



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el
impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones
en la sede del Gobierno Regional de
Tacna, 2018**

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

AUTOR:

Br. VELASQUEZ RIVERA, Alonso Andres

ASESOR:

Dra. Rina Maria Alvarez Becerra

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mi familia, por su constante apoyo en esta etapa de fortalecimiento de capacidades, mediante estudios de posgrado.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por el dictado de la Maestría de Gestión Pública que me ha permitido mejorar mi desempeño laboral.

A los docentes de la maestría que han logrado compartir sus conocimientos teóricos y prácticos.

A mi Asesor de Tesis, cuyos aportes metodológicos y estadísticos me han permitido culminar el presente trabajo de investigación.

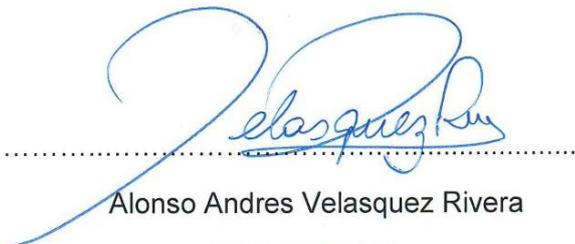
A mi equipo de trabajo (Elia, Bethania y Juan) por el apoyo constante y respaldo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Alonso Andres Velasquez Rivera, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Tacna; declaro el trabajo académico titulado **“LIDERAZGO GERENCIAL DEL FUNCIONARIO Y LA RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS INVERSIONES EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2018”**, presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- Se ha citado las fuentes de información usadas en la investigación desarrollada y que se la utilizado además el parafraseo, los cuales se han efectuado de forma adecuada en base a la normatividad pertinente.
- No se han usado fuentes diferentes a las que se hayan logrado detallar en la investigación.
- La presente investigación no se ha logrado presentar de forma total o por partes para lograr otro grado académico o título profesional en alguna entidad universitaria.
- Tengo pleno conocimiento de que el contenido de este trabajo será revisado en un sistema de búsqueda de plagios.
- Si se logra encontrar material en la presente investigación que no cumpla con los párrafos precedentes, tengo pleno conocimiento de las consecuencias que ello traería a mi persona.

Trujillo, 23 de julio del 2018



Alonso Andres Velasquez Rivera

DNI 40151049

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a disposición el presente trabajo titulado “Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018”, tal como dispone el reglamento interno de investigación de esta casa de estudios universitarios. En el sector público es muy importante que los funcionarios se caractericen por un estilo de liderazgo que permita que el personal se involucre de forma significativa en la búsqueda de proporcionar un mejor servicio a la ciudadanía, en donde el monitoreo frecuente al cumplimiento de los compromisos de la gestión y a los planes de desarrollo sean la guía para poder cumplir con las obras que tanto necesita la población respecto a la disminución de las brechas sociales, económicas, ambientales e institucionales.

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018, con la finalidad de proporcionar alternativas conducentes a proporcionar un mejor servicio al ciudadano en lo referente contar con proyectos de inversión pública que cumplan con las expectativas ciudadanas. Con respecto al desarrollo capitular se tiene: Capítulo I abarcó la descripción de la situación problemática, la justificación de la investigación, las hipótesis a contrastar y la determinación de los objetivos; en el Capítulo II se desarrolló el marco metodológico, que considera la operacionalización de las variables de estudio, los métodos usados, el tipo y diseño de la investigación, la población de estudio y su respectiva muestra, y los instrumentos aplicados; el Capítulo III abarcó el análisis de los resultados, para lo cual se utilizaron tablas y figuras y contrastes de hipótesis; en el Capítulo IV se efectuó la discusión de los resultados encontrados con respecto a otras investigaciones similares; en el Capítulo V se efectuaron las conclusiones alineadas con los objetivos de la investigación, en el Capítulo VI se dieron recomendaciones a cada una de las conclusiones, en el Capítulo VII se precisaron las referencias bibliográficas y finalmente en el Capítulo VIII se consideraron los anexos. Esperando cumplir con los requisitos necesarios de aprobación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.-INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II.-MARCO METODOLÓGICO	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Método de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III.-RESULTADOS	37
3.1. Resultados de la variable “Liderazgo gerencial del funcionario”	38
3.2. Resultados de la variable “Impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones”	45
3.3. Contrastación de las hipótesis	50

IV.-DISCUSIÓN	56
V.-CONCLUSIONES	59
VI.-RECOMENDACIONES	62
VII.-REFERENCIAS	64
VIII.-ANEXOS	66

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumento de la variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario

Anexo 3: Instrumento de la variable 2: Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones

Anexo 4: Base de datos de variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario

Anexo 5: Base de datos de variables 2: Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones

Anexo 6: Oficio a la institución para desarrollar el trabajo de campo.

Anexo 7: Prueba de confiabilidad variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario

Anexo 8: Prueba de confiabilidad variable 2: Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones

Anexo 9: Certificado de validación de instrumento de variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario

Anexo 10: Certificado de validación de instrumento de variable 2: Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones

Anexo 11: Constancia De La Institución De Autorización Para Realización De Investigación

Anexo 12: Declaración Jurada De Autoría Y Autorización Para La Publicación Del Artículo Científico.

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable “Liderazgo gerencial del funcionario”</i>	32
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable “Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones”</i>	32
Tabla 3 <i>Escala de valores del Alfa de Cronbach</i>	34
Tabla 4 <i>Rangos del estadístico Rho de Spearman</i>	35
Tabla 5 <i>Niveles de la variable liderazgo gerencial del funcionario</i>	38
Tabla 6 <i>Niveles de la dimensión relación con los subordinados</i>	39
Tabla 7 <i>Niveles de la dimensión comunicación interna</i>	40
Tabla 8 <i>Niveles de la dimensión propuesta de alternativas de solución</i>	41
Tabla 9 <i>Niveles de la dimensión inculcar la visión institucional</i>	42
Tabla 10 <i>Niveles de la dimensión motivación laboral</i>	43
Tabla 11 <i>Comparación de dimensiones - variable liderazgo gerencial del funcionario</i>	44
Tabla 12 <i>Niveles de la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones y sus dimensiones</i>	45
Tabla 13 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha económica</i>	46
Tabla 14 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha social</i>	47
Tabla 15 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha ambiental</i>	48
Tabla 16 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha institucional</i>	49
Tabla 17 <i>Comparación de dimensiones - impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones</i>	50
Tabla 18 <i>Contraste de la hipótesis general</i>	51
Tabla 19 <i>Contraste de la hipótesis específica n° 01</i>	52
Tabla 20 <i>Contraste de la hipótesis específica n° 02</i>	53
Tabla 21 <i>Contraste de la hipótesis específica n° 03</i>	54
Tabla 22 <i>Contraste de la hipótesis específica n° 04</i>	55

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Ciclo de la Gestión de Inversiones – INVIERTE.PE</i>	24
Figura 2 <i>Niveles de la variable liderazgo gerencial del funcionario</i>	38
Figura 3 <i>Niveles de la dimensión relación con los subordinados</i>	39
Figura 4 <i>Niveles de la dimensión comunicación interna</i>	40
Figura 5 <i>Niveles de la dimensión propuesta de alternativas de solución</i>	41
Figura 6 <i>Niveles de la dimensión inculcar la visión institucional</i>	42
Figura 7 <i>Niveles de la dimensión motivación laboral</i>	43
Figura 8 <i>Niveles de la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones y sus dimensiones</i>	45
Figura 9 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha económica</i>	46
Figura 10 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha social</i>	47
Figura 11 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha ambiental</i>	48
Figura 12 <i>Niveles de la dimensión disminución de la brecha institucional</i>	49

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo el determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; el diseño fue no experimental, se recabó la información por corte transversal, la muestra fue de 123 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el valor del alfa de cronbach fue de 0,866 para la variable 1 y de 0,843 para la variable 2.

Se encontró que el 80,5% de los trabajadores perciben de nivel medio el liderazgo gerencial de los funcionarios, siendo la dimensión más destacada la “Propuesta de alternativas de solución”; mientras que el 62,6% de los trabajadores perciben de nivel medio el impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones, siendo la dimensión más destacada la “Disminución de la brecha social”.

Se concluye que existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones (valor de Rho de Spearman = 0,428 y $p = 0,001$); de forma similar existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y cada una de las dimensiones de la variable 2: disminución de la brecha económica (Rho de Spearman = 0,345 y $p = 0,001$), disminución de la brecha social (Rho de Spearman = 0,326 y $p = 0,001$), disminución de la brecha ambiental (Rho de Spearman = 0,240 y $p = 0,007$), y disminución de la brecha institucional (Rho de Spearman de 0,314 y $p = 0,001$).

Palabras clave: Liderazgo gerencial, presupuesto de inversiones, funcionario, ejecución.

Abstract

The present work of investigation has as principal aim determine the relation between the managerial leadership of the civil servant and the impact of the execution presupuestal of the investments in the Headquarters of the Regional Government of Tacna, 2018; the design was not experimental, the information was obtained by transverse court, the sample belonged 123 workers, the technology was the survey and the instrument was the questionnaire, the value of the alfa of cronbach was of 0,866 for the variable 1 and of 0,843 for the variable 2.

One thought that 80,5% of the workers perceives of average level the managerial leadership of the civil servants, being the most out-standing dimension the "Offer of alternatives of solution"; whereas 62,6% of the workers perceives of average level the impact of the execution of the budget of investments, being the most out-standing dimension the "Decrease of the social gap".

One concludes that there exists direct average relation between the managerial leadership of the civil servant and the impact of the execution presupuestal of the investments (Rho de Spearman's value = 0,428 and $p = 0,001$); of similar form there exists direct average relation between the managerial leadership of the civil servant and each of the dimensions of the variable 2: decrease of the economic gap (Rho de Spearman = 0,345 and $p = 0,001$), decrease of the social gap (Rho de Spearman = 0,326 and $p = 0,001$), decrease of the environmental gap (Rho de Spearman = 0,240 and $p = 0,007$), and decrease of the institutional gap (Rho de Spearman of 0,314 and $p = 0,001$).

Key words: Managerial Leadership presupposed of investments, civil servant, execution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Las organizaciones están constantemente compitiendo con la finalidad de sobrevivir en su sector, siendo el principal indicador el nivel de satisfacción de los clientes y/o usuarios respecto al bien o servicio utilizado; ante dicha realidad, es vital que las entidades cuenten con directivos que se caractericen por contar con rasgos de liderazgo gerencial que permitan influir en el personal a cargo para buscar implementar estrategias que conduzcan de forma adecuada a la consecución de los objetivos y metas trazadas.

Con respecto a las organizaciones públicas a nivel internacional, existe una tendencia de contar con personal en los cargos gerenciales que tengan las competencias y habilidades acordes a las responsabilidades asumidas, ello ha permitido que se tengan experiencias exitosas de entidades que han logrado alcanzar un nivel adecuado de aceptación del poblador sobre su desempeño, en la búsqueda de atender las brechas territoriales.

En el Perú, mayormente existe un descontento marcado con la labor pública de las entidades estatales, que se sustenta principalmente en la existencia de procesos administrativos lentos, en la priorización de los intereses personales sobre los institucionales, existencia de un elevado nivel de corrupción y/o un comportamiento ético inadecuado de los funcionarios, retraso en la ejecución del programa de inversiones de las unidades ejecutoras, otros.

En la Región de Tacna, existe una entidad pública emblemática que es la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna, cuyas actividades son criticadas con frecuencia por la población y por los medios de comunicación, respecto a casos relacionados con la demora excesiva de algunos procesos administrativos, favoritismos políticos para la contratación del personal administrativo y de obras, un bajo nivel de ejecución de los proyectos de inversión, personal poco comprometido con la gestión regional, otros.

