



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad
Provincial de San Martín, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tejada Tavera, Katterine Cecilia (ORCID: [0000-0003-4841-9014](https://orcid.org/0000-0003-4841-9014))

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: [0000-0003-2467-2939](https://orcid.org/0000-0003-2467-2939))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Francesc Enrique, hijo, eres luz en mi vida y quiero ser siempre un buen ejemplo para ti. Te amo mi tesorito.

Richard Injante, tu apoyo ha sido fundamental en este proceso, gracias esposo mío.

A mis padres Enrique Tejada y Olivia Tavera; a mis hermanas Carolina, Pilar y Karen y a toda mi familia.

Los amo mucho, me alegra obtener este logro profesional y tenerlos a cada uno de ustedes a mi lado.

Katterine

Agradecimiento

Gracias a Dios por brindarme salud y la energía necesaria cuando me sentía fatigada.

A los profesionales y amigos que me han acompañado en este largo proceso de formación educativa y me brindaron su apoyo de muchas formas.

A la Municipalidad Provincial de San Martín y a cada uno de sus servidores públicos, por el apoyo en la realización de esta investigación.

La autora

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis ..	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de liderazgo de la mujer en la MPSM	28
Tabla 2. Gestión pública en la MPSM	29
Tabla 3. Correlación de Pearson de las variables estudiadas	30
Tabla 4. Análisis de varianza de las variables estudiadas	32

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de las variables estudiadas.....	31
---	----

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la relación del liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 34 servidores públicos del género femenino; cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario y la ficha de observación. Los resultados obtenidos del estudio indicaron que el nivel de liderazgo de la mujer es medio cuyo porcentaje obtenido fue del 47 %, seguido de un nivel alto (35 %) y bajo (18 %); mientras que la gestión pública fue de nivel medio (65 %), seguido de un nivel alto (24 %) y un nivel del (12 %) bajo. Concluyendo, que el liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública; hallándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$) y una correlación de Pearson ($r=0,774$) que representa un grado de relación positiva moderada entre las variables de estudio.

Palabras clave: Liderazgo femenino, gestión pública, participación femenina.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship of women's leadership and public management in the Provincial Municipality of San Martín, 2021. The research was of a basic type with a quantitative approach, under a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, it had as a sample 34 public servants of the female gender; whose data collection instrument was the questionnaire and the observation sheet. The results obtained from the study indicated that the leadership level of women is medium, whose percentage obtained was 47%, followed by a high level (35%) and a low level (18%); while public management was of a medium level (65%), followed by a high level (24%) and a low level (12%). Concluding, that the leadership of women is significantly related to public management; finding a sig. bilateral ($0.000 < 0.05$) and a Pearson correlation ($r = 0.774$) that represents a degree of moderate positive relationship between the study variables.

Keywords: Female leadership, public management, female participation.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en la gestión pública es clave y muy importante, no se encuentra ni se comprueba en los perfiles de los servidores públicos, son habilidades y competencias que se demuestran al ejercer un cargo dentro de cualquier institución. Cada persona cuenta con diversas capacidades que hacen que éstas puedan influir sobre los demás, logrando el bien común (Bennis, 1994). Sin embargo, es necesario que esas capacidades se potencien mediante estudios y experiencias adquiridas; por ello, el líder se define por su capacidad de convocatoria y gestión, promoción e incentivo, dando ése primer paso, sin dejar de lado la constante motivación y evaluación dentro del equipo de trabajo.

A **nivel internacional**, el liderazgo de la mujer en la gestión pública continúa siendo un tema que abre espacio a la discusión sobre la valoración que tienen las mujeres frente a los varones. Visto desde una cultura empresarial, las mujeres continúan siendo una segunda opción laboral frente a los varones, teniendo en cuenta todos los avances y alcances que las mujeres vienen obteniendo en el ámbito laboral (Abramo, 2004). Muchas de las mujeres que ingresan paulatinamente a cargos públicos y de poder de diversos ámbitos de desarrollo social, político y/o económico, se enfrentan a múltiples desafíos, siendo uno de los más importantes el reconocerse a sí mismas como líder, convirtiéndose en un proceso repetitivo; sin dejar de mencionar que su participación sigue siendo mínima dentro de los cargos de poder y las condiciones salariales no son las mismas en comparación a la de los varones.

En consecuencia, estas condiciones salariales se traducen en menores ingresos y las condiciones laborales se traducen en menos oportunidades para la mujer de ingresar y/o ascender a cargos de poder, incluso teniendo la misma formación académica y contando con experiencia comprobada afines al cargo o la misma formación profesional que la de los varones (Godoy y Mladinic, 2009). Otro de los puntos socialmente relevante es que, mientras mayor sea la preparación profesional de la mujer y tenga menos hijos, su participación en el ámbito laboral estaría en una mejor escala valorativa (Duryea et al., 2006; Abramo y Valenzuela, 2006).

Por otra parte, en **América Latina**, por la época de los noventa, Heller (2011) presentó un estudio realizado en Argentina que buscó evidenciar el éxito que habían alcanzado las mujeres en el ámbito laboral. En este estudio sólo se evaluaron a mujeres argentinas que contaban con diversas profesiones y que acababan de ocupar cargos de poder. El objetivo fue determinar quiénes eran estas mujeres, cuál era la visión o percepción que tenían acerca del mundo que las rodeaba, y qué obstáculos tuvieron que atravesar para conseguir el alcance de sus metas y propósitos dentro de las instituciones en las que laboraban; además, cómo estas mujeres lograron a pesar de todo, mantenerse firmes en este difícil reto y alcanzaron el éxito.

En esa misma época, se pudo observar el progreso sin antecedente que se logró gracias al liderazgo de la mujer, considerándose como un gran adelanto para las mujeres, los cuales se tradujeron en grandes oportunidades laborales; demostrando así, cambios de actitud frente a la participación de la mujer. Estas mujeres también han participado dentro de la política, y cuyo aporte de ideas sirvieron para la consolidación de diversas instituciones democráticas en muchos países, abriendo espacios para que otras mujeres puedan ingresar a ocupar cargos de poder o apoyo, el cual alcanzó cifras inimaginables (Htun, 2000).

En el **Perú**, según América Económica (consulta web 2013), Mariela García de Fabbri ocupó el cargo de Gerente General de Ferreycorp, logrando posicionarse dentro de las 10 ejecutivas más poderosas de Latinoamérica, su gestión alcanzó los 765 millones de dólares en ventas, asumiendo una gerencia que hasta ese momento había sido asignada sólo a varones, colocándose bajo su mando un ambicioso proyecto de diversificación. Ferreycorp promueve la participación femenina en diversos cargos laborales que fueron asignados por muchos años sólo a varones; esto gracias a la implementación de programas que brindan las mismas oportunidades a las mujeres y se sociabilizan con otros sectores. Sigue siendo fundamental que las instituciones otorguen la debida importancia sobre el liderazgo de las mujeres en la gestión pública, promoviéndolo e insistiendo en la igualdad de oportunidades e igualdad de género en diversos ámbitos y sectores de desarrollo social y económico.

En el ámbito local, en la región **San Martín**, por la década de los noventa, Marina Aguilar Zamora de Arévalo, logró ocupar un cargo de poder importante, al ser la gerente de Spot cola, empresa reconocida en la región. Además, ha sido la primera mujer que ha ocupado el cargo de alcalde del distrito de Tarapoto en la provincia de San Martín y continúa siendo la única que logró alcanzar dicho cargo, por el partido Acción Popular durante el periodo de 1999 – 2002. Tuvo importantes obras dentro de su gestión, siendo una de ellas la construcción del bulevar Fernando Belaunde Terry. Lo que demuestra, que las mujeres cumplen a cabalidad cualquier cargo que logren alcanzar o se les sea asignado; pero muchas veces tienen que esforzarse el doble para ser igual de valoradas que los varones.

El problema es, que las mujeres aún no gozan de igualdad de oportunidades y escala remunerativa equilibrada, y no son valoradas bajo los mismos criterios que sus compañeros del género masculino; enfrentándose constantemente a diversos obstáculos y desafíos cuando se encuentran en la búsqueda de un cargo de alta jerarquía o de poder. La presión es aún mayor cuando se encuentran ocupando un cargo importante; se necesita mejorar las condiciones para el acceso y permanencia de las mismas, buscando mejorar su desempeño laboral con el fin de obtener reconocimientos en el futuro. Además, cuando las mujeres ocupan cargos de poder, se visualiza mejor competitividad de la institución en la que labora, se reconocen brechas y recursos, y se logra vencer desafíos dentro de las instituciones y es posible crear una identidad profesional.

Por ende, el propósito de esta investigación es determinar la relación del liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Cabe recalcar, para que las mujeres sean vistas socialmente con las mismas valoraciones que la de los varones, es importante vencer estereotipos de género e involucrarlas más en los espacios laborales, que hasta ahora siguen siendo asignados sólo a varones y quitándoles oportunidades a las mujeres; además de brindarles las mismas capacitaciones y mismas oportunidades, sobre todo la confianza para el buen desempeño de sus funciones, de esta manera, demostrar lo capaz que pueden ser.

Con respecto a la realidad problemática de esta investigación descrita en los párrafos anteriores, se ha visto conveniente realizar la formulación del **problema general** mediante la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021? Además, en esta investigación se han planteado dos **problemas específicos**, como primer problema específico: ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021? y como segundo problema específico: ¿Cómo se desarrolla la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?

Para su justificación, la investigación tuvo **valor teórico**, porque recogió información de diversos autores respecto al liderazgo de la mujer, la gestión pública y cuál era la relación que se encuentra para ambas variables. De igual manera, para la **justificación práctica**, se logró resolver el problema del desconocimiento sobre la relación que existía para el liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín. Por otra parte, tiene justificación **metodológica**, puesto que la presente investigación responde a un correcto proceso metodológico y aplicación de instrumentos validados por expertos en cuanto al tema estudiado, la cual fue importante en la resolución del problema y la contrastación de las hipótesis planteadas de una manera clara, precisa y objetiva.

Asimismo, esta investigación tiene **justificación social** porque contribuyó con la Municipalidad Provincial de San Martín, al brindar información real sobre el conocimiento actual del nivel de gestión que existe en la entidad pública, así como también en el nivel de liderazgo de sus 34 servidores públicos del género femenino. Finalmente, la presente investigación fue **conveniente** porque ha sido útil en la determinación de la relación existente entre el liderazgo de la mujer en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; el cual sirve de apoyo para que las autoridades responsables de designar los puestos gerenciales tengan un recurso de investigación que sustente su decisión y al mismo tiempo que los oriente para tomar las decisiones correctas en beneficio de la institución.

