justificar los motivos por que las diferencias en las que no debe de haber discriminación se podría tratar dicha diferencia por las labores a realizar o el cargo a convocar mas no por el sexo de la persona. 5.3. Las escalas remunerativas para cualquier beneficiario deberán ser aprobadas mediante la normatividad vigente ley que se promulgue respetando los criterios de no discriminación sin incurrir en ello (Congreso Constituyente, 1993)
 - Artículo 11, lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación. Toda institución deberá implementar estrategias y mecanismos para la mejora del clima organizacional, considerando para ello el bienestar laboral y familiar de sus trabajadores sin discriminación de ningún tipo (Congreso Constituyente, 1993).
 - Artículo 4, en consecuencia, del requerimiento de personal que se solicite no debe de haber ningún tema de discriminación, por ser mujeres, madres gestantes o que pueda ameritar una prueba de embarazo el que determine su contratación o no al puesto que se requiera, y de ser requerido por el riesgo que pueda ameritar las labores deberá ser asumido por el mismo empleador (Congreso Constituyente, 1993).
- Ley N° 28048, de ser positiva el resultado de la prueba de embarazo y de haber sido seleccionada la candidata al puesto, esto no debe de afectar el proceso convocado, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley (Congreso Constituyente, 1993).
 - Artículo 10.- La persona encargada de la institución deberá mantener informado al personal sobre las remuneraciones y beneficios que tienen en la institución, pudiendo buscar mecanismos para mantenerlos informados de los deberes y derechos que tienen en la institución (Congreso Constituyente, 1993).
- Ley N° 28983, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
 - Artículo 2. Menciona que la discriminación a las personas se entiende en la distinción y/o exclusión de algún reconocimiento o derecho de las personas en base a la igualdad de ser hombre o mujer es que viene establecido en la Constitución Política del Perú y en las normas y leyes del Estado Peruano (Congreso Constituyente, 1993).

5. TOMA DE DECISIONES: PRECISIONES TEÓRICAS

El proceso básico de toma de decisiones consiste en evaluar un conjunto de alternativas ante la presencia de objetivos y restricciones relevantes (Peñalva, 2000: 99), es un a través del cual se identifican y seleccionan cursos de acción para resolver un problema específico (Stoner, 1996), siendo para Chiavenato (2006) un

proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir. En el ámbito de la administración pueden encontrarse otras definiciones, como el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir, dado que son el resultado de un arduo proceso mental, a través de diferentes etapas.

En este contexto la persona que toma las decisiones se encuentra frecuentemente trabajando sobre presión, dado que generalmente pretende alcanzar objetivos y cada individuo posee sus propias particularidades y preferencias personales; esto le permitirá escoger la mejor estrategia u opción para alcanzar los resultados que desee. Siendo como una especie de laberinto ya que en el “camino” deberá dejar de lado otras “rutas” que podrían ser una buena alternativa para lo que se encontraba buscando, sin embargo, siempre se buscará la lógica y racionalidad para su elección.

Siendo así es importante indicar que la responsabilidad de las decisiones tomadas cobra importancia en las organizaciones como elemento importante a considerar en los perfiles de puestos y en los manuales de organización, pues el deber ser de los distintos roles de los actores debe de considerar factores fundamentales tales como las circunstancias en que se tomó la decisión, quién o quiénes la tomaron, cómo lo hicieron, entre otros muchos elementos (Mercado 2013: 1).

Al respecto, es importante indicar que la organización como sistema de decisiones, involucra persona para que de manera consiente y racionalmente, elija dentro de las alternativas la racional. La toma de decisiones, se asumen entonces, como un proceso complejo que dependerá de las características personales de quien esté en lugar del tomador de decisiones, así como la situación a la que sea presentado y la forma como es percibido el contexto. A través de la toma de decisiones, se buscará elegir la mejor opción de manera que se contribuya al éxito o el fracaso de una situación determinada (Chiavenato, 2006: 424). Siguiendo el modelo de Chiavenato el proceso de toma de decisiones exige el desarrollo de etapas: Percepción de la situación que involucra algún problema, análisis y definición del problema, definición de los objetivos, búsqueda de alternativas de solución o de cursos de acción, selección de la alternativa de solución o de cursos de acción, selección de la alternativa más adecuada al alcance de los objetivos, evaluación y comparación de las alternativas, implementación de la alternativa seleccionada.

6. DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante destacar que la población en esta investigación, estuvo conformada por los trabajadores administrativos del municipio del Callao; tomando como muestra intencional para la presente investigación 150 trabajadores profesionales y técnicos. Se asume el muestreo probabilístico, dado que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra.