Siendo uno de los aspectos centrales de la existencia de dicha problemática, es porque carece de un liderazgo gerencial en sus funcionarios, es decir, que cuente con las competencias y habilidades necesarias para cumplir con eficiencia cada una de las funciones del cargo de designación, generando la existencia de elevados niveles de insatisfacción en la población respecto a su desempeño referida a alcanzar los objetivos y metas de la entidad.

Dicha problemática es la que se abordó en el presente trabajo de investigación, pues que la labor eficiente de los funcionarios públicos es muy importante para lograr que la ejecución presupuestal del programa de inversiones sea adecuada durante el ejercicio, y ello en la actualidad en la Sede del Gobierno Regional de Tacna no está sucediendo afectando en la atención de las necesidades económicas, sociales, ambientales e institucionales de la población.

1.2 Trabajos previos

En base a la revisión bibliográfica efectuada se destacan las siguientes investigaciones que son afines, tales como:

Antecedentes internacionales:

Freire (2012) desarrolló un trabajo de investigación denominado “Liderazgo gerencial y su incidencia en la gestión administrativa en las coordinaciones y direcciones administrativas del Ministerio de Defensa Nacional”; para optar al grado de Maestro en Gerencia Pública de la Universidad de Ambato (Ecuador); donde el objetivo fue compartir algunas reflexiones sobre las técnicas de liderazgo gerencial y su impacto en la gestión administrativa, de manera de desarrollar las habilidades necesarias que requieren los cuadros directivos para aprovechar de forma más eficiente y eficaz los recursos disponibles; de tipo básica y de nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental; la muestra fue de 100 funcionarios de la entidad; se concluye que:

- El liderazgo gerencial en las unidades administrativas del Ministerio de Defensa, incluye aspectos que han venido de más a menos como son el

cumplimiento cabal de los dos tipos de normas; primero las fundamentales, como la elemental puntualidad en la asistencia a la jornada laboral de los servidores públicos, el nivel de rendimiento de los empleados, la participación en la toma de decisiones, entre otras; y complementando con las periféricas, que guían los comportamientos de los servidores que a pesar de ser importantes, no son esenciales para alcanzar las metas o la misión de esta Secretaría de Estado, incluyendo entre ellas las expectativas en la presentación personal impecable, interacciones sociales, calidez y saludo cortés hacia los clientes internos y externos.

- Existe un débil liderazgo gerencial, debido principalmente a la falta de competencias y habilidades del jefe con respecto a las responsabilidades asumidas; inadecuado manejo de estrategias que permitan impulsar el trabajar en equipo dentro de la entidad; anacrónico manejo del talento humano, de los clientes externos, de los proveedores; uso inadecuado de los recursos y bienes institucionales; poca iniciativa y dirección inadecuada para generar y afrontar los cambios; manejo ineficiente de la productividad, influencia, autoridad; débil comportamiento creativo y falta de flexibilidad para adaptarse a entornos cambiantes lo cual afecta a la existencia de un entorno laboral; competitividad inadecuada, alejamiento de la aplicación de valores, ética y moral.

Antecedentes nacionales:

Posadas (2016) desarrolló un trabajo de investigación denominado “El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015”, tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo; cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo gerencial sobre el desempeño del personal de la entidad edil motivo de investigación; siendo el tipo básico o puro y de nivel descriptiva – transaccional, de diseño no experimental; el cuestionario empleado consideró q 24 ítems, los cuales se aplicaron a una muestra de 60 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario;

se concluye que los rasgos del liderazgo gerencial analizados logran influir de forma significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores ediles.

Paredes (2015) desarrolló un trabajo de investigación denominado “El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco – 2015”, tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad nacional de Trujillo; cuyo objetivo fue determinar en qué medida el liderazgo gerencial logra influir en la satisfacción laboral del personal de la entidad municipal; de tipo básica y de nivel descriptivo-transversal, de diseño no experimental; la muestra fue de 45 servidores públicos y 5 gerentes; la técnica usada fue la encuesta y sobre los instrumentos fueron cuestionarios validados afines a las variables estudiadas; en lo referente a las alternativas de respuesta, estos se presentaron en base a la escala de Likert; se concluyó que existe una significativa influencia referente al liderazgo gerencial sobre las características de satisfacción laboral del personal edil, de donde se procede a sugerir que los jefes apliquen el estilo de liderazgo 9.9 de administración de equipos que permite que el personal se sienta más escuchado e importante para la organización, que permite generar un mayor nivel de compromiso hacia el logro de los objetivos y metas institucionales.

Contreras (2015) desarrolló un trabajo de investigación denominado “Evaluación de la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Paucarcolla, periodos 2012 – 2013”; tesis para optar al título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Altiplano; cuyo objetivo fue evaluar la ejecución presupuestal de la entidad edil para el logro de metas institucionales, se trabajó con información secundaria sobre el comportamiento de la ejecución del presupuesto durante los periodos de estudio; siendo el tipo aplicada de nivel descriptiva, siendo el diseño no experimental; se logró concluir que la ejecución del presupuesto institucional era adecuado, lo cual ha permitido que la gestión haya logrado cumplir de forma satisfactoria con las metas y objetivos institucionales previstos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Liderazgo gerencial

Chiavenato (2000) define el liderazgo como "La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Koontz y Weihrich (2009) precian que el liderazgo es "El arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales".

Robbins (2004) indica que para que el liderazgo gerencial de los directivos genere los efectos esperados en el personal a cargo, se deben considerar los siguientes aspectos o componentes: Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable, donde el poder es la capacidad de influir sobre las creencias o acciones en otras personas, con la finalidad de conducirlos al logro de objetivos; capacidad para comprender que las personas tienen diferentes fuerzas de motivación, que implica identificar los diversos factores que inciden en el nivel de motivación del personal, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral; capacidad para inspirar, ello se da cuando los líderes logran inspirar en el personal a cargo lealtad, devoción e identificación con la entidad; y capacidad para impulsar la formación de un ambiente laboral agradable, que implica el buscar impulsar la satisfacción laboral, para lo cual se debe estar claro en las expectativas que caracterizan al personal, y en las estrategias necesarias para alcanzarlas.

Estilos de liderazgo

Chávez (2006) destaca los siguientes estilos de liderazgo en las entidades:

- Liderazgo autoritario: Se caracteriza cuando el líder considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, percibe que el personal a cargo no cuenta con las habilidades para

desarrollar con eficiencia sus responsabilidades. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

- Liderazgo liberal o laissez-faire: Se caracteriza por delegar la autoridad que permita que el personal a cargo empiece a decidir; se asume el supuesto que el personal debe auto motivarse controlarse; además existe poca interacción de los jefes con el personal a cargo.
- Liderazgo paternalista: implica la prevalencia de los intereses personales sobre las demandas de la entidad; utiliza métodos de control muy general y suave, y no genera vías de participación.
- Liderazgo participativo: Utiliza la consulta para practicar el liderazgo; busca escuchar y analizar seriamente las ideas y aportes del personal a cargo, aceptando sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Impulsa a que el personal tienda asumir nuevas responsabilidades dentro de la entidad y principalmente las consecuencias de sus actos.
- Liderazgo democrático: Se caracteriza porque las decisiones tienden a tomarse de forma conjunta, además existe un clima laboral colaborativo donde el personal siente la existencia de mejores condiciones para soportar la presión laboral.

Definición de liderazgo gerencial

Aubert (2014) señala que el liderazgo gerencial considera cuatro aspectos:

- a) Liderazgo personal: Implica el saber controlar sus emociones y saber actuar en momento de presión, por tanto el comportarse de forma inteligente ante diversos escenarios es prioritario, por tanto busca desarrollar sus habilidades blandas.
- b) Liderazgo de influencia: Implica el saber liderar a las personas, que considera el saber comunicarse buscando que los demás se adhieran, que permita la conformación de un clima institucional que tribute a lograr las metas trazadas; es importante desarrollar un adecuado acompañamiento a la labor del personal a cargo que permita proporcionar una retroalimentación frecuente.

- c) Liderazgo estratégico: Donde se busca orientar todos los esfuerzos para conseguir los esfuerzos del equipo; se hace necesario analizar e implementar las estrategias necesarias que logren conducir a la entidad a un mayor nivel competitividad, sustentado en un servicio de calidad.
- d) Liderazgo de resultados: Cuyo objetivo se sustenta en las tres características del liderazgo gerencial que permita un mayor nivel de capacidad organizacional. Donde todos los esfuerzos que efectúa la entidad se centran en el dar un mejor servicio al usuario.

Dimensiones de liderazgo gerencial

Chiavenato (2000) desarrolla un conjunto de principales características que debería tener el líder gerencial, las cuales son consideradas en el presente trabajo de investigación como dimensiones de la variable “Liderazgo gerencial del funcionario”, los cuales son adaptados desde la perspectiva del personal a cargo, se tiene:

- a) Relación con los subordinados: Implica la interacción frecuente que debería caracterizar al líder gerencial con el personal subordinado, donde principalmente logra respetar sus sentimientos, proporciona un trato especial, está predispuesto a conversar, otros.
- b) Comunicación interna: Implica el intercambio continuo de ideas y aportes entre el personal y el jefe del área, donde no solamente se analiza el cumplimiento de las metas y objetivos, sino que también se comparte temas extra laborales que fortalecen la identificación con la entidad.
- c) Propuestas de alternativas de solución: Implica la percepción que tiene el personal sobre el jefe del área de que busca enfrentar la situación problemática con una actitud de ver oportunidades donde los demás solamente ven dificultades.
- d) Inculcar la visión institucional: Implica que los directivos buscan constantemente compartir con el personal a cargo el “sueño” o la visión que caracteriza a la entidad, que les logre generar un sentimiento de compromiso con la organización, y principalmente de que su labor logra aportar de forma significativa en el buscar trascender que tiene la organización.

- e) Motivación laboral: Implica que el subordinado percibe que el líder se caracteriza por buscar que cada uno se sienta importante para la entidad, es decir, que cada una de las labores que desempeña forman parte de un proceso que tiene como principal objetivo proporcionar un servicio de calidad al público objetivo.

Variable 2: Ejecución presupuestal

En Perú, el Sistema presupuestario está regulado mediante la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Presupuestario, donde establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema nacional del Presupuesto, de acuerdo al artículo 11° de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector público, ley N° 28112, en concordancia con los Artículos 77° y 78° de la Constitución Política del Perú.

El presupuesto público se nutre de la proyección de los ingresos y egresos esperados para el próximo periodo, cuyos recursos son necesarios para lograr las metas y objetivos que ha priorizado la institución, centrada en el proporcionar un mejor servicio al usuario.

En el Art. 8 de la Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se conceptualiza al presupuesto como el instrumento que permite aumentar las posibilidades de que las entidades logren las metas y objetivos plasmados en sus planes internos.

El proceso presupuestario

El Ministerio de Economía y Finanzas señala que el proceso presupuestario es “El conjunto de etapas que cumple cada presupuesto anual”; a través de un conjunto de etapas que permiten programar, ejecutar y controlar los recursos de las instituciones; siendo sus principales etapas:

- a) Programación:** Implica es pronosticar los ingresos y egresos que tendrá la entidad que permita atender los objetivos priorizados.

- b) Formulación:** Implica la identificación de la estructura funcional programática del pliego, en base a un conjunto de categorías presupuestales, las acciones centrales, y los que no resultan en productos; también se incluyen a los programas presupuestales; lo cual se logra registrar en el software de presupuesto.
- c) Aprobación:** Es función del Congreso de la República la aprobación del presupuesto del sector público, después de ello el Ministerio de Economía y Finanzas procede a asignar a cada Pliego su techo presupuestal, reflejado en los Presupuestos Institucionales de Apertura.
- d) Ejecución:** Implica el atender las obligaciones acordadas, para ello se debe desarrollar la Programación de Compromisos Anual (PCA); a través de los pasos de compromiso, devengado y pagado.
- e) Evaluación:** Implica medir y analizar el impacto de la inversión pública efectuada en los territorios de inversión, si se ha logrado efectivamente disminuir las brechas económicas, sociales, ambientales e institucionales.