En este sentido, se plantearon los objetivos de la investigación, proponiendo principalmente como **objetivo general**: Determinar la relación entre el liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Por otro lado, se tienen los siguientes **objetivos específicos**; como primer objetivo específico se ha propuesto: Evaluar el nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín; y como segundo objetivo específico se ha propuesto: Evaluar el desarrollo de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Para finalizar, se formularon las siguientes hipótesis dentro de la investigación, teniendo principalmente como **hipótesis general** a la HG: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Por otro lado, se tuvieron las siguientes **hipótesis específicas**; como primera hipótesis está H1: El nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, es alto; y como segunda hipótesis tenemos a H2: La gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, se desarrolla con un nivel alto.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las investigaciones previas, se presentan las investigaciones realizadas por autores que dan referencia a las dos variables del estudio y las respaldan, a **nivel internacional**, Townsend, C. (2021), *Políticas de identidad: por qué las mujeres afroamericanas faltan en el liderazgo administrativo en la educación superior pública*. (Artículo científico). Investigación de tipo básica y diseño no experimental exploratorio. Este estudio exploró las experiencias de cinco mujeres administradoras afroamericanas en instituciones públicas de EE. UU. Los participantes destacaron el impacto del Black Tax, la presentación de su yo auténtico, y el impacto del micro agresiones en su retención como administradores. Concluyó que, las mujeres negras han contribuido durante mucho tiempo a la educación superior en general y superan en número a sus homólogos masculinos en la acreditación. Asimismo, no son apoyados como deberían ser como profesionales. Basado en relatos literarios y testimonios de las participantes, se sienten sobrecargados de trabajo y subestimados. Además, cuestionaron si estaban trabajando en vano, ya que no recibieron un reconocimiento expreso de un trabajo bien hecho o experiencia promoción.

Paralelo a ello, Mulawarman et al. (2021), *Mujeres y estilo de liderazgo en la gestión escolar: estudio de la perspectiva de género*. (Artículo científico). Cypriot Journal of Educational Sciences. Los datos de la investigación se presentan en forma de observaciones y entrevistas con directoras de escuela y cuatro subdirectores varones. El método cualitativo con perspectiva de género se utiliza para identificar el estilo de liderazgo de las mujeres en la Escuela Primaria 002, Distrito Muara Badak. La representación cada mujer en los cargos de liderazgo sigue siendo baja porque todavía existe la opinión de que las mujeres no son dignas de ser líderes y solo los hombres son dignos de ser líderes. Esta condición demuestra la baja participación de las mujeres en cargos de liderazgo porque esa cultura patriarcal aún influye fuertemente en la perspectiva de las personas. Los resultados mostraron que el director del distrito de Muara Badak prefiere personajes masculinos y mantiene un carácter femenino.

Por su parte, Castro, N. y Espinoza, E. (2020), *Liderazgo femenino en la Administración Pública: Contexto ecuatoriano*. (Artículo científico). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo, Ecuador. Investigación de tipo básica y diseño no experimental descriptivo. La población y muestra fueron 380 servidores públicos. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario MLQ. Se concluye, que la vinculación de las mujeres en los cargos públicos será relativamente pausada, a pesar que este se vaya incrementando, ya que es difícil de cambiar los esquemas de actuación. Además, se comprobó que la mujer, gracias a su amplia experiencia en la adquisición de responsabilidades en general, viene desarrollando capacidades que la facultan para desempeñarse en ámbitos integrales de constantes cambios. Finalmente, se determina que existe dominación masculina, puesto que las mujeres tienen asignado socialmente el rol de madre, lo que las conlleva a tener que presentar renuncias en lo profesional y las limita al acceso de cargos de poder, donde el factor tiempo es fundamental para su desarrollo.

Por otro lado, Backes, K. y Zavala, M. (2019), *Participación de la mujer en cargos directivos en una institución de educación superior de gestión pública Ciudad del Este Paraguay*. (Artículo científico). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Investigación básica, diseño no experimental. Concluyeron que, hay un vacío prominente en el apoyo de las damas en los cargos de fuerza; a lo largo de estas líneas, la brecha se llena correspondiente al nivel de cargo de la posición. Además, el imponente modelo empresarial de la fuerza es agradable para los hombres, que involucran los lugares de fuerza más elevados, mientras que las mujeres están destinadas a puestos opcionales, de respaldo, de la junta o de evaluación.

Además, Ortega, B. y Parra, S. (2019), *Liderazgo de las mujeres en los Concejos Municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008-2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial*. (Artículo científico). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Investigación de tipo básica y diseño no experimental descriptivo. El estudio concluye, que, las mujeres cumplen un papel importante dentro de la sociedad

y se requiere que su participación se siga incrementando. Las concejales que ejercen el liderazgo político enfocándose en la perspectiva de planificación para el desarrollo del territorio, se han permitido comprobar que la gestión pública se enfocó en atender las necesidades de la sociedad, siendo uno de los temas más destacados: la cultura, la equidad, el turismo y la salud.

Siguiendo con, McLaren et al. (2019), *Mujeres indonesias en el liderazgo del servicio público: una revisión rápida*. (Artículo científico). Social Sciences. Se llevó a cabo una búsqueda sistemática de siete bases de datos académicas y el motor de búsqueda Google Scholar para identificar las características facilitadoras del avance profesional de las mujeres a través de los rangos escalonados de Indonesia. Se identificaron catorce artículos que representan nueve estudios. Si bien existen iniciativas de política para incrementar la representación que tienen las mujeres y el avance profesional, los estudios identificaron consistentemente poca aplicación a la práctica. Los patrones de los estudios ubicaron el avance profesional de las mujeres como una preocupación individual y mostraron que se esperaba que las mujeres que deseaban carreras manejaran la doble carga de la vida productiva y reproductiva, obtengan permisos de los maridos y de la familia extendida y adoptar rasgos de liderazgo masculino para obtener el apoyo de sus colegas.

Por su parte, Place, K. y Vardeman, J. (2018), *¿Dónde están las mujeres? Un examen de la investigación sobre las mujeres y el liderazgo en las relaciones públicas*. (Artículo científico). Public Relations Review. Esta investigación examinó el estado de cada una de las mujeres y el estudio de género sobre el liderazgo en las relaciones públicas como parte de un estudio más amplio sobre el estado de las mujeres en la disciplina de la comunicación. Los resultados demostraron, que varias de las investigaciones sobre liderazgo y género resaltan la presencia de liderazgo mediocre de las mujeres, los factores que contribuyen a la falta de participación de las mujeres, así como los estilos y las preferencias del liderazgo y los roles de liderazgo y gestión de las mujeres. Este manuscrito ofrece recomendaciones para masificar la candidatura de las mujeres en los cargos de liderazgo, en particular al proporcionar una hoja de ruta para futuras oportunidades de investigación. Estos incluyen

consideraciones para los enfoques metodológicos, los enfoques de liderazgo y la investigación de roles, los tipos de liderazgo, el cambio cultural y la educación.

En el estudio de, Schachter, I. (2017), *Mujeres en la administración pública: dar un lugar al género en la educación para el liderazgo*. (Artículo científico). Administration & Society. Este artículo explora algunos aspectos del lugar del género en la educación de los administradores públicos para el liderazgo, un componente importante de la reorientación del papel de las mujeres en el sector público. Si bien investigaciones anteriores han examinado el lugar del género en la diversidad y los cursos básicos de la Maestría en Administración Pública (MPA), este estudio se suma a nuestro conocimiento al analizar el género en los libros de texto introductorios populares de MPA y en los cursos de liderazgo. El objetivo no es solo ver si estas ofertas cubren temas de género, sino si exploran tales temas solo a través de una lente legal o complementan ese enfoque con el análisis de estereotipos en el lugar de trabajo con género, lo que los académicos de la administración llaman temas de sesgo de segunda generación.

También, Dewi, P. (2017), *Implementación de liderazgo, empoderamiento y supervisión de mujeres funcionarias gubernamentales hacia la calidad de los servicios públicos en Yakarta, Indonesia*. (Artículo científico). Journal of Engineering and Applied Sciences. Investigación básica y diseño no experimental. La población estaba formada por mujeres funcionarias gubernamentales en la región regional de Yakarta, Indonesia. Se interrogó a los 200 encuestados, se utilizó un muestreo intencional; los encuestados eran principalmente mujeres funcionarias gubernamentales que trabajaban y supervisaban al menos durante 10 años o más. El estudio resultó en una relación entre variables de mensajes positivos de empoderamiento y monitoreo de la calidad del servicio en las instituciones gubernamentales gestionadas por mujeres funcionarias de gobierno.

Por su parte, Moreno et al. (2018), *Gender diversity in the board, women's leadership and business performance*. (Artículo científico) Gender in Management: An International Journal, Colombia. La investigación es de tipo

básica y diseño fue el no experimental. La población y muestra fue de 54 empresas públicas del periodo 2008:2015. Utilizaron modelos de datos para la recolección de la información. Concluyen que, la diversidad de género se asocia positivamente con el desempeño comercial posterior. Más concretamente, el vínculo entre la diversidad de género en la cúspide de la jerarquía corporativa – en el caso presente, como CEO y en el equipo de alta dirección – y el desempeño posterior se hace más evidente cuando el desempeño está vinculado a las operaciones comerciales (ROA).

En otra investigación, Buitrago, R. (2017), *Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional*. (Artículo científico). Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE, Venezuela. Investigación de tipo básica y diseño no experimental cualitativo, descriptivo, documental. La técnica utilizada fue la observación directa y el análisis documental. Concluyó que, en plena era del conocimiento los seres humanos se encuentran atravesando un fenómeno social, cultural e histórico del empoderamiento clasificado por el género, la energía de las mujeres y teniendo como escenario cualquier momento en donde éstas intervengan; por lo que, cada mujer que hoy ocupa algún cargo estratégico y/o de liderazgo en las instituciones del sector público y/o privado, también en el mixto, podrían ser parte de una transformación organizacional.