Para la obtención del tamaño de la muestra probabilística, se emplean fórmulas y procedimientos establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2014:211). Para ello se requiere contar con los siguientes datos:

Datos utilizados:

Z= nivel de confianza = 95% = Z=1.96

P= probabilidad de éxito = P =0.50

q = probabilidad de fracaso = q =0.50

e = error máximo permitido = e = 5

% = e = 0.05 N = población = 150

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (150) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.05)^2 \cdot (150-1) + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot (150) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.0025) \cdot (149) + (3.8416) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{144.06}{0.3725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108$$

A esta muestra calculada, se le aplicará el cuestionario mediante encuesta para lograr obtener resultados sobre la investigación.

Es de destacar que partiendo del proceso de operacionalización de las variables identificadas en esta investigación (Tablas 1, 2 y 3), se obtiene como resultado un instrumento de recolección de información tipo cuestionario, contentivo de 24 preguntas tipo Likert, con la siguiente escala: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. El cuestionario fue aplicado a la muestra seleccionada con la finalidad de conocer su apreciación en relación a la gestión pública, el liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de la validez de contenido, verificando bajo el juicio de expertos hasta donde los ítems que contiene el instrumento sean representativos. Asimismo, la confiabilidad corresponde a la aplicación del estadístico Alfa de Crombach. Para el análisis de datos se aplicó la técnica estadística de Regresión Logística; considerando la variable en tratamiento (cualitativas ordinales).

TABLA 1
Variable: gestión pública

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
Planificación	Confianza	Del 1 – 6	Escala Likert:	Malo 24 - 48
	Motivación			
Organización	Respeto	Del 7 – 12	a) Totalmente en desacuerdo	Regular 49 – 72
	Trabajo en Equipo		b) En desacuerdo	
	Solución de Problemas		c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Direccionamiento	Estabilidad	Del 13 – 18	d) De acuerdo	Bueno 73 - 96
	Confiabilidad		e) Totalmente de acuerdo	
	Rapidez			
Control	Capacitación	19 - 24		
	Comunicación			
	Logro			
	Compromiso			

Elaboración propia

TABLA 2
Variable: liderazgo de la mujer

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
Dirigir	Cumplimiento	Del 1 – 6	Escala Likert:	Malo
	Actitud			24 - 48
Participación	Flexibilidad	Del 7 – 12	a) Totalmente en desacuerdo	Regular
	Desempeño			49 – 72
	Habilidades			Bueno
Delegación	Iniciativa	Del 13 – 18	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	73 - 96
	Honestidad			d) De acuerdo
	Experiencia			e) Totalmente de acuerdo
Entrenamiento	Seguridad Laboral	Del 19 - 24		
	Desarrollo Personal			
	Oportunidades			
	Preparación			

Elaboración propia.

TABLA 3
Variable: toma de decisiones

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
Investigar la situación	Definir el problema	Del 1 – 6	Escala Likert:	Malo
	Obtener resultados			24 - 48
	Identificar los objetivos			Regular
Desarrollar alternativas	Buscar alternativas	Del 7 – 12	b) En desacuerdo	49 – 72
	Soluciones			Bueno
	Creatividad			73 - 96
Implantar la decisión	Responsabilidad	Del 13 – 18	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	Relaciones Interpersonales			d) De acuerdo
Evaluar alternativas	Control	Del 19 - 24	e) Totalmente de acuerdo	
	Satisfacción			
	Obligaciones			

Elaboración propia.

7. GESTIÓN PÚBLICA Y LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES

Para el desarrollo de los resultados derivados de la investigación, se procedió a lo siguiente:

A. Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen la toma de decisiones en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018. Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018. Importar tabla

En la Tabla 4, la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 433,389 con 2 grados de libertad y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

TABLA 4
Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	738,164			
Final	433,389	304,775	2	,000

Función de enlace: Logit.

Elaboración propia

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que, al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) permite predecir la variable dependiente (toma de decisiones).

Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.941. Nagelkerke indica que el índice es de 0.941 y McFadden nos indica un índice de 0.408.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 94.1%, lo cual indica a su vez que el 5.9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo (Tabla 5).

TABLA 5
Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Método	Valor
Cox y Snell	,941
Nagelkerke	,941
McFadden	,408

Función de enlace: Logit.

Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 6, de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la toma de decisiones, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,043 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Por lo tanto, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones en una Institución Pública de la Provincia Constitucional del Callo, Perú durante el año 2018. De acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la toma de decisiones con la significatividad estadística de 0.000 y 0,043 con un grado de libertad.