Normatividad y el ciclo sobre la gestión de inversiones

El Congreso de la República promulgó en el año 2016, el Decreto Legislativo N° 1252, el cual crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, derogando la Ley N° 27293 que creó el Sistema Nacional de Inversión Pública, debido principalmente a la lentitud del proceso administrativo de viabilidad y que no basaba su análisis de brechas territoriales a mejorar; por tanto, esta nueva normatividad, pretende que la intervención estatal sea más rápida, buscando acotar los plazos de aprobación de los perfiles y expedientes técnicos, además de basar la intervención de acuerdo a brechas económicas, sociales, ambientales, institucionales, otros.

Los principales aportes para mejorar la Gestión de Inversiones, son los siguientes:

- La metodología se centra en el planificar y seleccionar Carteras Estratégicas de Proyectos, los cuales se logran identificar en base a la búsqueda de reducir brechas en el territorio.
- Los estudios de preinversión buscan el adecuado dimensionamiento de los proyectos, en base a un costeo realista.
- Tener procesos estandarizados para disminuir los tiempos de formulación y evaluación de los proyectos.
- Efectuar la programación de partidas presupuestales para la operación y el mantenimiento de los proyectos de inversión.

Dicha normatividad destaca las siguientes etapas en el ciclo de la gestión de inversiones, las cuales deben ser aplicadas de modo eficiente para mejorar los indicadores de la gestión de inversiones, por ello, en el presenta trabajo de investigación se han considerado como las dimensiones, puesto que los funcionarios y personal administrativo involucrado en el tema de inversiones públicas deben contar con las competencias generales necesarias para aportar en la búsqueda de la ejecución presupuestal de las inversiones, se tiene:

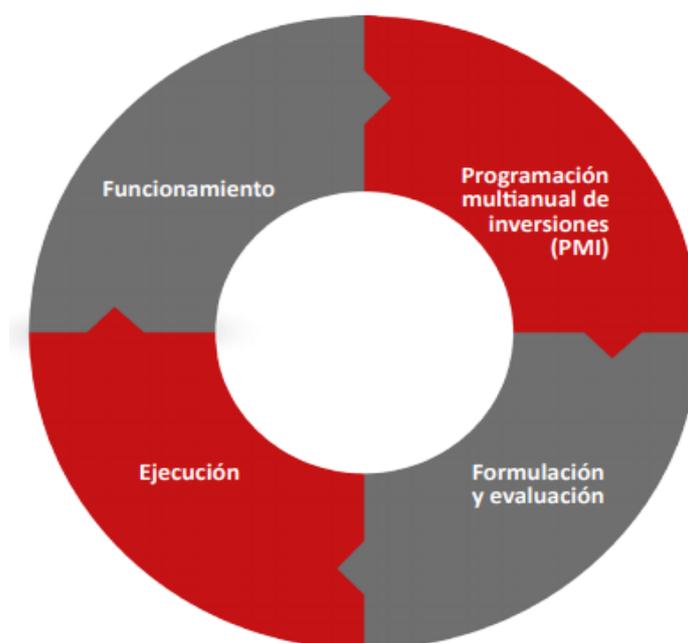


Figura 1: Ciclo de la Gestión de Inversiones – INVIERTE.PE

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas

- a) Programación multianual de inversiones: Se definen los indicadores de las brechas territoriales priorizadas por la entidad sobre temas de infraestructura, cobertura de servicios, aspectos sociales, aspectos económicos y aspectos ambientales, para desarrollar la programación multianual, formando así la Cartera de Proyectos del Programa Multianual de Inversiones del Estado (PMIE) con un horizonte de tres años.
- b) Formulación y evaluación: Se llenan las fichas técnicas o se desarrollan estudios de preinversión; se efectúa la evaluación y registro de cada proyecto en el Banco de Inversiones; se logra evaluar los recursos disponibles para la operación y mantenimiento del proyecto.
- c) Ejecución: Se elabora el expediente técnico, posteriormente se ejecuta el proyecto de inversión; y se efectúa el seguimiento físico y financiero de cada proyecto con el Sistema de Seguimiento de Inversiones (SSI).
- d) Funcionamiento: Se hace el reporte del estado de los activos; la programación del gasto para fines de operación y mantenimiento; y la evaluación expost de los proyectos de inversión.

Dimensiones para analizar la eficiencia en la ejecución del presupuesto

En base a mi experiencia en el sector estatal, y revisando el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Tacna, se tiene que las dimensiones consideradas para analizar el impacto de la ejecución del presupuesto en la disminución de brechas son:

- a) Brecha económica: Considera la mejora en los sectores productivos como agricultura, minería, turismo, otros que permiten impulsar la competitividad local. Siendo los indicadores:
 - Nivel de desempleo: considera la cantidad de personas con empleo y desempleo en una jurisdicción.
 - Impulso a los sectores económicos: implica la priorización de recursos en los sectores económicos del territorio.
- b) Brecha social: Considera la mejora principalmente los sectores de educación, salud y saneamiento; que permiten impulsar una mejor evaluación a través del índice de progreso social. Siendo los indicadores:

- Cobertura en educación: implica el priorizar recursos para atender la demanda educativa en el territorio.
- Cobertura en salud: implica el priorizar recursos para atender la demanda sanitaria en el territorio.
- c) Brecha ambiental: Considera la mejora en aspectos de la disminución de la contaminación ambiental y los residuos sólidos. Siendo los indicadores:
 - Contaminación ambiental: considera el análisis de los niveles de contaminación en el territorio.
 - Conciencia ecológica: implica la conciencia del poblador de cuidar los ecosistemas en su territorio.
- d) Brecha institucional: Considera la mejora en los procesos administrativos que brindan servicios a la ciudadanía, sustentada en una adecuada infraestructura y un personal público competente. Siendo los indicadores:
 - Automatización de sistemas informáticos: implica el priorizar los recursos para automatizar los procesos y dar un servicio más eficiente al poblador.
 - Capacitación administrativa: cuando se cuenta con el equipamiento necesario para que la entidad pueda atender los requerimientos del poblador.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?

Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?

- c) ¿Cuál es la relación del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?
- d) ¿Cuál es la relación del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Una de las cualidades importantes que debe caracterizar a una organización para continuar sobreviviendo, es su flexibilidad para adaptarse a cambios generados por la globalización, la competitividad, las relaciones laborales, otros, en donde juega un rol protagónico la capacidad de sus líderes, para gestionar adecuadamente el servicio que la administración pública presta a la sociedad.

El estilo de liderazgo gerencial es prioritario para que las organizaciones públicas busquen de forma más eficiente alcanzar sus objetivos y metas estratégicas, por ello los directivos deben contar con las competencias y habilidades para gestionar los recursos necesarios para cumplir con las expectativas de la población.

Por tanto, el presente trabajo de investigación se justifica puesto que se buscó analizar las características del liderazgo gerencial de los funcionarios públicos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna para luego relacionarlo con el impacto del nivel de ejecución presupuestal de las inversiones, por tanto:

- **Relevancia científico - social**, puesto que se buscó analizar las características del estilo gerencial de los funcionarios Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna, que permita proponer alguna alternativa de mejora de la gestión.
- **Relevancia académica**, dado que los resultados encontrados en la presente investigación servirán para ampliar la temática abordada.

- **Relevancia práctico - institucional**, puesto que los resultados a encontrar permitirán mejorar las características del liderazgo de los funcionarios que permita proporcionar un mejor servicio a la ciudadanía de la región de Tacna.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa del liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- b) Existe relación directa del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- c) Existe relación directa del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- d) Existe relación directa del liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

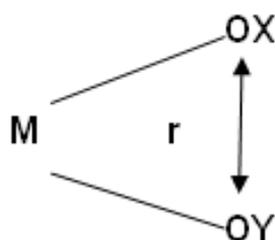
Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- b) Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.
- d) Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que ninguna variable fue alterada de forma deliberada; el recojo de la información fue por corte transversal, es decir, en un momento en el tiempo (Hernández, Fernández y Sampieri, 2014); siendo el nivel de investigación correlacional, es decir que se buscó analizar el comportamiento de las variables de estudio para luego relacionarlos, como se precisa en el siguiente esquema:



- M = Muestra
- OX = Datos de la variable 1 – “Liderazgo gerencial del funcionario”.
- OY = Datos de la variable 2 – “Impacto en la ejecución presupuestal de las inversiones”.
- r = Correlación de variables

2.2 Variables, operacionalización

Respecto a las variables, se tiene:

- Variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario.
- Variable 2: Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones.

En las siguientes tablas se presenta la operacionalización de las variables, se tiene:

Tabla 1: Operacionalización de la variable “Liderazgo gerencial del funcionario”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Liderazgo gerencial del funcionario	Es la capacidad de influir en los demás con la finalidad de buscar alcanzar los objetivos institucionales (Koontz y Wehrich, 2009).	Implica el ser responsable de dirigir una organización hacia el logro de sus objetivos y metas.	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los subordinados. - Comunicación interna. - Propuesta de alternativas de solución. - Inculcar la visión institucional. - Motivación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto, trato especial, conversación, relación con los demás. - Percibe pensamientos, percibe sentimientos, comprensión de una conducta, comprensión de un comportamiento. - Trata de entender a los demás, reprende, intuición, salida a problemas. - Generar conciencia, transmiten objetivos, transparencia, contagia visión. - Hacen sentir importantes, compromiso con la gestión, esfuerzo, compromiso con la entidad.

Fuente: Propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable “Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones	Es la ejecución de los recursos públicos destinados para inversiones de Economía y Finanzas).	Implica que los recursos financieros de la organización se vayan utilizando en base a los objetivos y metas priorizados en el plan institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la brecha económica. - Disminución de la brecha social. - Disminución de la brecha ambiental. - Disminución de la brecha institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempleo regional, actividad agroindustrial, actividad turística, actividad pesquera. Educación, salud, inclusión social. Conservación de los recursos naturales, manejo de residuos sólidos, control de la contaminación. Percepción de la gestión, transparencia institucional, modernización institucional.

Fuente: Propia

2.3 Población y muestra

Población

La población de estudio son los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna cuyas funciones tienen relación directa con la gestión de inversiones, es decir 180 plazas (en base al Cuadro de Asignación de Puestos - CAP).

Muestra

Se ha utilizado la siguiente fórmula y supuestos para la identificación del tamaño de la muestra:

- Tamaño de la población de 180 (N).
- Margen de error $\pm 5,00\%$ (e).
- Nivel de confianza 95% (Z = 1.96).
- Probabilidad de ocurrencia 50% (P).

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$180 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = \frac{\quad}{(180 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 123$$

$$(180 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

Reemplazando se obtuvo un valor de 123 trabajadores, los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria y de forma proporcional al área laboral.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de investigación fue la encuesta, y los instrumentos fueron los cuestionarios, los cuales fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor, que fueron:

- Un cuestionario para analizar las características del liderazgo gerencial de los funcionarios desde la perspectiva del personal a cargo (se considera como funcionario al Gerente Regional).
- Un cuestionario para describir el nivel de impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones desde la perspectiva del personal afín a la gestión de inversiones.

En lo que respecta a la validación de los instrumentos, ello se dio a través del Criterio de Juicio de Expertos (cuyas evaluaciones se anexan), los cuales calificaron de Muy Adecuado los instrumentos planteados.