También, Castaño, C. (2016), *La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades*. (Artículo científico) Universidad de Complutense de Madrid, España. Investigación de tipo básica y diseño no experimental. La técnica empleada ha sido el análisis de documentos mediante el instrumento de la guía de análisis documental. Concluyó que, con la literatura y la investigación estudiada, demuestran que las políticas sobre igualdad de género que se aplicaron en las universidades bajo el New Public Management tuvieron resultados ambiguos. Por un lado, se elaboraron planes de igualdad y se crearon organismos de igualdad, por otro lado, se produjo una división de género en el trabajo. Finalmente, la equidad de género se mostró como un objetivo inalcanzable, entre la retórica altilocuente que afirmó el compromiso con la igualdad, y las acciones que identifican a las mujeres con el seno familiar.

Además, Merma, G. y Romero, A. (2015), *La participación, la Gestión Pública y las Políticas de Igualdad de Género como motor de cambio hacia una mayor democracia. El caso peruano*. (Artículo científico). Universidad de Alicante, Alicante, España. Investigación de tipo básica y diseño no experimental. La población y muestra fue de 50 concejales. Se puso más énfasis en las libertades básicas de los ejecutivos según la perspectiva en la uniformidad de la orientación sexual, como, así como asegurar tertulias débiles y el clima con un punto de vista sexual. Se concluye que existen muchos factores que hacen que la participación de las mujeres se vea dificultada, mientras se desempeñan en puestos de tomas de decisiones y en la política, entre los que destacan el factor socioeconómico, el factor ideológico – cultural y el factor social. También existen indicadores que evidencian la persistencia de la discriminación hacia las mujeres, el cual influye de manera negativa en su desarrollo y se ve reflejado en el campo laboral y en la escasa asignación en cargos de poder y toma de decisiones.

Finalmente, a **nivel nacional**, Quispe, E. (2018), *Liderazgo por género en el proceso de las políticas públicas en la Municipalidad Provincial de Puno, 2017*. (Artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno, Perú. Investigación de tipo básica y diseño fenomenológico. Tuvo como objetivo analizar y comprender cada estilo de liderazgo organizacional que desarrolla el género femenino y el género masculino, mientras realizan las funciones correspondientes al cargo dentro de la gestión de las políticas públicas que se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Puno. Se concluye que, son las mujeres quienes en su mayoría muestran diversos comportamientos que se relacionan al liderazgo de tipo transformacional, el cual está directamente relacionado con la fragmentación sexual y la estructura del trabajo que se han establecido social, cultural e históricamente en nuestra sociedad; es así que, las mujeres contribuyen impulsando principios y valores democráticos, ya que las decisiones que toman se hacen en base a los intereses de los demás.

Respecto a las teorías de las variables de estudio, la variable **liderazgo de la mujer**, requiere primeramente la definición de la palabra liderazgo; es así que, encontramos que para Chiavenato (2001) el liderazgo se define como una

fuerza interpersonal que se pone en acción frente a una determinada situación, mediante un proceso social: la comunicación; además, el liderazgo es una condición importante en la selección de acciones, ya que busca la participación y la generación de la lluvia de ideas que van desde lo más pequeño hasta lo más amplio. Por ello, el líder deberá conocer todo acerca de su institución, teniendo en cuenta la visión y la misión, y lo tiene que traducir en un lenguaje simple a todo su equipo de trabajo para alcanzar el éxito.

Por su parte, Avolio (1999) considera que el líder es aquella persona que posee cualidades que se definen como intrínsecas, haciendo que estas personas resalten al encontrarse dentro un cargo o rol en sus instituciones; y tomando en cuenta cada una de sus capacidades y experiencias, estos logren influir sobre los demás para generar cambios o adaptarlos a diversas situaciones; siendo posible que esta persona logre más de lo que creía. En ese sentido, Schein (1982) asegura que un buen líder tiene un tiempo asignado a mejorar y fortalecer la relación que tiene con su equipo de trabajo. Así como, Robbins y Coulter (2014) quienes afirman que el liderazgo se asocia a la persona que tiene autoridad administrativa y puede influir en otras; identificándose como un proceso de dirección hacia un grupo y de influir en este grupo para el logro de objetivos.

Por su parte, Andersen (2006) describe que el liderazgo incluye hasta tres elementos importantes: las relaciones interpersonales, el alcance de las metas, los grupos y las organizaciones, además de la estructura en general; afirmando que no tenemos un líder cuando no tenemos un grupo. Bennis (1999) nos muestra una nueva realidad, donde la imaginación y el know how o llamado también capital intelectual, se vienen convirtiendo en el activo máspreciado de las instituciones, cuyo objetivo es colocar a una persona clave para que ejerza algún tipo de liderazgo con la que pueda alcanzar lograr y terminar sus metas y objetivos propuestos.

Es así que, dentro de los estilos de liderazgo, Eagly y Karau (2002), plantearon una teoría de congruencia de rol hacia las mujeres, ambos afirman que el prejuicio que se tiene hacia una mujer líder, varía dependiendo del grado de diferencia que percibe la sociedad en conjunto, el cual abarca la percepción del

rol de género y la percepción que se tiene del rol del líder. En otros estilos de liderazgo. La diferencia se puede observar a través del denominado techo de cristal (Federal Glass Commission, 1995), en el cual se evidencia la existencia de múltiples barreras que son invisibles, pero que limitan a las mujeres cuando desean alcanzar niveles de jerarquía dentro de las instituciones (Lupano y Castro, 2011). Estas barreras existen por determinados roles que la sociedad ha impuesto para la mujer y el varón a lo largo de la historia. Deaux (1984) menciona que la sociedad espera que la mujer no alcance a tener mucho éxito, pero sí tenga más fracasos que los hombres. Este éxito o fracaso dependerá cuando las tareas asignadas se consideren que son mejor ejecutadas por el género masculino que por el género femenino.

Según la perspectiva de desarrollo, a lo largo de los años ha habido pruebas de una cooperación más dinámica de las mujeres dentro de las asociaciones. Según un punto de vista generacional, tanto las ocasiones sociales, económicas y sociales de la época han denotado un patrón en el rol de las mujeres, que ha ido cambiando a lo largo del tiempo. (Elizalde y Vásquez, 2019). Desde otro punto de vista, el liderazgo de la mujer es producto de una interacción de cambio social que se viene creando desde el centro del siglo pasado, y en ellas se materializa un proceso tensionante de incorporación al poder (Moncayo y Zuluaga, 2015). Bajo ese contexto, el escenario social y cultural se convierte en un caso de referencia ya que hay encuentros particulares sesgados por factores específicos que condicionan e impiden el avance experto de las mujeres, que se mantienen alejadas y sumergidas en las profundidades de la mentalidad compartida del género.

Es así que, la autoridad de las mujeres en cualquier campo que se desenvuelvan, da un punto de vista alterno e integral a la administración de los hombres. Los estudios terminados proponen que unir a mujeres en posiciones de autoridad tiene algunos beneficios como simpatía, meticulosidad, flexibilidad, conciencia de las expectativas de los demás y perseverancia en la búsqueda de resultados para la organización (Urquiza, 2016). Por eso, es importante mencionar que, los estilos o tipos de liderazgo tienen bases claramente definidas de acuerdo a las experiencias adquiridas, a los

conocimientos y a los valores que cada persona desarrolla a lo largo de su vida (Stoner, 1996). Es en ese sentido que, diversos autores concluyen que la mujer desarrolla un estilo de liderazgo de tipo transformacional, a comparación de los varones quienes desarrollan de acuerdo a sus características el liderazgo de tipo transaccional (Moncayo, 2013).

Por tanto, el liderazgo de tipo transformacional es el que tiene mayor impacto en las instituciones; puesto que, se evidenciaron mejores resultados, valiéndose de características como la inspiración, el interés mutuo y el carisma (Lupano y Castro, 2008). El liderazgo de la mujer utiliza y valida las características inherentes de la mujer al momento de poner en marcha su liderazgo dentro de las instituciones, siendo estas características femeninas su mayor fortaleza (Doña, 2005). Según Bass (1990), el modelo de conducta del liderazgo, se enmarca a través del análisis de la conducta y de la teoría del liderazgo transformacional, el cual se alimenta de la teoría motivacional. Para considerar que algún estilo de liderazgo sea óptimo, en cada situación se tendrá que analizar los siguientes aspectos (Palacio, 2013). (i) Tiempo en la toma de decisiones. (ii) Capacidad de conocimientos del líder. (iii) Preferencias; (iv) experiencia; y, (v) conocimiento de los subalternos. Por su parte, Choo (2007) afirma que el liderazgo efectivo, es uno de los liderazgos que ha demostrado mayor competitividad dentro de las instituciones públicas y privadas en muchos países.

En la evaluación de la variable “liderazgo de la mujer”, se abarca tres **dimensiones**, la primera dimensión es la de **dirigir**; visto desde el liderazgo, la acción de dirigir es guiar a un grupo humano para alcanzar una misión o al cumplimiento de ciertas tareas (Pedraja y Rodríguez, 2008). Por ello, Kotter (1999) expresa que el liderazgo no reemplaza a la dirección, sólo lo complementa y gestiona los cambios que podrían darse en alguna institución. Es así que, el liderazgo se ejerce de forma interpersonal en determinado tiempo y lugar y se dirige mediante la comunicación, con el fin de alcanzar las metas propuestas (Tannenbaum y Massarik, 1959). Además, es importante mencionar que dirigir está considerado dentro de las actividades administrativas.

Como segunda dimensión tenemos la **participación**. Según Pastor (2006), la participación es un medio que nos permite buscar el progreso para que las ciudades puedan desarrollarse. Al igual que otras características que definen a una persona, la participación también debe nutrirse de conocimientos y no es innata; sino que se va fortaleciendo mediante procesos que atraviesa cada persona, apoyándose en teorías y experiencias propias. Bolunta (2019), detalla que existen distintos niveles de participación, y que cada institución debe considerar evaluar qué nivel tiene, esto incluye a sus colaboradores. Analizado desde el liderazgo, la participación busca que cada persona que integre un equipo, pueda impulsar su creatividad y pueda desarrollar cada una de sus habilidades, logrando que cada miembro crezca también a nivel personal (Perdomo y Prieto, 2009). Es así que, cada responsabilidad que asume la mujer en su vida familiar, se convierte en un soporte que complementa su participación en las instituciones (Irigoyen, 2014); considerando que las mujeres, mantienen emocionalmente estable a las instituciones (Gómez et al., 2008).