TABLA 6
Estimaciones de parámetro

		Estimación	esv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Limite inferior	Limite superior
Umbral	[Gestión pública= bueno]	-2,084	,374	31,055	1	,000	-2,817	-1,351
	[Liderazgo =bueno]	-1,545	,762	4,109	1	,043	-3,039	-,051
	[Liderazgo=regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[Toma de decisiones=bueno]	-1,212	,762	2,525	1	,112	-2,706	,283
	[Toma de decisiones=regula r]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración propia.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de investigar la situación en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Calló año 2018. Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Calló año 2018. Importar tabla

En la Tabla 7 la información de ajuste de los modelos indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 437,949 con 2 grados de libertad, y su significancia es plena (p=0.000), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente. Su significatividad de p = 0.000 y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer), esto permite predecir la variable dependiente (situación a investigar). Así. Cox y Snell indica que el índice es de ,681. Nagelkerke indica que el índice es de 0.684 y McFadden nos indica un índice de 0.216.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68.4%, lo cual indica a su vez que el 31.6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo (Tabla 8).

TABLA 8
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Método	Valor
Cox y Snell	,681
Nagelkerke	,684
McFadden	,216

Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 9, de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,021 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Por lo tanto, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión a investigar en la Institución Pública estudiada. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 68.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,021 con un grado de libertad.

TABLA 7
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	561,241			
Final	437,949	123,292	2	,000

Función de enlace: Logit.

Elaboración propia

Estos resultados indican que la investigación de Suarez y Chumacero (2017), en su tesis titulada “La Articulación y la Generación de Valor Público”, donde la investigación concluyó que la gestión pública mantiene normas y procesos diseñados y estructurados enfocándose en la planificación, inversión y presupuesto, teniendo como instrumentos de gestión generando valor público.

Asimismo, los resultados obtenidos se asemejan a la teoría de Chiavenato en los cuales los principios de la administración científica según Taylor, plantean en su dimensión planificación que sustituir los criterios individuales, la improvisación y la actuación empírica – práctica del operario en el trabajo por los métodos basados en procedimientos científicos. Cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influye en la dimensión de desarrollar alternativas en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018.

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de desarrollar alternativas en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018.

TABLA 9
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública= bueno]	-2,084	,374	31,055	1	,000	-2,614	-1,151
	[Liderazgo =bueno]	-1,545	,762	4,109	1	,021	-2,831	-,041
	[Liderazgo=regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[Investigar la situación=bueno]	-1,212	,762	2,525	1	,098	-2,306	,983
	[Investigar la situación =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración propia.

En la Tabla 10, la información de ajuste de los modelos el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 445,445 con 2 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

TABLA 10
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	-2				
Sólo intersección	514,111				
Final	445,445	68,666	2	,000	

Función de enlace: Logit.

Elaboración propia.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia, proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) permite predecir la variable dependiente (desarrollar alternativas). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,470. Nagelkerke indica que el índice es de 0.474 y McFadden indica un índice de 0.132.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 47.4%, lo cual indica a su vez que el 52.6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo (Tabla 11).

TABLA 11
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Método	Valor
Cox y Snell	,470
Nagelkerke	,474
McFadden	,132
Función de enlace: Logit.	

Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 12 de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,016 y 0,008 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Por lo tanto, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión desarrollar alternativas en una Institución Pública del Perú. De acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 47.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.016 y 0,008 con un grado de libertad.

Estos resultados concuerdan con los de Castañeda (2015); en su tesis titulada “Modelo de Evaluación del Liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú”, cuyos resultados nos indicaron que el liderazgo fue eficaz. Prueba de hipótesis específica 3

TABLA 12
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-,434	,245	3,141	1	,016	-,1914	,2046
	[Liderazgo =bueno]	,340	,744	,208	1	,008	-1,118	1,798
Ubicación	[Liderazgo =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[desarrollar alternativas =bueno]	-1,064	,738	2,079	1	,149	-3,511	2,382
	[desarrollar alternativas =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Elaboración propia.

La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de implantar la decisión en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018.

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Callo año 2018

En la tabla la información de ajuste de los modelos de calidad de servicio indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 514,542 con 2 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5% (Tabla 13).

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente

(implantar la decisión). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,450. Nagelkerke indica que el índice es de 0.452 y McFadden nos indica un índice de 0.110.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 45.2% lo cual indica a su vez que el 54.8% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo (Tabla 14).

TABLA 14
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Método	Valor
Cox y Snell	,450
Nagelkerke	,452
McFadden	,110

Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 15, de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,005 y 0,746 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Por lo tanto, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión implantar la decisión en una Institución Pública del Perú. De acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 45.2%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.033 con un grado de libertad.