Sobre la confiabilidad de los instrumentos, se usó una Prueba Piloto de 20 trabajadores de la entidad, a los cuales se les aplicó los instrumentos, a dichos resultados se les halló el estadístico denominado Alfa de Cronbach (α), considerando el siguiente criterio (George y Mallery, 2003; p. 231):

Tabla 3: Escala de valores del Alfa de Cronbach

valores de alfa de cronbach	niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

De donde se obtuvo un valor de 0,866 para la variable 1 y de 0,843 para la variable 2 (ambos reportes se anexan); puesto que dichos valores fueron mayores a 0,80, ello implica que los instrumentos utilizados son buenos (George y Mallery, 2003; p. 231).

2.5 Método de análisis de datos

La recolección de datos fue primaria; es decir, se aplicaron los instrumentos al personal de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna. A través del software estadístico SPSS versión 24,0 se analizaron los datos obtenidos; se organizó y presentaron los resultados en tablas de frecuencias y figuras, siendo el análisis de los resultados en base a los siguientes estadísticos: Tablas de frecuencia, diagrama de barras, estadística descriptiva, y coeficiente de correlación Rho de Spearman considerando los siguientes rangos (Hernández y otros, 2014):

Tabla 4: Rangos del estadístico Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y otros (2014)

2.6 Aspectos éticos

- Sobre la confidencialidad: La información obtenida se guardará y solamente se difundirá los resultados en general del cuestionario, las encuestas fueron anónimas.
- Sobre la reserva de datos obtenidos: El análisis de la realidad a investigar se realizó a nivel macro y conjunto, por ende los resultados fueron generales y servirán exclusivamente para establecer relaciones y tendencia potenciales del grupo maestral.

Complementando lo anterior, el investigador se responsabiliza de la autenticidad del desarrollo del trabajo de campo, y de efectuar las citas bibliográficas respectivas en el desarrollo de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de la variable “Liderazgo gerencial del funcionario”

Tabla 5: Niveles de la variable liderazgo gerencial del funcionario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	99	80,5	80,5	80,5
Alto	24	19,5	19,5	100,0
Total	123	100,0	100,0	

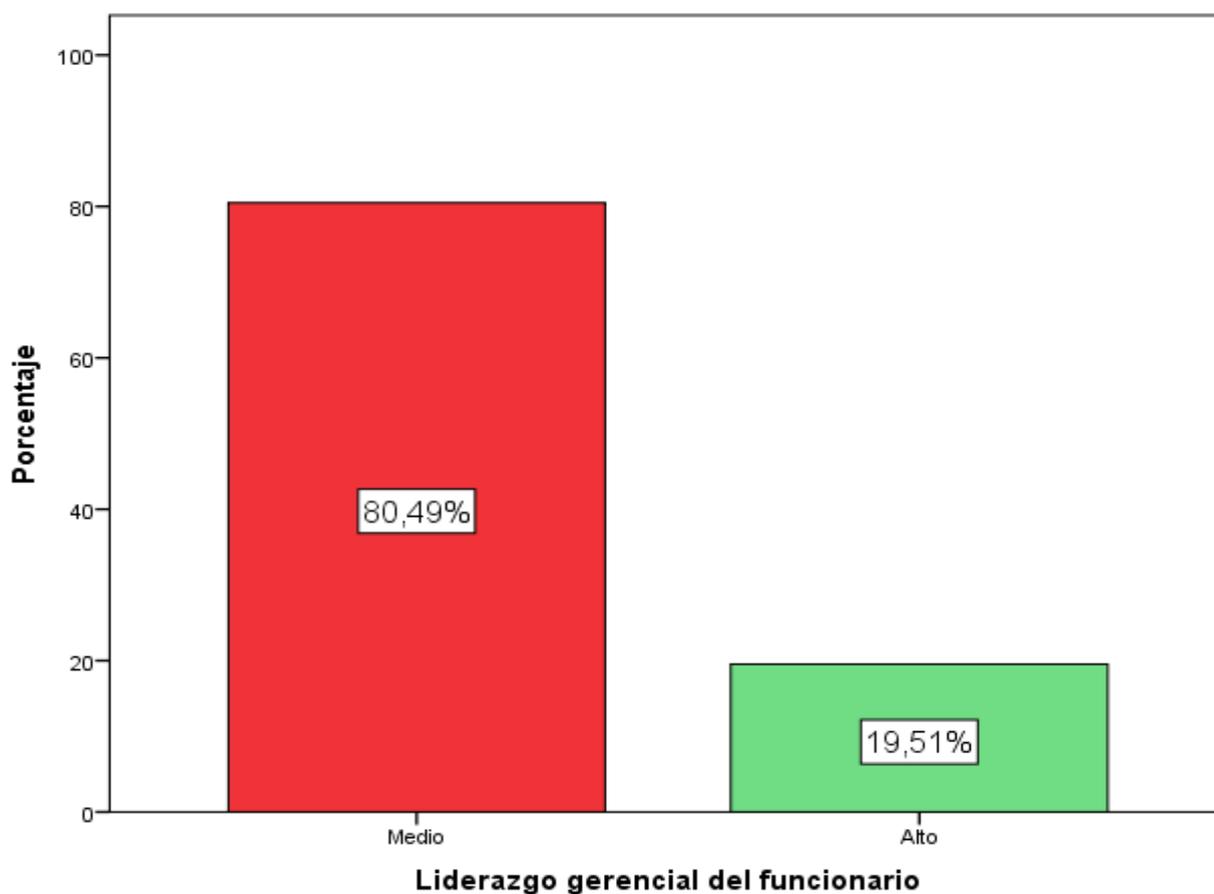


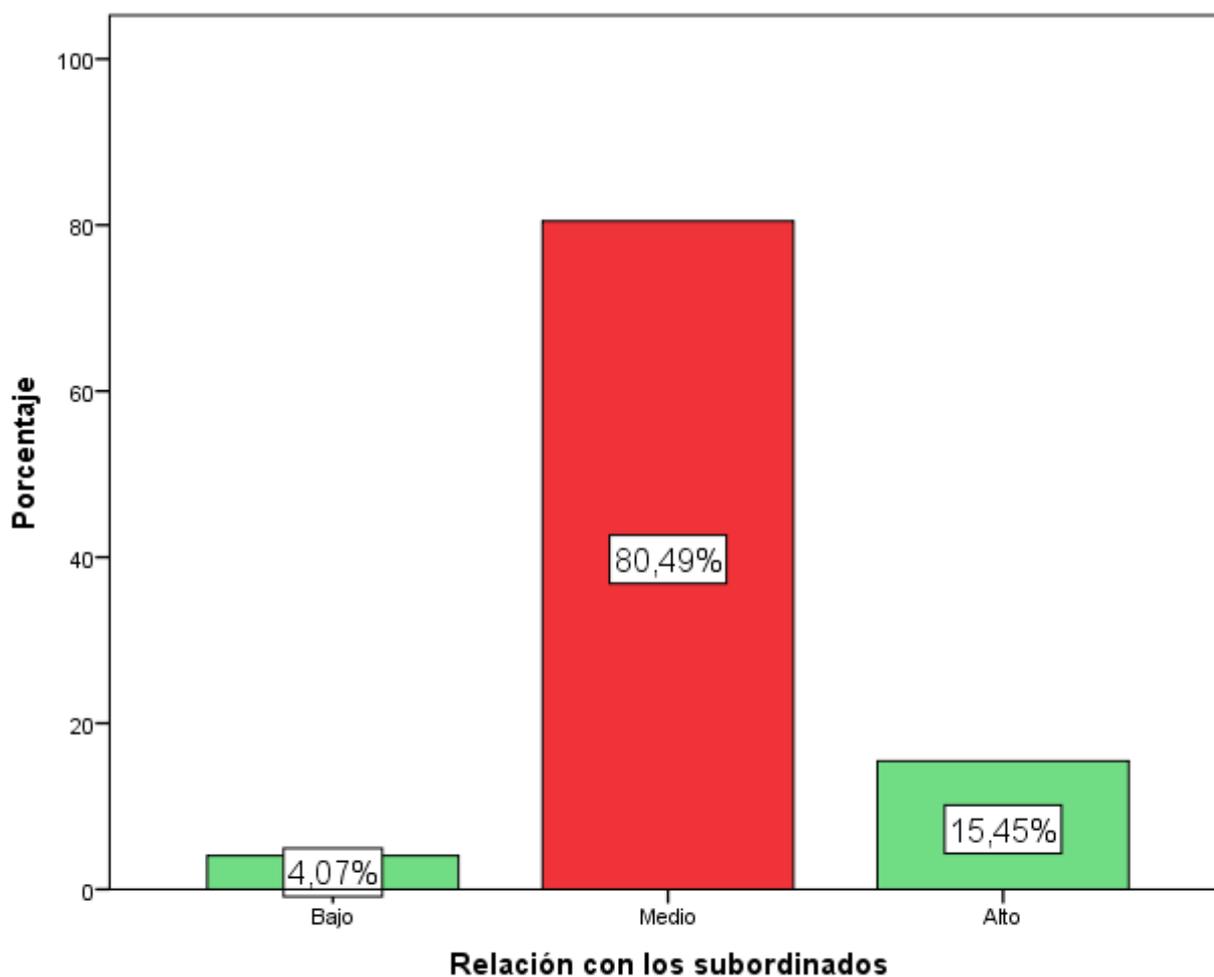
Figura 2: Niveles de la variable liderazgo gerencial del funcionario

Interpretación

La Tabla 5 y Figura 2 resumen que el 80,5% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio el liderazgo gerencial de los funcionarios, mientras que el 19,5% lo perciben de nivel alto.

Tabla 6: Niveles de la dimensión relación con los subordinados

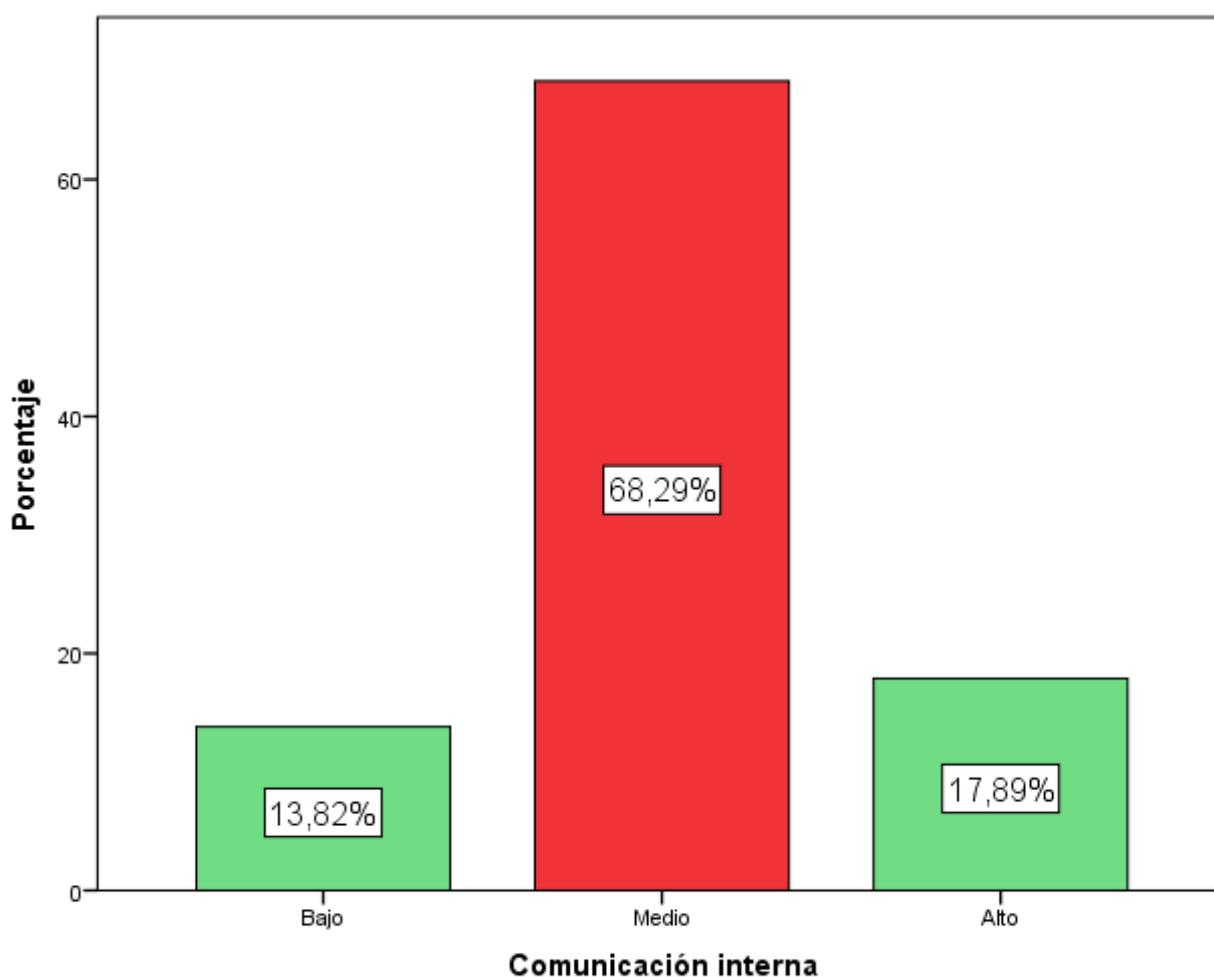
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	4,1	4,1	4,1
Medio	99	80,5	80,5	84,6
Alto	19	15,4	15,4	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 3: Niveles de la dimensión relación con los subordinados****Interpretación**