Por esa razón, cuando la mujer participa en el ámbito laboral, el rol que cumple es fundamental para empezar a reconocerse como líder y ser vista desde un primer plano (Ceja, 2008). La Organización Internacional del Trabajo, mostró un estudio realizado sobre la participación femenina, en el cual se registró que por primera vez se había superado el 50% de las mismas en el ámbito laboral, lo cual se consideró una cifra nunca antes alcanzada en América Latina (OIT, 2017). Finalmente, la dimensión **entrenamiento** involucra muchos procesos que buscan estimular la creatividad, así como motivar a las personas y que éstas puedan desarrollarse personal y socialmente, ya que resalta cada una de sus habilidades y competencias inherentes (Rodríguez, 2012). Desde la posición de Marturano et al., (2009), entrenar a un líder tiene como principal objetivo el incremento de sus valores, saber cuáles son las conductas que demuestra en cada situación y hacerlos conscientes de sí mismos para que puedan adaptarse a múltiples cambios que se presenten en las instituciones.

Por otra parte, en relación a la variable **gestión pública**, es “el ordenamiento de actividades a través de las cuales, en general, lograrán sus fines, destinos

y objetivos, los cuales son delineados por las estrategias de gobierno establecidas por el poder presidencial". (Constitución Política del Perú, 1993). Además, se sostiene dentro de un conjunto de diversos sistemas administrativos (Ley N° 29158), los cuales comprenden metodologías, procedimientos, tecnología e instrumentos, que permiten su actuación considerando encargos y mandatos que se establecen dentro de la Constitución y la Ley de acuerdo a cada entidad gubernamental.

En el momento en que se necesita de la gestión, las tareas se dirigen hacia el cumplimiento y logro de los objetivos, mediante la aplicación y cumplimiento de: planificar, organizar, dirigir y controlar (Corominas, 1995). Cada uno de los ciclos que deben ser controlados justamente en las organizaciones públicas, infiere que su rubro "administración" llega a los ciudadanos y "este" quede completamente contento con la asistencia y atención brindada. En este sentido, una administración pública eficaz permite una mejor ayuda a los residentes ciudadanos, logrando unificar e integrar mejor los recursos institucionales (Jara et al., 2018).

La importancia de la gestión pública depende de la relación con los límites de las instituciones gubernamentales para garantizar las oportunidades actuales, el sistema político basado en el voto, la satisfacción personal y la prosperidad constante. Su importancia nos permite encontrar que, sin buenos resultados de la actividad de la autoridad pública, es todo, menos factible que los residentes creen en sí mismos. Lo que hace o deja de hacer una administración alude directamente a la administración pública, ya que es el eje de las estrategias públicas (Uvalle, 2004). Para Moore (1995) es una actividad imprescindible, que se sitúa hacia los resultados que demanda la ciudadanía en su conjunto.

Es así que, el director público debe abusar de la capacidad del entorno político y autoritario donde está asociado con la finalidad de generar valor público. More (1998) observó la necesidad de brindar a los servidores públicos la capacidad para utilizar todo lo que tengan al alcance dentro de la institución para que sea posible la creación de este valor público. Además, detalla que las organizaciones públicas, muy aparte de generar riquezas, buscan alcanzar los objetivos propuestos políticamente de forma eficiente, pero sobre todo eficaz.

En ese sentido, para Moore, el rol fundamental de la gestión pública es crear valor público, por ello potencia sus esfuerzos para conseguir satisfacer a la ciudadanía. Menciona también que, uno de los retos de los servidores públicos es cambiar la cultura organizacional, fijándose objetivos claros que sean determinantes para el alcance de los mismos. Lograr este cambio significa que todo lo accionado genere valor, incluso para los mismos colaboradores de las instituciones; además, enfatiza que la comunicación es un factor clave para la resolución de los problemas prioritarios.

Por su parte, Vegas (2015) afirma que, para los actores sociales, la gestión pública se ha creado con el propósito de resolver problemas complejos que involucren directamente a la ciudadanía, ya que por sí solos estos no pueden resolverlos. La conducta que tienen estos actores sociales se basa en lo gerencial, que es considerado un instrumento de gobierno; y en lo político, al momento de aceptar cargos que impliquen un liderazgo social. Por otro lado, Vegas (2015) considera que la gestión pública que se desarrolla en una determinada localidad, viene a ser “la acción política y gerencial del gobierno municipal”, que se valida por medio de las técnicas que implica la administración pública. Su propósito, abrir espacios de comunicación entre el gobierno y el ciudadano para la creación de políticas públicas que se orienten a la búsqueda de la satisfacción ciudadana.

Bajo ese enfoque, la gestión pública brinda aportes significativos en el desempeño y fortalecimiento de las organizaciones, comprometiendo a todos los actores involucrados. Además, valida la puesta en práctica de diversas técnicas y métodos dentro de las organizaciones, así como para resolver los problemas que el exterior pone en contexto. Por tanto, la gestión pública se convierte en una técnica que requiere de mucha imaginación para resolver problemas, y sobre todo arte (Albi et al., 1977). Por su parte, Lynn (2005) afirma que aquellos que investigan todo lo relacionado con la gestión pública deben orientar sus metas hacia una definición que no tenga opción a discusión en relación a que cada acción va a producir un resultado.

Mientras que, Waissbluth (2003), describe una clara diferencia entre la gestión pública y la política pública. La primera, se orienta en cómo hacerlo; y la

segunda responde a, qué hacer. Según Mendieta (2000) se requiere “la profesionalidad del servicio civil”. Además, no sólo se debe determinar cuáles son los problemas que se deben resolver, también se deben exponer cuáles son las posibles soluciones a esos problemas. Entonces, las políticas públicas deben ser decididas por el Gobierno y accionadas por la Administración Pública, para luego convertirlas en políticas gubernamentales, y finalicen en políticas de Estado, y los Gobiernos siguientes deben dar continuidad a estas políticas para obtener mejores resultados y lograr así la satisfacción social y la aceptación ciudadana.

La Nueva Gestión Pública (NGP), busca que su administración se oriente a satisfacer las necesidades básicas y prioritarias de la ciudadanía en general; pero con la menor utilización de recursos, involucrándolos en este proceso, para que la solución que se busque en conjunto con el gobierno, se traduzca en una mayor calidad de sus servicios (García, 2007). Además, es importante mencionar que las necesidades no son las mismas en territorios distintos (Guerrero, 2009). Aberbach y Rockman (1999) afirman que, la NGP presenta diversas variaciones, pero que su eje central es modificar la administración pública y cambiar la cultura organizacional, que en conjunto buscan resultados óptimos para las instituciones. Según Metcalfe (1999) “el núcleo de los problemas de la gestión pública se ubica en el plano interinstitucional”.

Del mismo modo, para la evaluar a la variable “gestión pública”, también se abarca tres **dimensiones**. La primera dimensión es la **planificación**, cuya finalidad es la búsqueda de una dirección que indique a dónde tenemos que dirigirnos, además de establecer ciertos requisitos que faciliten llegar a esa dirección de una manera más rápida y simple (Kaufman, 1977). Gómez (1980) expresa que, la planificación tiene un proceso, cuya finalidad es que los objetivos que se plantean, logren alcanzar los resultados esperados. Para Robbins y Coulter (2005), el factor tiempo es clave y la planificación es la definición de metas institucionales, mediante estrategias para alcanzar los planes propuestos que logren la integración y coordinación dentro de las instituciones.

La segunda dimensión es la **organización**, que es considerado objeto de estudio de la rama administrativa (Bertoglio, 1982). Para Mendez (1998), la organización se divide en dos estructuras; la primera es la estructura informal, que se refiere a un grupo de personas que se organizan para asistir a un evento cualquiera, y la segunda estructura es la formal, donde las instituciones tienen objetivos claros, obedecen a normas y reglas, bajo una autoridad competente. Por su parte, Etzioni (1972) presenta un primer enfoque de organización visto como algo socialmente histórico que está ligado a la humanidad, para alcanzar determinados fines. Un segundo enfoque está ligado a la dotación de ciertos requerimientos que necesita una institución para el desarrollo de sus funciones (Fayol, 1916).

El tercer enfoque sobre la organización, describe que se orientan de forma ordenada hacia objetivos claros, previamente configurados, con el fin de cumplirlos con éxito (Mayntz, 1972). Por su parte Hall (1976), recoge varios puntos de vista que definen a la organización como una sociedad que tiene órdenes específicas, asignadas por una autoridad dentro de un sistema que tiene comunicación y coordinación entre sí. Finalmente, la tercera dimensión es el **control**, autores como Dromi (2004), señalan que el objetivo del control, es la fiscalización de fines señalados, frente a las conductas manifestadas. Es así como se podría asegurar, que se cumplan reglas y principios que se orienten al bien común. Según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República del Perú, ejerce el control sobre la gestión pública y describe a esa acción de control, como un instrumento que se considera fundamental dentro de todos los sistemas; enfocándose en evaluar y verificar de manera sistemática los resultados, en relación a los bienes y recursos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

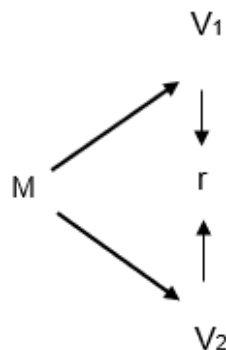
Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo básica puesto que no hubo implicancias prácticas que alteraron el comportamiento de las variables. La investigación básica inicia y se mantiene dentro del marco teórico de la investigación, pero busca brindar otros conocimientos y aportes (Cívicos y Hernández, 2007; Padrón, 2006). La investigación cuantitativa utiliza números para dar respuesta a las preguntas, además de usar programas informáticos para la ejecución de datos y lograr un excelente análisis, siendo uno de los principales programas el uso del programa ofimático Excel y el SPSS (Cárdenas, 2018).

Diseño de investigación

El diseño ha sido no experimental de corte transversal descriptiva correlacional, ya que no se ha manipulado a la variable independiente para conocer su efecto sobre la variable dependiente, simplemente se describieron y relacionaron el comportamiento de las variables en un periodo de tiempo predeterminado (Hernández et al., 2014).

Esquema del estudio:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo de la mujer

V2 = Gestión Pública

r = Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Liderazgo de la mujer.

Variable 2: Gestión pública.

Nota: La operacionalización se encuentra ubicado en anexos 1.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis**Población**

Un conjunto limitada o interminable con componentes y atributos comunes (Arias, 2012). Para esta investigación, estuvo conformada por 34 servidores públicos del género femenino con cargos públicos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Criterios de inclusión:

- Servidores públicos del género femenino que laboren en la institución por un periodo no menor a seis meses, bajo cualquier modalidad de contrato.
- Servidores públicos del género femenino que acepten ser parte de la población de estudio.