TABLA 15
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	579,047			
Final	514,542	64,505	2	,000

Elaboración propia.

Estos resultados concuerdan con los de Hernandez (2016) en su tesis titulada Revista internacional Administración & Finanzas, en la ciudad de Hidalgo, donde los resultados muestran, por un lado, un alto índice de coincidencia entre las directivas y los subordinados al manifestar que los componentes del IPL que más prevalecen son: inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino, y por otro, que las principales razones por las que una mujer decide buscar un puesto directivo es obtener un mejor salario, satisfacción personal y experiencia.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de evaluar alternativas en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Calló año 2018.

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas en una Institución Pública. Perú. Provincia Constitucional del Calló año 2018.

En la tabla la información de ajuste de los modelos de calidad de servicio indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 433,500 con 2 grados de libertad. y su

significancia es plena ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo con una probabilidad de error del 5% (Tabla 16).

TABLA 15
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Limite inferior	Limite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-,707	,254	7,749	1	,005	-1,205	-,209
Ubicación	[Liderazgo =bueno]	-,244	,753	,105	1	,746	-1,719	1,231
	[Liderazgo =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[desarrollar alternativas =bueno]	-1,598	,750	4,539	1	,033	-3,067	-,128
	[desarrollar alternativas =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración propia.

TABLA 16
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	531,685			
Final	433,500	98,185	2	,000

Función de enlace: Logit.

Elaboración propia.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente con una significatividad de $p = 0.000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) permiten predecir la variable dependiente (evaluar alternativas). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,597. Nagelkerke indica que el índice es de 0.601 y McFadden indica un índice de 0.183.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 60.1% lo cual indica a su vez que el 39.9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo (Tabla 17).

TABLA 17
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Método	Valor
Cox y Snell	,597
Nagelkerke	,601
McFadden	,183

Elaboración propia

De acuerdo con la Tabla 18, de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión evaluar alternativas, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno. Estos resultados indican que concuerdan con los de Flores (2015), en su tesis titulada “El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes,” llegando a la conclusión que un liderazgo transformacional promueve eficazmente la gestión de las organizaciones educativas, identificando que la conducta de los docentes influye en la motivación que genera un líder a fin de favorecer las condiciones laborales.

Por lo tanto, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión evaluar alternativas en una Institución Pública del Perú. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con a significatividad estadística de 0.000 y 0.001 con un grado de libertad.

TABLA 18
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-1,865	,339	30,336	1	,000	-2,529	-1,202
	[Gestión pública = malo]	-1,646	,322	26,202	1	,000	-2,277	-1,016
Ubicación	[Liderazgo =bueno]	-2,652	,772	11,803	1	,001	-4,166	-1,139
	[Liderazgo =regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[evaluar alternativa s=bueno]	-1,143	,753	2,302	1	,129	-2,620	,333
	[VAR0002 6=regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis general, se deduce que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones en una Institución Pública del Perú. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000.

Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre dimensión de evaluar alternativas con la significatividad estadística de 0.000 y 0,043 con un grado de libertad. Estos resultados concuerdan con Merino (2015), en su tesis titulada “Auto concepto Personal, Toma de Decisiones y Autoeficacia Emprendedora en Estudiantes de Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, donde las conclusiones indican que existe relación entre el autoconcepto personal, la toma de decisiones, la autorrealización con la autoeficacia”.

También concuerda con Lerna (2015), en su tesis titulada “Toma de Decisiones clínicas y de cuidados en el marco ético y legal en pacientes con demencia avanzada y gran dependencia”, cuyos resultados cuenta al momento de incluirlo a la historia clínica, las deficiencias detectadas fueron desconocimiento de la población, poco apoyo socio sanitario, déficit de formación y habilidades de comunicación y falta de integración.

En síntesis, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en: la toma de decisiones, investigar la situación, desarrollar alternativas, implantar la decisión y evaluar alternativas, según

estudio realizado en una Institución Pública del Perú, la cual por razones de confidencialidad se reserva el derecho de develar su nombre.

8. REFLEXIONES FINALES

Sobre la base de la investigación se reflexiona en torno al liderazgo y la participación que la mujer en el caso estudiado ha venido adquiriendo en la toma de decisiones, apuntando hacia una alta participación e influencia en las mismas. Siendo sus características como líder lo que hace que las decisiones sean más acertadas y eficientes. En este sentido la tendencia es aumentar la participación demostrando así igualdad de derechos sociales en la sociedad.

Queda para un posterior estudio de otra institución peruana para comparar y verificar que la tendencia sea la misma, situación que conlleva a una equidad de género para la gestión pública peruana.