La Tabla 6 y la Figura 3 resumen que el 80,5% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la relación con los subordinados que caracteriza a los funcionarios, el 15,4% lo perciben de nivel alto, y el 4,1% de nivel bajo.

Tabla 7: Niveles de la dimensión comunicación interna

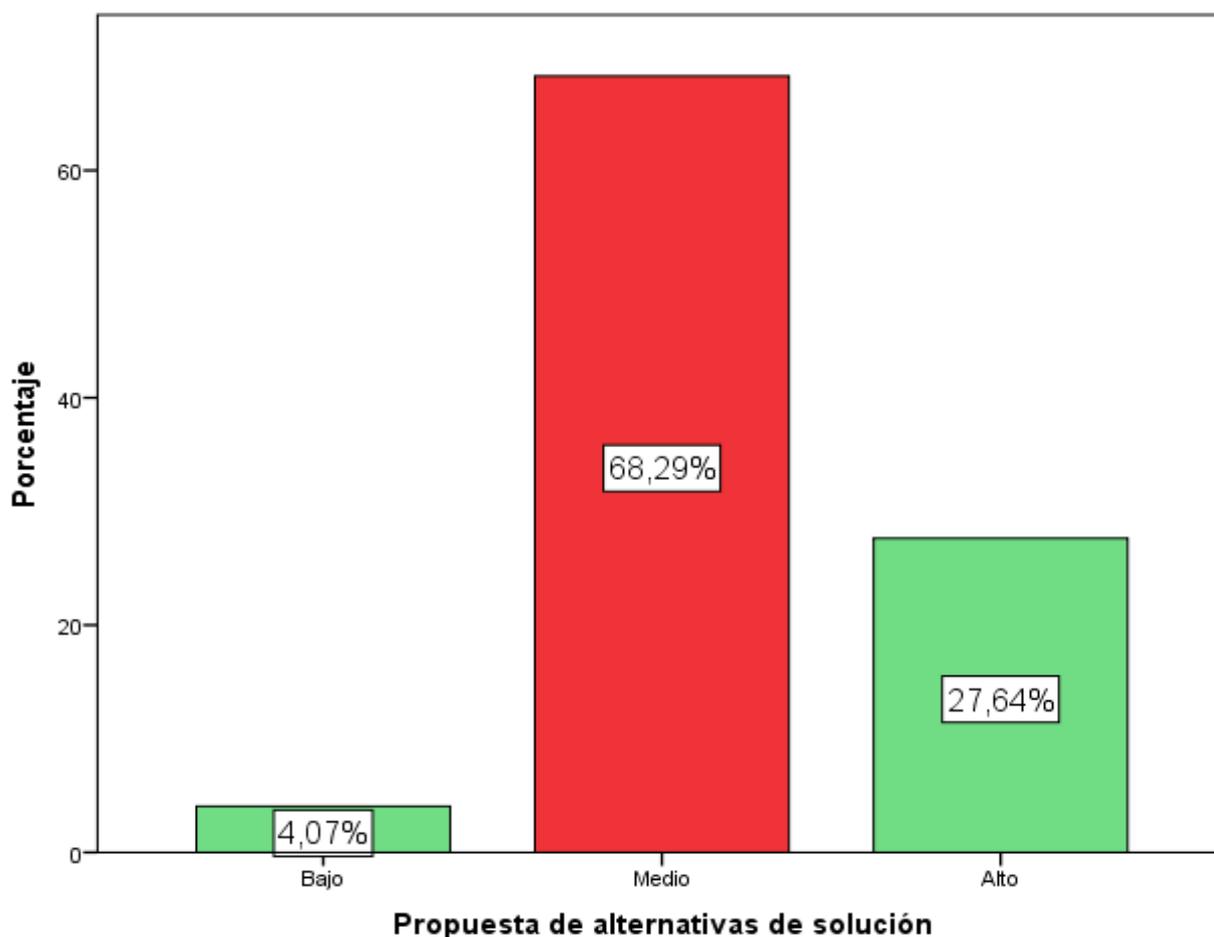
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	13,8	13,8	13,8
Medio	84	68,3	68,3	82,1
Alto	22	17,9	17,9	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 4: Niveles de la dimensión comunicación interna****Interpretación**

La Tabla 7 y la Figura 4 resumen que el 68,3% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la comunicación interna que caracteriza a los funcionarios, el 17,9% lo perciben de nivel alto, y el 13,8% de nivel bajo.

Tabla 8: Niveles de la dimensión propuesta de alternativas de solución

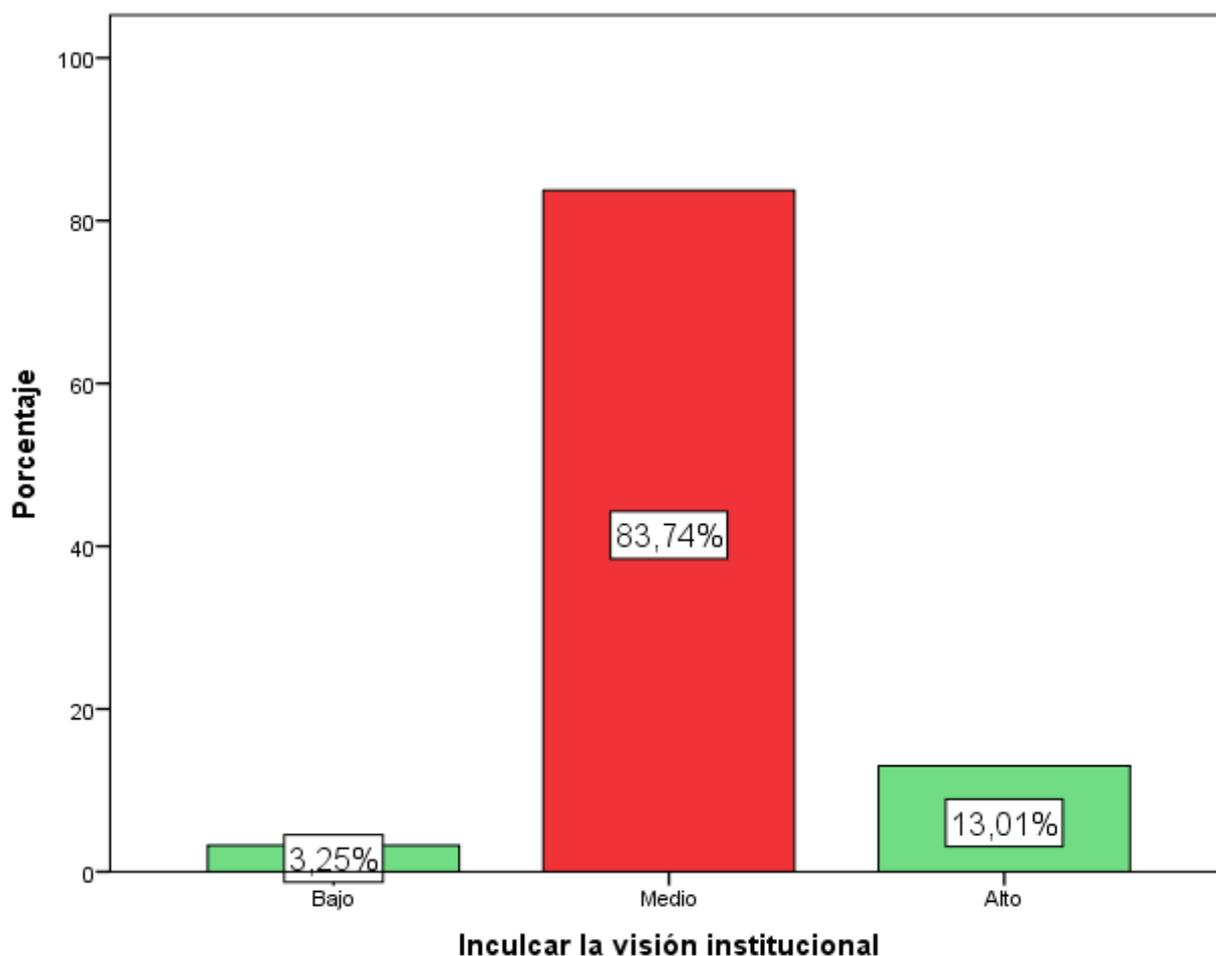
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	4,1	4,1	4,1
Medio	84	68,3	68,3	72,4
Alto	34	27,6	27,6	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 5: Niveles de la dimensión propuesta de alternativas de solución****Interpretación**

La Tabla 8 y la Figura 5 resumen que el 68,3% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la propuesta de alternativas de solución que caracteriza a los funcionarios, el 27,6% lo perciben de nivel alto, y el 4,1% de nivel bajo.