Criterios de exclusión:

- Servidores públicos del género masculino.
- Servidores públicos del género femenino que no otorguen su consentimiento informado.

Muestra

Se tendrá en cuenta los criterios de selección detallados. La muestra corresponde a una cierta cantidad de la población a seleccionar y de la cual se extrae información (Arias, 2012). En esta investigación, fue la misma que la población; es decir, la muestra estuvo conformada por 34 servidores públicos del género femenino de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Muestreo

El muestreo contiene reglas y criterios para la selección de los elementos que serán considerados dentro de la población de estudio, que a su vez representa a la población en general (Mata et al, 1997). El muestreo fue no probabilístico, ya que todos los servidores públicos no tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados (Pineda et al, 1994).

Unidad de análisis

Estuvo conformado un servidor público de género femenino de las Municipalidad Provincial de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Validado los instrumentos de recolección de información, luego de ser confiables, se procedió al recojo de datos en la Municipalidad Provincial de San Martín. La técnica empleada correspondió a la encuesta y la observación. Para Hernández et al. (2014), dan respuestas a problemas descriptivos y de relación. En ese sentido, los instrumentos utilizados fueron cuestionario y ficha de observación. Estos instrumentos elaborados tanto Cuestionario y Ficha de Observación tuvieron 20 ítems por cada variable de estudio, las cuales fueron aplicados a los servidores públicos del género femenino que ocupen cargos públicos dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

En ambos instrumentos se detallaron las instrucciones requeridas para el desarrollo del mismo, y los datos que se otorguen fueron conservados por el investigador como material confidencial. El Cuestionario evaluó la gestión pública de acuerdo a las tres dimensiones e indicadores: planificación (confianza, motivación, respeto), organización (trabajo en equipo, solución de problemas, estabilidad) y control (comunicación, logro, compromiso). La Ficha de Observación, evaluó el liderazgo de la mujer, los ítems estuvieron orientadas de acuerdo a las tres dimensiones e indicadores: dirigir (cumplimiento, actitud, flexibilidad), participación (desempeño, habilidades, iniciativa) y entrenamiento (desarrollo personal, oportunidades, preparación).

Los ítems tienen un rango de valoración categorizados en la escala tipo Likert, que permitió calificar la variable Liderazgo de la mujer: 1=Alto, 2=Medio y 3=Bajo. Mientras que para la variable Gestión pública también se encontró en una escala tipo Likert, y para tener una mejor valoración de ella, se calificó de la siguiente manera: 1=Alto, 2=Medio y 3=Bajo.

Validez

Mediante el juicio de tres expertos, quienes respaldaron la conformidad de la ficha de encuesta para la aplicación en el estudio:

Juicio de expertos

Variable	N.º	Especialista	Promedio	Opinión del experto
Liderazgo de la mujer	1	Metodólogo	4.5	Aplicable
	2	Especialista	4.7	Aplicable
	3	Especialista	4.7	Aplicable
Gestión pública	1	Metodólogo	4.6	Aplicable
	2	Especialista	4.6	Aplicable
	3	Especialista	4.7	Aplicable

Los datos obtenidos de ambos instrumentos han evidenciado un promedio de 4.63, donde cada especialista ha valorado según la consistencia y coherencia de las variables de estudio, el cual representa el 92.6%. Por tanto, los instrumentos tienen validez y posteriormente podrán ser aplicados en la investigación, con el fin de dar solución a los objetivos propuestos.

Confiabilidad

Se hizo uso del coeficiente Alpha de Cronbach; para ello, el indicador debe estar por encima de 0,7 para que un instrumento o constructo sea confiable.

Niveles de confiabilidad

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Análisis de confiabilidad: Liderazgo de la mujer.

En el análisis de los 20 ítems del instrumento Ficha de Observación se logró obtener como resultado 0,958 cuyo valor del alfa de Cronbach se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por consiguiente, puede ser aplicado.

Análisis de confiabilidad: Liderazgo de la mujer

Resumen de casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

Coefficiente Alfa de Cronbach – variable 01

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,958	20

Análisis de confiabilidad: Gestión pública.

Se ha obtenido el resultado 0,965 como valor de alfa de cronbach, el cual se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por consiguiente, puede ser aplicado.

Análisis de confiabilidad: Gestión pública

Resumen de casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

Coefficiente Alfa de Cronbach – variable 02

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,965	20

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se identificó la realidad problemática que se presenta en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Posterior a ello, se han identificado las dos variables de estudios: liderazgo de la mujer y gestión pública; luego se determinó cuál fue la línea de investigación de la Universidad César Vallejo, el cual fue sujeto de estudio. Como segundo paso, se recopilaron los antecedentes de la investigación y se han establecido las bases teóricas que sustentan a la investigación. Como tercer paso, se construyeron los instrumentos (Ficha de observación y Cuestionario), las cuales fueron validados por tres expertos en materia de investigación para ambas variables de estudio.

Se entregó una solicitud a la Municipalidad Provincial de San Martín, para la aplicación de los instrumentos, mediante la cual los cuestionarios fueron

respondidos por los colaboradores pertenecientes a la muestra. Y la ficha fue llenada por el jefe inmediato superior. Terminada el llenado de los cuestionarios y la ficha de observación, los resultados fueron digitalizados mediante el programa SPSS V25.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó la estadística inferencial y descriptiva, debido a la estructura de los objetivos propuestos. Para responder al objetivo en cuanto al nivel de liderazgo y modo de desarrollo la gestión pública se utilizó la estadística descriptiva (frecuencias absolutas y relativas). Mientras para responder sobre la relación entre las variables se aplicó el coeficiente r de Pearson. Este coeficiente asegura valores entre -1 y 1, mostrando si hay sujeción inmediata (coeficiente positivo) o inverso (coeficiente negativo).

Tabla de interpretación de correlación de Pearson

Valor de r	Significado
-0.90	negativa muy fuerte
-0.75	negativa considerable
-0.50	negativa moderada
-0.25	negativa débil
-0.10	negativa muy débil
0.00	No existe relación
+0.10	positiva muy débil
+0.25	positiva débil
+0.50	positiva moderada
+0.75	positiva considerable
+0.90	positiva muy fuerte
+1.00	positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014).

3.7. Aspectos éticos

Se han considerado las pautas y precisiones establecidas por la Universidad César Vallejo, por lo que el desarrollo de la investigación estuvo acorde con las mismas. Asimismo, las Normas APA en su séptima edición para citar adecuadamente la información recogida de otras investigaciones previas.

Además, es oportuno precisar que en la investigación se aplicaron ciertos principios éticos: **Autonomía**, ya que cada servidor público tuvo la completa libertad de responder libremente cada cuestionario aplicado. **Beneficencia**, a fin de lograr que el liderazgo de la mujer sea valorado y se siga contribuyendo para que las mujeres logren ascender según la valoración de sus capacidades de manera justa e igualitaria. **Justicia**, ya que el investigador no discriminó a ningún servidor público y respetó la voluntad de los mismos de participar o no en la investigación. **No maleficencia**, ya que el investigador no actuó en contra de ningún servidor público ni lo obligó participar en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 1

Nivel de liderazgo de la mujer en la MPSM.

Dimensión Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Dirigir	4	12%	16	47%	14	41%	34	100%
Participación	7	21%	13	38%	14	41%	34	100%
Entrenamiento	5	15%	18	53%	11	32%	34	100%
Liderazgo de la mujer	6	18%	16	47%	12	35%	34	100%

Fuente: Datos propios de la investigación.

Interpretación:

En la tabla 1, se visualiza los resultado obtenidos de la ficha de observación aplicada a 34 servidores públicos del género femenino; donde se encontró que el 47 % (16) del nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín se desarrolla de un nivel medio, siendo este dato considerado en promedio como la mayor concentración de respuesta de la muestra estudiada, seguido del 35 % (12) que presentaron un nivel alto de liderazgo, a diferencia del 18 % (6) que fue bajo. En cuanto al comportamiento de las dimensiones de la variable estudiada, todas cuentan con una predominancia en respuesta que también se ubicó en el nivel medio: Dirigir 47 % (16), Participación 38 % (13) y Entrenamiento 53 % (18).

4.2. Desarrollo de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 2

Gestión pública en la MPSM.

Dimensión Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Planificación	3	9%	24	71%	7	21%	34	100%
Organización	3	9%	23	68%	8	24%	34	100%
Control	8	24%	18	53%	8	24%	34	100%
Gestión Pública	4	12%	22	65%	8	24%	34	100%

Fuente: Datos propios de la investigación.

Interpretación:

En la tabla 2, se visualiza los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 34 servidores públicos del género femenino; donde se encontró que el 65 % (22) de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín se desarrolla de un nivel medio, siendo este dato considerado en promedio como la mayor concentración de respuesta de la muestra estudiada, seguido del 24 % (8) que consideraron un nivel alto de gestión, a diferencia del 12 % (4) que fue bajo. Con respecto al comportamiento de las dimensiones de la variable estudiada todas cuentan con una predominancia en respuesta que también se ubicó en el nivel medio: Planificación 71 % (24), Organización 68 % (23) y Control 53 % (18).

4.3. Relación del liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

A causa de la problemática del estudio y a la clasificación de las variables de tipo ordinal, y cuyo objetivo principal fue la cuantificación de la relación de la variable independiente Liderazgo de la mujer sobre la variable dependiente Gestión pública, se optó por la aplicación de la prueba estadística de correlación de Pearson (r) al 95% de confianza y su coeficiente de determinación (R^2). Este último dato estadístico nos indicó el porcentaje de

influencia de la variable independiente sobre la dependiente; ello, con la finalidad de dar respuesta a la hipótesis de estudio que se planteó.

Contraste de hipótesis planteada en la investigación:

Las hipótesis estadísticas nula y alterna que se contrastan, se detallan a continuación:

H₀: El liderazgo de la mujer no se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

H_a: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Tabla 3

Correlación de Pearson de las variables estudiadas.

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación	0,774
Coefficiente de determinación R ²	0,598
R ² ajustado	0,586
Error típico	6,077
Observaciones	34

Fuente: Datos propios de la investigación.