REFERENCIAS

- Aguilar, Luis (2006), *Gobernanza y gestión pública*. Sección de obras de administración pública. México: Fondo de Cultura Económica.
- Baldrige, Malcolm (2007), *Baldrige National Quality Program USA*. Recuperado de: http://www.praxis.com.pe/portal/sites/default/files/m_baldrige_2006.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2007), *Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público*. Washington, D. C.: BID.
- Bass (1985), *Model of transformational leadership*. In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), *Leadership and Academic Librarians* (1998). Westport, CT: Greenwood.
- Beckhard, R. (1989), *Changing the essence*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Burns, J. M. (1978), *Leadership*. New York. Harper & Row.
- Castañeda, J. (2015), *Modelo de Evaluación del Liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú*.
- Chiavenato Idalberto (2006), *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma edición), México.
- Chiavenato, Idalberto (2007), *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2007), *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2010), *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Congreso Constituyente (1993), *Constitución Política del Perú 1993*. Congreso Constituyente 1993, Perú.
- Constantinidis, C. (2010), *Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs*. *Revue Française de Gestion*, 36, 127-143. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Contreras Torres, Françoise; Pedraza Ortiz, Julián Eduardo; Mejía Restrepo, Ximena (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*. Universidad Santo Tomás. Colombia. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>
- Dunker, L. (2002), *Iguales y diferentes. Un estudio sobre género, matrimonio y familia*. Argentina: El Cid.
- Fayol, Henri (1916), *Industrial and General Administration*. Paris.
- Flores C. (2015), *El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes Elaborado en la ciudad de España*
- García López, R. y García Moreno, M. (2010), *Gestión para resultados en el desarrollo en América Latina y el Caribe: avances y desafíos*. Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gardner, R. (1995), *Games for Business and Economics*. Nueva York, John Wiley and Sons. (Traducción al español: *Juegos para Empresarios y Economistas*. Barcelona, Antoni Bosch, editor 1996.

- Hernández (2016), Revista Internacional Administración & Finanzas. Hidalgo. España
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014), Metodología de la Investigación. (6da edición), México.
- Iniesta Elisa y Julián María (2018), Perspectiva de género y los contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las guías docentes de las asignaturas de los estudios de grado de la Universitat Jaume I. Recuperado de: <https://docplayer.es/86229114-Elisainiesta-perez-de-gracia-ana-mariajulian-edo.html>
- Lerma, J. (2015). Toma de Decisiones clínicas y de cuidados en el marco ético y legal en pacientes con demencia avanzada y gran dependencia. Universidad de Sevilla. España.
- Mencik Alexandra y Silvestri Mariela (2007), Responsabilidad social y crecimiento empresarial en el sector bancario venezolano: análisis cuantitativo. Recuperado de: [http:// biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1367.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1367.pdf)
- Mercado Pérez, Raúl (2013), La responsabilidad ética en la toma de decisiones dentro de las organizaciones. Universidad de Guadalajara Guadalajara, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513851570006>
- Merino, J. (2015), Auto concepto Personal, Toma de Decisiones y Autoeficacia Emprendedora en Estudiantes de Administración. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- Peñalva Rosales, Laura Patricia (2000), Propuestas de lógica difusa para la toma de decisiones. Política y Cultura, núm. 13, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701306>
- Real Academia Española (2018). Decisión. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=decisi%C3%B3n>
- Sánchez-Reyes, José Bernardo; Barraza Barraza, Laurencia (2015), Percepciones sobre liderazgo. Ra Ximhai. ISSN: 1665-0441. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>
- Stoner, J., Hillman, R. (1996), Administración. Pearson Educación año 1996.
- Suarez y Chumacero (2017), La Articulación de los Sae y la Generación de Valor Público. Universidad del Pacífico. Lima – Perú
- Uribe, R., Manzur, E., Hidalgo, P. & Fernández R. (2008), Estereotipos de género en la publicidad: un análisis de contenido de las revistas chilenas. Revista Latinoamericana de Administración, 41,1-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Uvalle Berrones, Ricardo (2004), El valor institucional de la gestión pública. Revista Venezolana de Gerencia ISSN: 1315-9984. Universidad del Zulia Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Valeriano Sánchez (2001), Una reflexión sobre la gestión política de la inmigración en Canadá. Universidad de La Laguna. Departamento de Sociología y Antropología. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2447643>
- Zambrano Barrios, Adalberto (2008), Teoría para mejorar la gestión pública. Revista de Artes y Humanidades UNICA. Año 9 N° 22 / Mayo-Agosto 2008, pp. 132 - 149. Universidad Católica Cecilio Acosta. ISSN: 1317-102X. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118859008>.