Tabla 9: Niveles de la dimensión inculcar la visión institucional

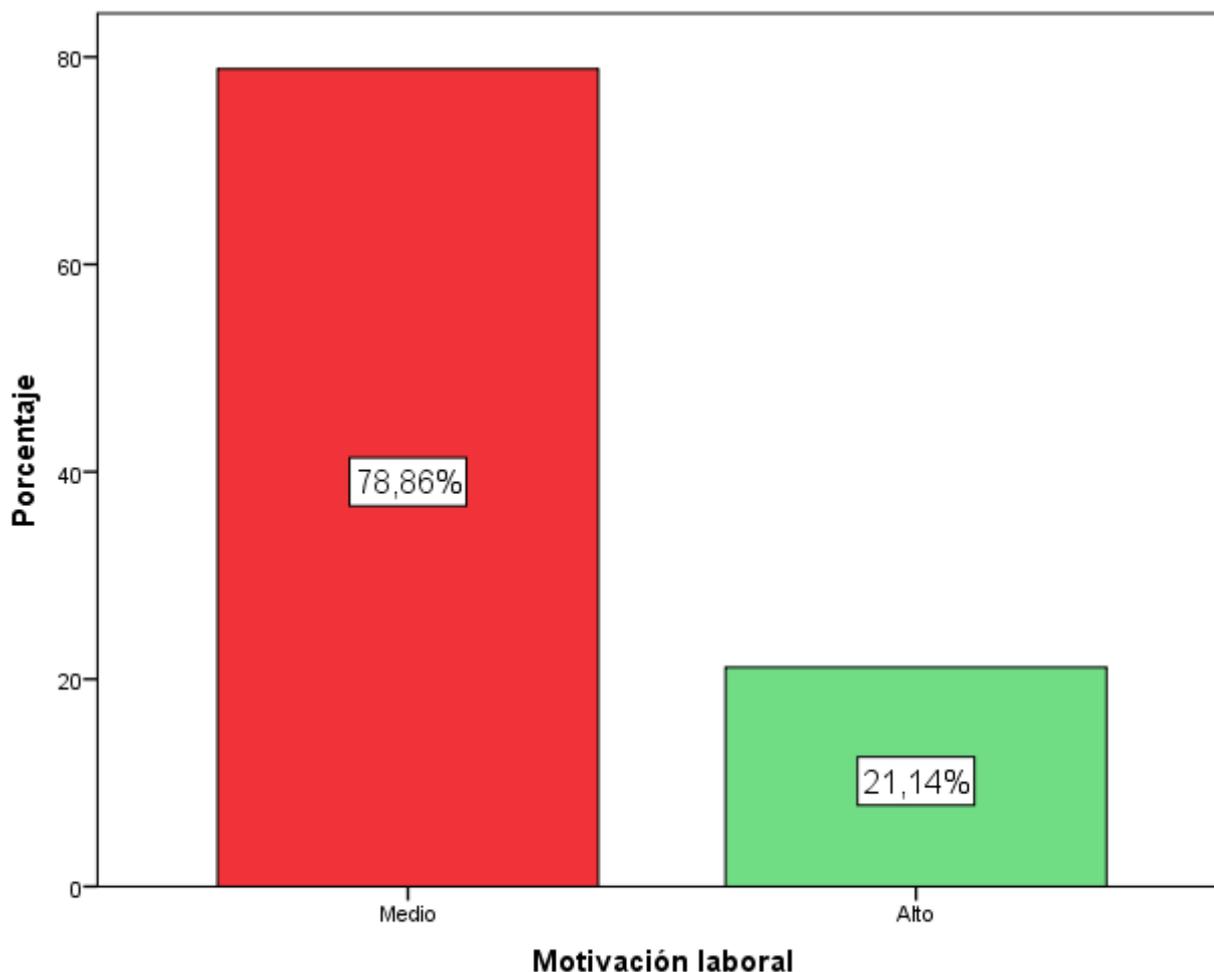
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,3	3,3	3,3
Medio	103	83,7	83,7	87,0
Alto	16	13,0	13,0	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 6: Niveles de la dimensión inculcar la visión institucional****Interpretación**

La Tabla 9 y la Figura 6 resumen que el 83,7% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio el inculcar la visión institucional que caracteriza a los funcionarios, el 13,0% lo perciben de nivel alto, y el 3,3% de nivel bajo.

Tabla 10: Niveles de la dimensión motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	97	78,9	78,9	78,9
Alto	26	21,1	21,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 7: Niveles de la dimensión motivación laboral****Interpretación**

La Tabla 10 y la Figura 7 resumen que el 78,9% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la motivación laboral que impulsan los funcionarios, y el 21,1% lo perciben de nivel alto.

Tabla 11: Comparación de dimensiones - variable liderazgo gerencial del funcionario

		Recuento	% de N columnas
Relación con los subordinados	Bajo	5	4,1%
	Medio	99	80,5%
	Alto	19	15,4%
Comunicación interna	Bajo	17	13,8%
	Medio	84	68,3%
	Alto	22	17,9%
Propuesta de alternativas de solución	Bajo	5	4,1%
	Medio	84	68,3%
	Alto	34	27,6%
Inculcar la visión institucional	Bajo	4	3,3%
	Medio	103	83,7%
	Alto	16	13,0%
Motivación laboral	Bajo	0	0,0%
	Medio	97	78,9%
	Alto	26	21,1%

Interpretación

La Tabla 11 resume que la dimensión más destacada por los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna es la “Propuesta de alternativas de solución” que caracteriza a los funcionarios, siendo la focalizada a mejorar la “Comunicación interna” (respecto a la variable liderazgo gerencial del funcionario).

3.2 Resultados de la variable “Impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones”

Tabla 12: Niveles de la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones y sus dimensiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1,6	1,6	1,6
Medio	77	62,6	62,6	64,2
Alto	44	35,8	35,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

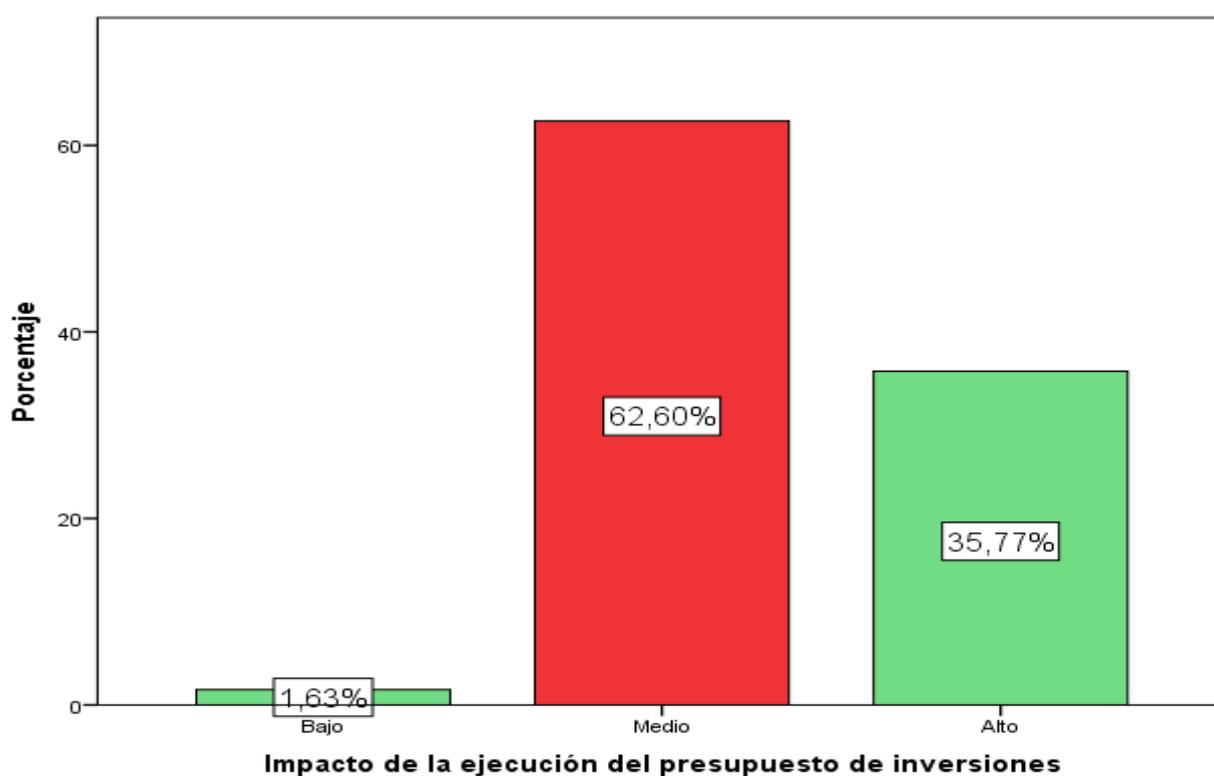


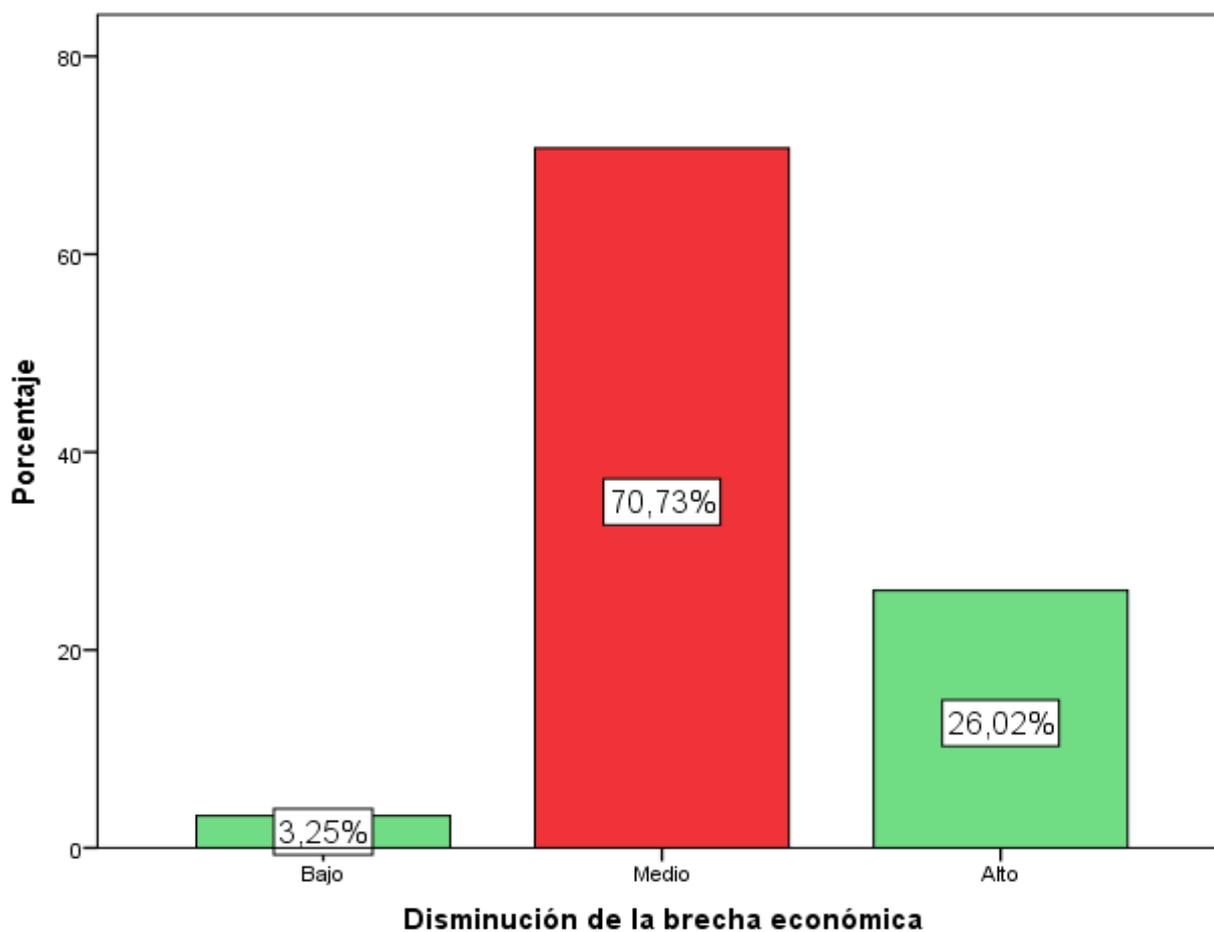
Figura 8: Niveles de la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones y sus dimensiones

Interpretación

La Tabla 12 y la Figura 8 resumen que el 62,6% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio el impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones, el 35,8% lo perciben de nivel alto, y el 1,6% de nivel bajo.