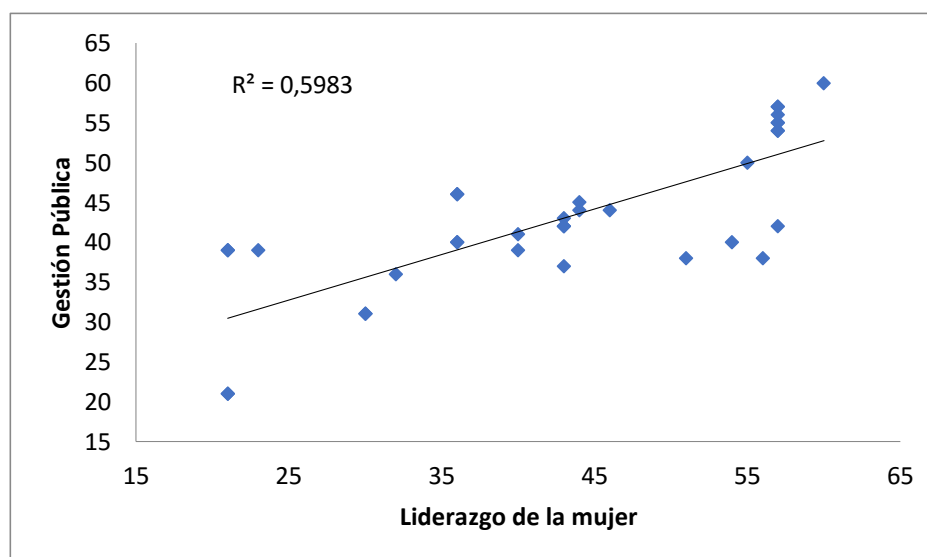


Figura 1. *Diagrama de dispersión de las variables estudiadas.*

Fuente: Datos propios de la investigación.

Interpretación:

En la tabla 3, se visualiza el grado de relación que existe entre las variables estudiadas por el coeficiente de Pearson ($r=0,774$) lo cual detalla la relación positiva moderada entre las variables liderazgo de la mujer y gestión pública; el coeficiente de determinación (0,598) nos indica que con el 59,8 % el liderazgo de la mujer influye en el desarrollo de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. El diagrama de dispersión (figura 1) muestra una relación lineal directa positiva entre las variables estudiadas; en otras palabras, cuando hay un alto nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, también el desarrollo de la gestión pública será alto en la propia Entidad Municipal.

Tabla 4

Análisis de varianza de las variables estudiadas.

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Sig.
Regresión	1	1760.340	1760.340	47.671	0.000
Residuos	32	1181.660	36.927		
Total	33	2942.000			

Fuente: Datos propios de la investigación.

Regla de decisión:

$p > 0.05$, se acepta (H_0) y, se rechaza (H_a).

$p < 0.05$, se rechaza (H_0) y, se acepta (H_a).

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que; El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Tras encontrar el p-valor determinado menor al margen de error ($p < 0.05$), es decir una sig. ($0,000 < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Ante los hallazgos encontrados; respecto al nivel de **liderazgo de la mujer** en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, éste se desarrolla en un nivel medio con un promedio de 47 %, siendo considerada como la mayor concentración de respuesta de la muestra estudiada, seguido del 35 % que presentaron un nivel alto de liderazgo, a diferencia del 16 % que fue bajo. Respecto a las dimensiones de la variable estudiada todas poseen una predominancia en respuesta que las ubicó en el nivel medio: Dirigir (47 %), Participación (38 %) y Entrenamiento (53 %). Estos resultados nos demuestran que los servidores públicos del género femenino se han integrado a la institución y están en un ciclo de reconocimiento por su liderazgo y capacidad intelectual, y que es difícil obtener una compensación o acceder a un cargo de importancia y confianza, pero también por parte de las personas que las supervisan, y cuyos esfuerzos las dirigen en busca de mejoras tanto individuales y colectivas dentro de las instituciones en las que trabajan.

Los autores Backes y Zavala (2019) sostuvieron que existe un vacío notable en cuanto a la participación de las mujeres en los cargos de poder; por tanto, la brecha crece en relación al grado de poder del cargo. Además, el monopolio de poder favorece al varón, quienes continúan ocupando los cargos más altos de poder, mientras que la mujer está destinada para los cargos secundarios, de apoyo, gestión u opinión. Asimismo, Castro y Espinoza (2020) concluyeron que existe una dominación masculina dentro del ámbito laboral, puesto que las mujeres tienen asignado socialmente el rol de madre, lo que las conlleva a tener que presentar renuncias en lo profesional y las limita al acceso de cargos de poder, donde el factor tiempo es fundamental para su desarrollo.

Por otro lado, respecto al nivel de desarrollo de la **gestión pública** en la Municipalidad Provincial San Martín, 2021; se encuentra dentro del rango valorativo medio con 65 %, siendo está considerada en promedio como la mayor concentración de respuesta de la muestra estudiada, seguido del 24 % que consideraron un nivel alto de gestión, a diferencia del 12 % que fue bajo. Respecto a las dimensiones todas tienen una predominancia en respuesta que

se ubicó en el nivel medio: Planificación (71 %), Organización (68 %) y Control (53 %). Estos resultados nos reflejan la importancia de contar con un adecuado liderazgo en la gestión pública, el cual permitirá la modificación de pensamientos y criterios, además del cambio en el comportamiento de los colaboradores para el alcance de los objetivos que se proponen en la gestión municipal de forma eficiente y eficaz.

En ese sentido, uno de los retos de los servidores públicos es cambiar la cultura organizacional, fijándose objetivos claros que sean determinantes para el alcance de los mismos. Al respecto, Lynn (2005) sostuvo que la gestión pública brinda aportes significativos en el desempeño y fortalecimiento de las organizaciones, comprometiendo a todos los actores involucrados. Y aquellos que investigan todo lo relacionado con la gestión pública deben orientar sus metas hacia una definición que no tenga opción a discusión en relación a que cada acción va a producir un resultado.

En cuanto al objetivo general, el liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; hallándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$) y una correlación de Pearson ($r=0,774$) que representa un grado de relación positiva moderada entre las variables estudiadas, lo mismo nos indica el diagrama de dispersión que tiende a una relación lineal directa positiva entre las variables estudiadas; es decir, cuando hay un alto nivel de liderazgo de la mujer, el desarrollo de la gestión pública también será alto en la propia Entidad Municipal. El cálculo del coeficiente de determinación (0,598) nos indica que con un 59,8 % el liderazgo de la mujer influye en el desarrollo de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín.

En resultados similares, en el estudio de Dewi (2017), quien encontró una relación entre variables de mensajes positivos de empoderamiento y monitoreo de la calidad del servicio en las instituciones gubernamentales gestionadas por mujeres funcionarias de gobierno. Complementando, Quispe (2018) menciona que, son las mujeres quienes en su mayoría muestran que a partir de ahora, están tomando posición en el ambiente de trabajo, estableciendo un clima organizacional donde prima la iniciativa y el fortalecimiento de cada una de las

capacidades de sus colaboradores, persuadiéndolos para desarrollar más fácilmente las funciones que requiera el cargo, estableciendo así un clima organizacional sólido con un ambiente de gestión exitoso, dejando atrás la orientación sexual y la distinción; buscando que la gestión pública sea considerado como un trabajo dominante en el distrito, mediante la supervisión y la diligencia del patrimonio estatal para satisfacer idealmente sus capacidades y orientar sus esfuerzos hacia una mejor atención a la ciudadanía en general.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el liderazgo de la mujer y gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; hallándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$) y una correlación de Pearson ($r=0,774$) que representa un grado de relación positiva moderada entre las variables de estudio.
- 6.2. El nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021 se desarrolla de un nivel medio obteniendo un promedio del 47 %, el nivel alto de liderazgo con el 35 %, y finalmente el 18 % de nivel bajo. Asimismo, las dimensiones estudiadas de la variable presentaron un nivel medio: Dirigir 47 %, Participación 38 % y Entrenamiento 53 %.
- 6.3. La gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021 se desarrolla de un nivel medio obteniendo un promedio del 65 %, seguido de un nivel alto de gestión del 24 % y finalmente, 12 % bajo. Asimismo, las dimensiones estudiadas de la variable presentaron un nivel medio: Planificación 71 %, Organización 68 % y Control 53 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la municipalidad, considerar a las mujeres en los cargos que tienen relación directa con la gestión pública, esto con la finalidad de demostrar que las mujeres tienen la misma capacidad de gestión y el mismo potencial intelectual que el de los varones.
- 7.2. Al alcalde de la municipalidad, considerar la implementación de programas, talleres y capacitaciones de liderazgo para todos los servidores públicos, estableciendo el mayor énfasis a las mujeres con la finalidad de mejorar el nivel medio hacia un nivel más alto.
- 7.3. Al alcalde de la municipalidad, a fortalecer la gestión pública debido a que esta se encuentra en un nivel medio, para ello deberá capacitar a sus colaboradores para que tengan los conocimientos y habilidades que son requeridos en la gestión pública.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina Una fuerza de trabajo secundaria? Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224–235. <https://www.redalyc.org/pdf/381/38112213.pdf>
- Abramo, L. & Valenzuela, M. (2006). *Inserción laboral y brechas de equidad en América Latina*. En L. Abramo (Ed.). Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 29-62). Santiago de Chile, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (C. . Editorial episteme (ed.); sexta edic). <https://ebevidencia.com/>. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arévalo, T. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44519>
- Backes, K., & Zavala, M. (2019). *Participación de la mujer en cargos directivos en una institución de educación superior de gestión pública Ciudad del Este Paraguay*. Universidad Nacional del Este, Paraguay. <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=12582>
- Bass, B. (1990). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York, EE. UU: Simón and Schuster.
- Bertoglio, O. J. (1992). *Introducción a la teoría general de los sistemas*. México, D.F.: Editorial Limusa.
- Bolunta. (2019). *Niveles de participación social*. <http://www.bolunta.org/manual-gestion/participacion1a.asp>.
- Buitrago, R. (2017). *Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como*

- recurso esencial para la competitividad organizacional. CICAG, 14(2).*
- Cáceres, C. P. (2019). *Participación de la mujer y los programas sociales en la Municipalidad de Independencia, 2019.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43590>
- Cárdenas, Julián 2018: “*Investigación cuantitativa*”, trAndeS Material Docente, No. 8, Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. DOI: 10.17169/refubium-216
- Castaño, C. (2016). *La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. Investigaciones Feministas, 7(2).* <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/INFE.54566>
- Castro, A. (2006). *Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 22(1), 89–97.* <https://revistas.um.es/analesps/article/view/26611>
- Castro, N., & Espinoza, E. (2020). *Liderazgo femenino en la administración pública: contexto ecuatoriano. Mikarimin, 6.* <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1927>
- Ceja, L. (2008). *El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico, pero a veces invisible. Cátedra de Empresa Familiar, 38(1), 1-4.*
- Choo, H. (2007). *Leadership and the workforce in Singapore: evaluations by the Singapore Human Resources Institute. Research and Practice in Human Resource Management, 15(2), 104 – 114.*
- Cívicos, M. A., & Hernández, M. (2007). *Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. Acciones e investigaciones sociales, 23, 25–55.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2264596.pdf>
- Corominas, J. (1995). *Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana* (Editorial Gredos (ed.); 2nd ed.).

- Dewi, P. F. (2017). *Implementation of Women Government Officials Leaderships, Empowerment and Supervision Toward Quality of Public Services in Jakarta, Indonesia*. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(14), 3657–3664. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36478/jeasci.2017.3657.3664>
- Doña, K. (2005). *Liderazgo femenino: ¿Mito o realidad?* Santiago: Universidad de Chile.
- Duryea, S., Cox, A., & Ureta, M. (2006). *Las mujeres en el mercado laboral de América Latina y el Caribe en los años 90: Una década extraordinaria*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14951/las-mujeres-en-el-mercado-laboral-de-america-latina-y-el-caribe-en-los-anos-90>
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychol Rev.* 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.3.573>.
- Elizalde, P., & Vásquez, Y. (2019). *Estudio del impacto del liderazgo femenino y diseño de propuesta de valor en la mujer colaboradora de Mobisol* [Univerisidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12356/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-207.pdf>
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital: The environment scan: A fact finding report of the Federal Glass Ceiling Commission*. Washintong, DC: U.S. Government Printing Office.
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección*. *Psykhé*, 18(2), 51–64. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>.
- Gómez, G. (1980). *El centro escolar*. Madrid: Escuela Española.

- Gómez, G., Piedad, M., & Montejó, C. (2008). *El papel de la mujer en la empresa familiar: retos y oportunidades PARTE I*. Publicaciones Semana S.A. <https://www.semana.com/el-papel-mujer-empresa-familiar-retos-opportunidades-parte-i/70455/>
- Heller, L. (2011). *Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina*. *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, 3, 69–96. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/514>
- Htun, M. (2000). *El liderazgo de las mujeres en América Latina: Retos y Tendencias*. Nueva York: New School University.
- Irigoyen, H. (2014). ¿Cómo influye la mujer en la empresa familiar? *D&G Profesional y Empresaria*, 178(1), 1–3. <https://bloggerrepar.files.wordpress.com/2014/07/irigoyen.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kaufman, R. (1977). *Planificación de los sistemas educativos*. México: Editorial Trillas.
- Kotter, J. (1999). *Qué hacen los líderes*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.
- Lupano, M., & Castro, A. (2011). *Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño*. *Ciencias Psicológicas*, 5(2), 139–150. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3984180.pdf>
- Lynn, L. (2009). *Public Management: A Concise History of the Field*. *Oxford University Press*, 27–50. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199226443.003.0003>
- McLaren, H., Star, C., & Widianingsih, I. (2019). *Indonesian Women in Public Service Leadership: A Rapid Review*. *Social Sciences*, 8(11), 308.

<https://doi.org/10.3390/socsci8110308>

Mayntz, R. (1972). *Sociología de la organización*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Méndez, J. (1998). *Dinámica social de las organizaciones*. Madrid, España: Editorial McGraw Hill.

Moncayo, B., & Zuluaga, D. (2015). *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*. *Pensamiento y Gestión*, 39, 142–177. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480009.pdf>

Moore, M. (1995). *Gestión Estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.

Moreno, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). *Gender diversity in the board, women's leadership and business performance*. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>

Moreno, M., Navarro, C., & Humanes, M. (2014). *El liderazgo en relaciones públicas y gestión de comunicación. Análisis cuantitativo de los factores de liderazgo en el sector en España*. *Palabra Clave*, 7(3). <https://doi.org/10.5294/pacla.2014.17.3.16>

Mulawarman, W., Komariyah, L., & Suryaningsi, S. (2021). *Women and leadership style in school management: Study of gender perspective*. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 594–611. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i2.5638>

Ortega, B., & Parra, S. (2019). *Liderazgo de las mujeres en los Concejos Municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008–2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial*. *OPERA*, 117–132. <https://doi.org/10.18601/16578651.n24.07>.

Palacio, V. (2013). *Pronóstico del liderazgo empresarial femenino en Latinoamérica entre el periodo 2013 - 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21523>

- Pastor, E. (2006). *La participación ciudadana. Principio ético de la intervención profesional desde los Servicios Sociales Municipales. Acciones e investigaciones sociales*, 1, 1–31. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002321.pdf>
- Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2008). *Estudio comparativo de la Influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e Instituciones Públicas. Interciencia*, 33(1), 8–13. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33933102.pdf>
- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). *El liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio. CICAG*, 6(2), 30–48. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3153331.pdf>
- Place, K., & Vardeman, J. (2018). *Where are the women? An examination of research on women and leadership in public relations. Public Relations Review*, 44(1), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.10.005>
- Puyana, Y., & Arango, L. (2007). *Género, mujeres y saberes en América Latina: entre el movimiento social, la academia y el Estado*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. <https://jesuitas.lat/redes-sociales/documentos/cpal-social/genero-mujeres-y-saberes-en-america-latina-entre-el-movimiento-social-la-academia-y-el-estado?filename=527.pdf>
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: PUV.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12.^a ed.). México: Prentice Hall, Inc.
- Rodríguez, Y. (2012). *Cultura de aprendizaje: un programa de entrenamiento sociopsicológico*. (Tesis de maestría). Universidad de La Habana, Cuba.
- Schachter, H. (2017). *Women in Public Administration. Administration & Society*, 49(1), 143–158. <https://doi.org/10.1177/0095399715611173>

Townsend, C. (2021). *Identity politics: Why African American women are missing in administrative leadership in public higher education*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(4), 584–600.
<https://doi.org/10.1177/1741143220935455>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Liderazgo de la mujer	El liderazgo de la mujer utiliza y valida las características inherentes de la mujer al momento de poner en marcha su liderazgo dentro de las instituciones, siendo estas características femeninas su mayor fortaleza (Doña, 2005).	El liderazgo de la mujer cumple un rol importante dentro de las instituciones, siendo importante apoyar su desempeño, valorando sus capacidades bajo los mismos referentes que la de los varones, más aún cuando se ocupan los mismos cargos públicos o de poder.	Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	Escala Likert Ordinal Nivel Alto Medio Bajo
			Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	
			Entrenamiento	Desarrollo personal Oportunidades Preparación	
V2 Gestión pública	La gestión pública es el conjunto de acciones mediante las cuales tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas en el Poder Ejecutivo (Constitución Políticas del Perú, 1993).	Es importante identificar cómo se está desarrollando la gestión pública cuando está al mando una mujer y cuál es la relación que observa su entorno frente al desarrollo de sus actividades y al cumplimiento de metas y objetivos que demanda el cargo público.	Planificación	Confianza Motivación Respeto	Escala Likert Ordinal Nivel Alto Medio Bajo
			Organización	Trabajo en equipo Solución de problemas Estabilidad	
			Control	Comunicación Logro Compromiso	

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo de la mujer y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p> <p>¿Cómo se desarrolla la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir el nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Describir el desarrollo de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₀: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel de liderazgo de la mujer en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, es alto.</p> <p>H₂: La gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021, se desarrolla con un nivel alto.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica como tal estuvo representada por la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Se tuvo como instrumento el cuestionario, el mismo que permitirá la obtención de datos adecuados para el estudio.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño</p> <p>Se empleó el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal. El esquema empleado fue:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- V1 M --- V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>M = Muestra de estudio V₁ = Liderazgo de la mujer V₂ = Gestión pública r = Relación entre las variables de estudio</p>	<p>Población</p> <p>Estuvo conformada por los servidores públicos que ocupan cargos públicos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p> <p>Muestra</p> <p>A través de muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 34 servidores públicos del género femenino que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liderazgo de la mujer</td> <td style="text-align: center;">Dirigir</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Participación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Entrenamiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión pública</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo de la mujer	Dirigir	Participación	Entrenamiento	Gestión pública	Planificación	Organización	Control
Variables	Dimensiones												
Liderazgo de la mujer	Dirigir												
	Participación												
	Entrenamiento												
Gestión pública	Planificación												
	Organización												
	Control												

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de observación: Liderazgo de la mujer

- Personal femenino: _____ Fecha: _____
- Cargo público: _____ Personal evaluador: _____

Instrucción:

La presente ficha de observación tiene por objetivo evaluar la variable liderazgo de la mujer, donde el llenado del instrumento estará a cargo del jefe inmediato superior de los servidores públicos del género femenino que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín, durante el periodo 2021. El instrumento presenta una serie de ítems que deberá ser observado, y según ello se marcará con un aspa la alternativa que más se acerca a la valoración asignada según sea el caso.

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Alto	1
Medio	2
Bajo	3

Escala de Likert

N°	LIDERAZGO DE LA MUJER	ESCALA		
		1	2	3
D1	Dirigir			
1	Su capacidad para dirigir un grupo humano.			
2	Su capacidad para poner en marcha un nuevo plan o proyecto de mejoramiento.			
3	Su capacidad para dirigir algún proceso de gestión, actividad, o plan dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín.			
4	Su capacidad para generar cambios en la Municipalidad Provincial de San Martín.			

5	Su capacidad para ocupar un puesto de poder en la Municipalidad Provincial de San Martín.			
6	Su capacidad respecto a su compañero de género masculino para postular a un cargo de poder.			
D2	Participación	1	2	3
7	Los resultados de su participación ante cualquier actividad que se le asigne.			
8	Los resultados de su participación ante cualquier actividad que realiza la Municipalidad Provincial de San Martín.			
9	Los resultados de su participación en el trabajo en equipo.			
10	Su capacidad de respuesta tanto familiar y laboral para participar en alguna actividad y/o evento de la Municipalidad Provincial de San Martín.			
11	Su capacidad de liderazgo como mujer para participar ante cualquier actividad que su superior le asigne.			
12	Los resultados de su participación ante cualquier presión, temor o vergüenza sobre algún aspecto ya asignado de la actividad.			
D3	Entrenamiento	1	2	3
13	Los resultados de su adaptabilidad a los cambios que se presentan de manera improvisada.			
14	Su capacitación y aporte a la Municipalidad Provincial de San Martín.			
15	Como responde al programa de capacitación que le brinda la Municipalidad Provincial de San Martín.			
16	Su desempeño laboral para ejercer un cargo de poder en la Municipalidad Provincial de San Martín.			
17	Su capacidad de respuesta ante cualquier reto laboral.			
18	Como responde ante el clima laboral que se ejerce en la Municipalidad Provincial de San Martín.			
19	Como responde ante el plan de desarrollo de capacidades de la municipalidad para el fortalecimiento de sus habilidades, conocimiento y destrezas.			
20	Su capacidad en el manejo de diversos programas informáticos.			