Tabla 13: Niveles de la dimensión disminución de la brecha económica

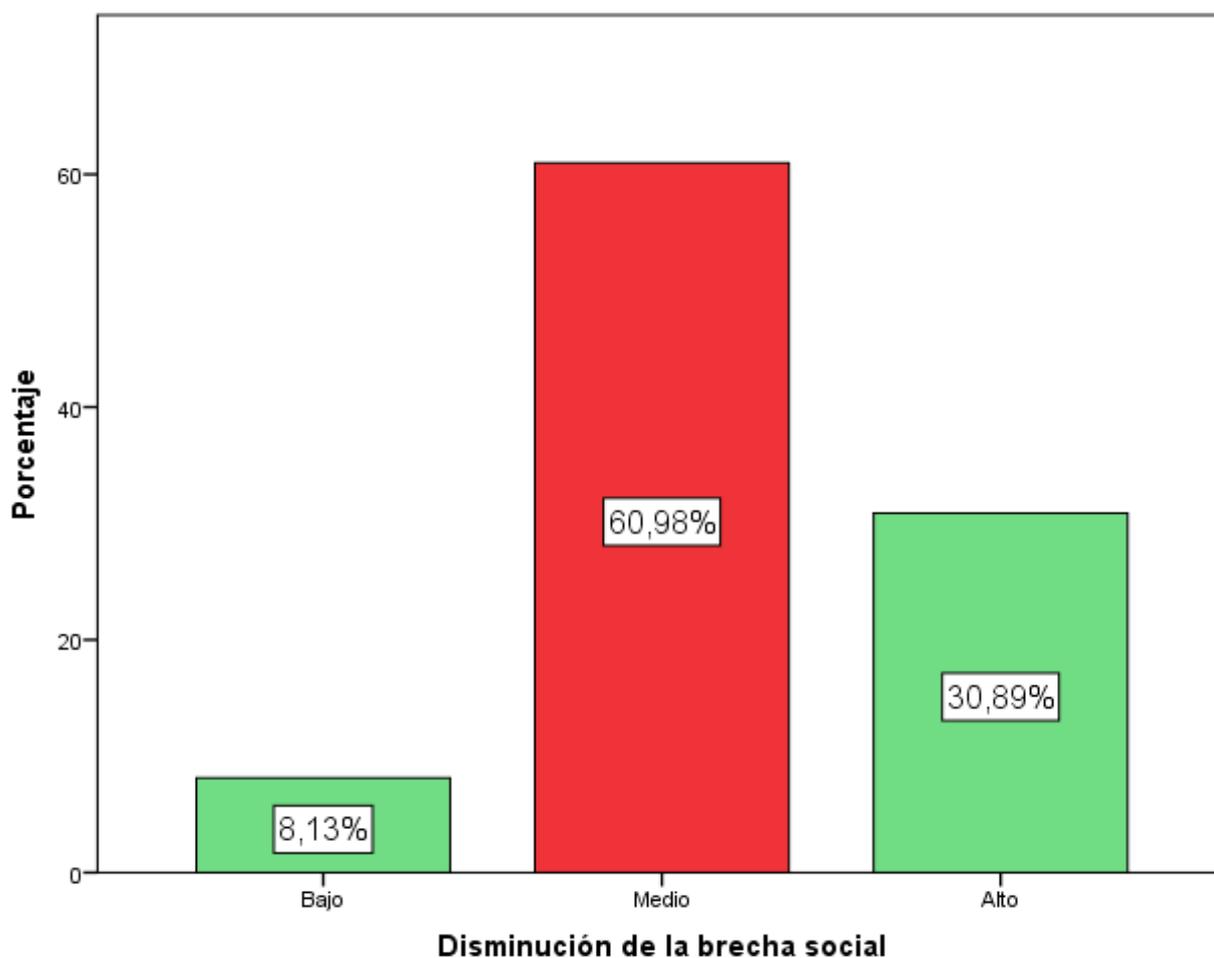
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,3	3,3	3,3
Medio	87	70,7	70,7	74,0
Alto	32	26,0	26,0	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 9: Niveles de la dimensión disminución de la brecha económica****Interpretación**

La Tabla 13 y la Figura 9 resumen que el 70,7% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la disminución de la brecha económica, el 26,0% lo perciben de nivel alto, y el 3,3% de nivel bajo.

Tabla 14: Niveles de la dimensión disminución de la brecha social

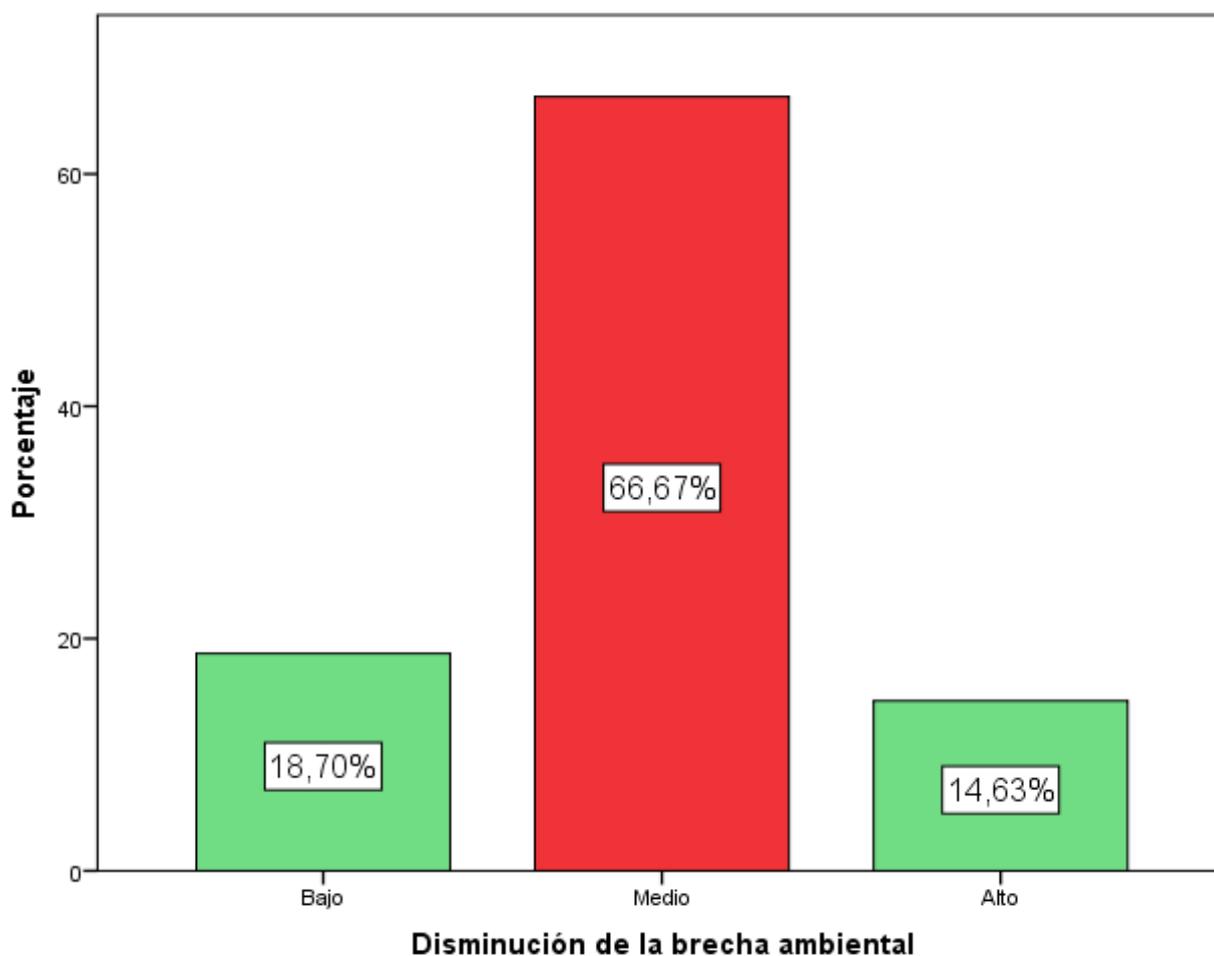
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	8,1	8,1	8,1
Medio	75	61,0	61,0	69,1
Alto	38	30,9	30,9	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 10: Niveles de la dimensión disminución de la brecha social****Interpretación**

La Tabla 14 y la Figura 10 resumen que el 61,0% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la disminución de la brecha social, el 30,9% lo perciben de nivel alto, y el 8,1% de nivel bajo.

Tabla 15: Niveles de la dimensión disminución de la brecha ambiental

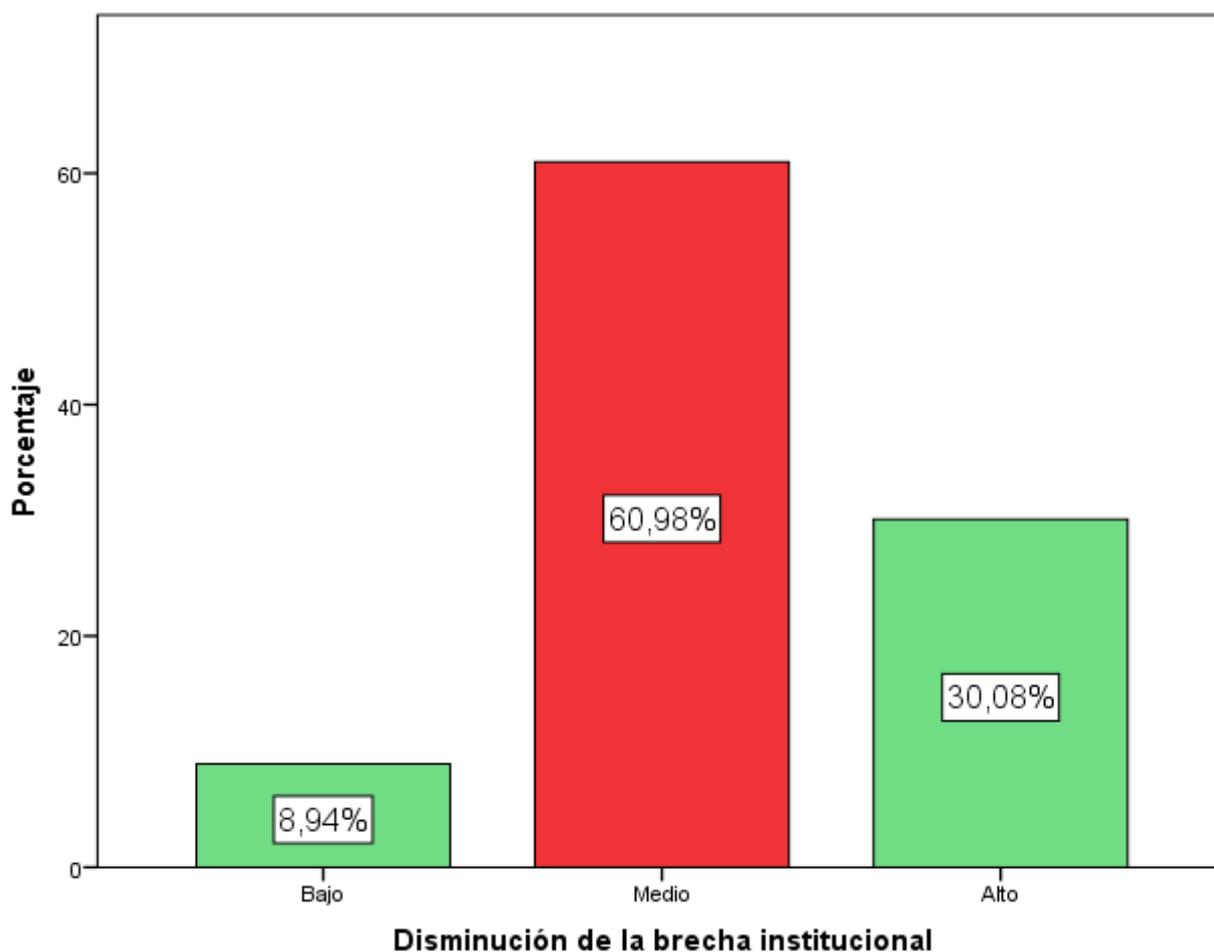
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	18,7	18,7	18,7
Medio	82	66,7	66,7	85,4
Alto	18	14,6	14,6	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 11: Niveles de la dimensión disminución de la brecha ambiental****Interpretación**

La Tabla 15 y la Figura 11 resumen que el 66,7% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la disminución de la brecha ambiental, el 18,7% lo perciben de nivel bajo, y el 14,6% de nivel alto.