Cuestionario: Gestión pública

Buenos (as) días (tardes), como estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo presento este primer cuestionario elaborado con fines académicos con la finalidad de conocer el cómo se relaciona el liderazgo de la mujer y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021.

Instrucciones

Lea atentamente cada pregunta y marque sólo una de las alternativas que usted considere la que más se acerca a la valoración asignada según sea el caso.

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Alto	1
Medio	2
Bajo	3

Escala de Likert

Importante

Se solicita la veracidad de las respuestas para cada una de las preguntas con el fin de lograr un correcto análisis de los datos obtenidos. Además, el presente cuestionario será considerado material confidencial.

N°	GESTIÓN PÚBLICA	ESCALA		
		1	2	3
D1	Planificación			
1	¿Cómo califica la planificación y la gestión del alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
2	¿Cómo califica la gestión de los bienes y servicios de la Municipalidad Provincial de San Martín orientados a la satisfacción social?			
3	¿Cómo califica los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín de acuerdo a lo estipulado en las funciones del cargo?			

4	¿Cómo evalúa la participación de la población en los procesos de gestión de la municipalidad?			
5	¿Cómo considera las estrategias de comunicación de la Municipalidad Provincial de San Martín hacia la ciudadanía en general?			
6	¿Cómo califica la gestión de la Municipalidad Provincial de San Martín respecto al cumplimiento de las diversas actividades de su agenda?			
D2	Organización	1	2	3
7	¿Cómo califica las instalaciones de la municipalidad para el correcto cumplimiento de sus funciones?			
8	¿Cómo considera el acondicionamiento físico y laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
9	¿Cómo evalúa los programas de mejora continua que se manejan en la Municipalidad Provincial de San Martín?			
10	¿Cómo califica el nivel de desempeño de los servidores públicos del género femenino de la municipalidad?			
11	¿Cómo evalúa el manejo organizativo de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
12	¿Cómo determina el modelo de gestión actual en que se encuentra la Municipalidad Provincial de San Martín?			
D3	Control	1	2	3
13	¿Cómo califica el manejo de los datos informáticos de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
14	¿Cómo califica el manejo de información del personal que labora en la Municipalidad Provincial de San Martín?			
15	¿Cómo evalúa la modalidad actual de acceso a información confidencial de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
16	¿Cómo califica el control del sistema de información Municipal?			
17	¿Cómo evalúa los cambios internos o externos que se presentan en el entorno Municipalidad Provincial de San Martín?			
18	¿Cómo considera el cronograma establecido de objetivos y metas de la Municipalidad Provincial de San Martín respecto al cumplimiento de ellas?			
19	¿Cómo evalúa su manejo de todos los bienes que le asignan para el cumplimiento de sus funciones dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín?			
20	¿Cómo califica el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad respecto a su cumplimiento?			

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Wilson Torres Delgado
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
Instrumento de evaluación : Para evaluar Liderazgo de la mujer
Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo de la mujer				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo de la mujer					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo de la mujer					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto 18 de mayo de 2021

Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión pública
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión pública				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión pública					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto 18 de mayo de 2021



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas García Ángel
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Docente universitario MBA - Metodólogo
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Liderazgo de la mujer
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo de la mujer					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo de la mujer					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo de la mujer				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto 18 de mayo de 2021



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNBM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas García Ángel
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Docente universitario MBA - Metodólogo
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión pública
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión pública				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión pública					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto 18 de mayo de 2021



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Liderazgo de la mujer
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo de la mujer				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo de la mujer				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo de la mujer					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto 18 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión pública
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Tejada Tavera, Katterine Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión pública				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión pública					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

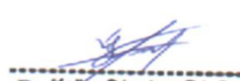
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto 18 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Confiabilidad de instrumentos

TÍTULO: “LIDERAZGO DE LA MUJER Y GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2021”

I. Datos Informativos.

1.1. Estudiante:	Katterine Cecilia Tejada Tavera
1.2. Escuela de posgrado:	Programa académico: Maestría en Gestión Pública Línea de investigación: Gestión de Políticas Públicas
1.3. Tipo de instrumento:	Cuestionario
1.4. Coeficiente de confiabilidad empleado:	<i>Alfa de Cronbach</i>
1.5. Fecha de aplicación:	13 de mayo del 2021.
1.6. Muestra aplicada:	20 servidores públicos de la MPSM

II. Confiabilidad.

Cuestionario: Liderazgo de la mujer.

Del análisis de los 20 ítems del instrumento aplicado (cuestionario) se obtuvo como resultado **0,958** como valor de alfa de cronbach que se encuentra dentro del rango “**Excelente**” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		Nº	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 26.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	66,45	260,787	,331	,961
ITEM2	65,80	275,116	,143	,962
ITEM3	67,05	262,682	,233	,963
ITEM4	65,70	265,800	,301	,960
ITEM5	66,05	259,524	,417	,959
ITEM6	67,50	238,474	,921	,953
ITEM7	65,65	266,766	,519	,959
ITEM8	67,50	237,842	,902	,953
ITEM9	66,75	244,724	,814	,955
ITEM10	66,65	241,818	,813	,955
ITEM11	66,10	260,305	,774	,957
ITEM12	67,05	233,418	,913	,953
ITEM13	67,45	232,366	,941	,952
ITEM14	67,30	228,642	,950	,952
ITEM15	67,35	230,450	,967	,952
ITEM16	67,35	232,661	,970	,952
ITEM17	67,35	230,450	,967	,952
ITEM18	67,30	234,958	,870	,954
ITEM19	68,50	253,947	,731	,956
ITEM20	68,65	249,713	,818	,955

Fuente: SPSS ver 26.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,958	20

Fuente: SPSS ver 26.

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSM

COESPE 380

Cuestionario: Gestión pública.

Del análisis de los 20 ítems del instrumento aplicado (cuestionario) se obtuvo como resultado **0,965** como valor de alfa de cronbach que se encuentra dentro del rango “**Excelente**” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es muy confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

	Nº	%	
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 26.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	61,50	261,737	,891	,961
ITEM2	61,30	265,168	,781	,962
ITEM3	60,60	275,200	,441	,967
ITEM4	61,00	261,684	,817	,962

ITEM5	61,05	259,313	,929	,960
ITEM6	60,90	265,147	,822	,962
ITEM7	61,25	254,829	,916	,960
ITEM8	61,15	251,818	,914	,960
ITEM9	61,15	266,345	,654	,964
ITEM10	61,50	287,211	,143	,970
ITEM11	61,00	278,316	,622	,964
ITEM12	61,35	260,976	,926	,961
ITEM13	60,65	285,608	,273	,967
ITEM14	61,35	258,976	,943	,960
ITEM15	60,90	271,147	,828	,962
ITEM16	61,35	263,503	,850	,961
ITEM17	61,25	264,829	,814	,962
ITEM18	60,95	268,155	,697	,963
ITEM19	61,30	259,589	,906	,961
ITEM20	61,15	263,292	,832	,962

Fuente: SPSS ver 26.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,965	20

Fuente: SPSS ver 26.

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSM

COESPE 380

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



mpsm
TARAPOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tarapoto, 07 de junio de 2021.

CARTA N° 022-2021-OP-GA-MPSM.

Señorita:
Katterine Cecilia TEJADA TAVERA
Correo: kc.tejadat@gmail.com
Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza aplicación de cuestionario
Ref. : Solicitud Registro MP_273431

Grato es dirigirme a usted, para saludarles cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le autoriza el ingreso a la Municipalidad Provincial de San Martín y realizar aplicación de cuestionario en el tema: "Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021", que le permitirá el desarrollo de su proyecto de Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; para esta acción le agradeceré previamente coordinar con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
C.P.C. FRANK HARRY PEREYRA SALDAÑA
JEFE DE PERSONAL

FHPS/JOP-MPSM
C.C.
ARCHIVO.

Jr. Gregorio Delgado N° 260 - Tarapoto
913 012139 (042) 52235
www.mpsm.gob.pe mpsm@mpsm.gob.pe

Base de datos estadísticos

Nº	Dirigir	Participación	Entrenamiento	Liderazgo de la mujer	Planificación	Organización	Control	Gestión Pública
1	14	11	15	40	12	11	16	39
2	13	11	19	43	11	12	19	42
3	13	11	19	43	11	12	19	42
4	18	18	21	57	16	15	23	54
5	18	18	21	57	16	15	23	54
6	13	13	17	43	11	12	14	37
7	14	13	16	43	12	13	18	43
8	14	14	16	44	13	14	18	45
9	13	12	19	44	14	11	19	44
10	11	11	14	36	13	12	15	40
11	11	11	14	36	13	12	15	40
12	7	7	9	23	11	12	16	39
13	12	12	16	40	11	11	19	41
14	11	11	14	36	13	14	19	46
15	11	11	14	36	13	14	19	46
16	17	18	22	57	13	14	15	42
17	7	6	8	21	10	10	19	39
18	7	6	8	21	10	10	19	39
19	13	14	19	46	12	14	18	44
20	18	18	24	60	18	18	24	60
21	17	18	19	54	14	14	12	40
22	17	16	18	51	11	14	13	38
23	18	18	21	57	16	16	23	55

24	18	18	21	57	16	16	23	55
25	18	18	21	57	16	16	24	56
26	17	18	21	56	13	14	11	38
27	18	16	23	57	16	18	23	57
28	18	16	23	57	16	18	23	57
29	17	18	20	55	14	15	21	50
30	6	7	8	21	7	6	8	21
31	6	7	8	21	7	6	8	21
32	14	6	10	30	11	11	9	31
33	14	6	10	30	11	11	9	31
34	11	6	15	32	13	11	12	36