Tabla 16: Niveles de la dimensión disminución de la brecha institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	8,9	8,9	8,9
Medio	75	61,0	61,0	69,9
Alto	37	30,1	30,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Figura 12: Niveles de la dimensión disminución de la brecha institucional****Interpretación**

La Tabla 16 y la Figura 12 resumen que el 61,0% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio la disminución de la brecha institucional, el 30,1% lo perciben de nivel alto, y el 8,9% de nivel bajo.

Tabla 17: Comparación de dimensiones - impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones

		Recuento	% de N columnas
Disminución de la brecha económica	Bajo	4	3,3%
	Medio	87	70,7%
	Alto	32	26,0%
Disminución de la brecha social	Bajo	10	8,1%
	Medio	75	61,0%
	Alto	38	30,9%
Disminución de la brecha ambiental	Bajo	23	18,7%
	Medio	82	66,7%
	Alto	18	14,6%
Disminución de la brecha institucional	Bajo	11	8,9%
	Medio	75	61,0%
	Alto	37	30,1%

Interpretación

La Tabla 17 resume que la dimensión más destacada por los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna es la “Disminución de la brecha social” que caracteriza a los funcionarios, siendo la focalizada a mejorar la “Disminución de la brecha ambiental” (respecto a la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones).

3.3 Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Ha: Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Tabla 18: Contraste de la hipótesis general

			Liderazgo gerencial del funcionario	Impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial del funcionario	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Interpretación

La Tabla 18 resume la variable liderazgo gerencial del funcionario si se correlaciona con la variable impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones, se observa que se obtuvo una correlación media, directa y significativa con un $r = 0,428$ con nivel de significación de p menor de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) que plantea que existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Hipótesis específicas

La primera hipótesis específica es:

H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

H_a : Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica n° 01

			Liderazgo gerencial del funcionario	Disminución de la brecha económica
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial del funcionario	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Disminución de la brecha económica	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Interpretación

La Tabla 19 resume la variable liderazgo gerencial del funcionario si se correlaciona con la dimensión disminución de la brecha económica, se observa que se obtuvo una correlación media, directa y significativa con un $r = 0,345$ con nivel de significación de p menor de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) que plantea que existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

La segunda hipótesis específica es:

H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

H_a : Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Tabla 20: Contraste de la hipótesis específica n° 02

			Liderazgo gerencial del funcionario	Disminución de la brecha social
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial del funcionario	Coeficiente de correlación	1,000	,326**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Disminución de la brecha social		Coeficiente de correlación	,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Interpretación

La Tabla 20 resume la variable liderazgo gerencial del funcionario si se correlaciona con la dimensión disminución de la brecha social, se observa que se obtuvo una correlación media, directa y significativa con un $r = 0,326$ con nivel de significación de p menor de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) que plantea que existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

La tercera hipótesis específica es:

H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

H_a : Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica n° 03

			Liderazgo gerencial del funcionario	Disminución de la brecha ambiental
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial del funcionario	Coeficiente de correlación	1,000	,240**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	123	123
	Disminución de la brecha ambiental	Coeficiente de correlación	,240**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	123	123

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

Interpretación

La Tabla 21 resume la variable liderazgo gerencial del funcionario si se correlaciona con la dimensión disminución de la brecha ambiental, se observa que se obtuvo una correlación media, directa y significativa con un $r = 0,240$ con nivel de significación de p menor de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) que plantea que existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

La cuarta hipótesis específica es:

H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

H_a : Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Tabla 22: Contraste de la hipótesis específica n° 04

			Liderazgo gerencial del funcionario	Disminución de la brecha institucional
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial del funcionario	Coefficiente de correlación	1,000	,314**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Disminución de la brecha institucional	Coefficiente de correlación	,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Interpretación

La Tabla 22 resumen la variable liderazgo gerencial del funcionario si se correlaciona con la dimensión disminución de la brecha institucional, se observa que se obtuvo una correlación media, directa y significativa con un $r = 0,314$ con nivel de significación de p menor de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación (H_a) que plantea que existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los principales resultados que se han encontrado en la presente investigación, se tiene que el 80,5% de los trabajadores administrativos de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna perciben de nivel medio el liderazgo gerencial de los funcionarios, y el 19,5% lo perciben de nivel alto; mientras que cuando se logra comparar el comportamiento medio de las dimensiones, se tiene que la dimensión más destacada por los trabajadores fue la “Propuesta de alternativas de solución” que caracteriza a los funcionarios, siendo la focalizada a mejorar la “Comunicación interna”.

Otro resultado importante encontrado precisa que el 62,6% de los trabajadores administrativos perciben de nivel medio el impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones, el 35,8% lo perciben de nivel alto, y el 1,6% de nivel bajo; mientras que cuando se logra comparar el comportamiento medio de las dimensiones, se tiene que el más destacado fue la “Disminución de la brecha social”, siendo la focalizada a mejorar la “Disminución de la brecha ambiental”.

Con respecto al contraste de la hipótesis general de la investigación, se encontró que existe relación media, directa y significativa (valor $r = 0,428$ y valor de $p = 0,001$) entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna; lo cual implica que si se lograra mejorar las competencias y destrezas de los funcionarios públicos o si las designaciones se sustentaran en principalmente criterios objetivos afines a las exigencias del cargo, ello permitiría mejorar los niveles de ejecución del presupuesto asignado para las obras públicas, con lo cual podríamos mejorar la disminución de las brechas sociales, económicas, ambientales e institucionales existentes en la región; dichos resultados son afines con los encontrados por Posadas (2016) en su investigación “El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015”, quien logra concluir que el liderazgo gerencial influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores; y con Paredes (2015) en su trabajo “El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco – 2015”, quien logra concluir que existe una

influencia significativa del liderazgo gerencial sobre las características de la satisfacción laboral del personal de la entidad edil.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos al respecto sobre existencia de la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones que perciben el personal de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna, se tienen las siguientes conclusiones:

Primera: Existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; en base al valor obtenido del Rho de Spearman de 0,428 ($p = 0,001$); por tanto, una mejora en las competencias y habilidades afines a liderar la gestión pública generaría que el nivel de la ejecución del programa de inversiones fuera más eficiente.

Segunda: Existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; en base al valor obtenido del Rho de Spearman de 0,345 ($p = 0,001$); por tanto, una mejora en las competencias y habilidades afines a liderar la gestión pública generaría que se prioricen los temas productivos, agrícolas, turismo y de energía y minas, buscando disminuir las brechas económicas a través de la ejecución del programa de inversiones.

Tercera: Existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; en base al valor obtenido del Rho de Spearman de 0,326 ($p = 0,001$); por tanto, una mejora en las competencias y habilidades afines a liderar la gestión pública generaría que se prioricen los temas educativos, de salud, laborales y de saneamiento, buscando disminuir las brechas sociales a través de la ejecución del programa de inversiones.

Cuarta: Existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; en base al valor obtenido del Rho de Spearman de 0,240 ($p = 0,007$); por tanto, una mejora en las competencias y habilidades afines a liderar la gestión pública generaría que se prioricen los temas de gestión de los residuos sólidos y contaminación, buscando disminuir las brechas ambientales a través de la ejecución del programa de inversiones.

Quinta: Existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018; en base al valor obtenido del Rho de Spearman de 0,314 ($p = 0,001$); por tanto, una mejora en las competencias y habilidades afines a liderar la gestión pública generaría que se prioricen los temas de modernización y agilización de los procesos administrativos, buscando disminuir las brechas institucionales a través de la ejecución del programa de inversiones.

VI. RECOMENDACIONES

A partir del análisis de los resultados de la correlación de variables liderazgo gerencial del funcionario e impacto de la ejecución presupuestal de inversiones, se sugiere las siguientes recomendaciones:

Primera: Al Titular del Pliego del Gobierno Regional de Tacna, se le sugiere que el criterio para efectuar las designaciones de los funcionarios públicos debiera efectuarse en criterios objetivos afines al perfil del puesto que se requiere, además de desarrollar un análisis previo de las competencias y habilidades afines a liderar en la gestión pública, pues ello generaría que el nivel de la ejecución del programa de inversiones mejore.

Segunda: A los funcionarios públicos de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, se les sugiere que para disminuir la brecha económica se deben formular proyectos turísticos y buscar financiamiento nacional o internacional de los que ya estén viables.

Tercera: A los funcionarios públicos de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, se les sugiere que para disminuir la brecha social se deben formular proyectos de inclusión social y buscar financiamiento nacional o internacional de los que ya estén viables.

Cuarta: A los funcionarios públicos de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, se les sugiere que para disminuir la brecha ambiental se deben formular proyectos de gestión del recurso hídrico y buscar financiamiento nacional o internacional de los que ya estén viables.

Quinta: A los funcionarios públicos de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, se les sugiere que para disminuir la brecha institucional se deben formular proyectos de modernización del Estado que permitan dar un servicio más ágil al ciudadano, y buscar financiamiento nacional o internacional de los que ya estén viables.

VII. REFERENCIAS

- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*.
https://www.researchgate.net/profile/Gilbert_Aubert/publication/281824665_Reflexiones_sobre_Liderazgo/links/55f9a8c908aec948c4951f3d/Reflexiones-sobre-Liderazgo.pdf
- Chávez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. México DF: Editorial Sicco S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial Internacional Thomson, S.A.
- Contreras, J. (2015). *Evaluación de la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Paucarcolla, periodos 2012 – 2013*. Tesis para optar al título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Altiplano.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2013/Contreras_Diaz_Jhon_y_Gilmer.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, S. (2012). *Liderazgo gerencial y su incidencia en la gestión administrativa en las coordinaciones y direcciones administrativas del Ministerio de Defensa Nacional*; para optar al grado de Maestro en Gerencia Pública de la Universidad de Ambato (Ecuador)
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2009). *Administración*. Editorial McGraw-Hill.
- Paredes, L. (2015). *El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco – 2015*; tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4637>
- Posadas, D. (2016). *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015*; tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8024>
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES	DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	FUENTE
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.	Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>El tipo de investigación es aplicada, y el diseño es no experimental de corte transversal.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>X = Liderazgo gerencial del funcionario</p> <p>Y = Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los subordinados. - Comunicación interna. - Propuesta de alternativas de solución. - Inculcar la visión institucional. - Motivación laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la brecha económica. - Disminución de la brecha social. - Disminución de la brecha ambiental. - Disminución de la brecha institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de liderazgo gerencial del funcionario - Cuestionario del impacto de la ejecución presupuestal de inversiones 	Personal administrativo de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.	Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha económica en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.	La población es de 180 trabajadores administrativos, y la muestra es de 123 personas.				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.	Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha social en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.					

<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.</p>	<p>Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha ambiental en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.</p>					
<p>¿Cuál es el grado y sentido de la correlación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018?</p>	<p>Determinar el grado y sentido de la correlación entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.</p>	<p>Existe relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y la disminución de la brecha institucional en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.</p>					

Anexo 2: Instrumento de la variable 1

“Liderazgo gerencial del funcionario”

Estimado trabajador de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna, el presente cuestionario guarda relación con su percepción respecto a las características del liderazgo gerencial que tienen los funcionarios de la entidad, se le pide que conteste de forma sincera pues se trata de un trabajo académico, considerado la siguiente escala:

- A) Nunca / completamente en desacuerdo
- B) Casi nunca / en desacuerdo
- C) A veces / de forma regular
- D) Casi siempre / de acuerdo
- E) Siempre / completamente de acuerdo

Órgano: a) Alta Dirección y Asesoramiento b) Apoyo c) Línea

Sexo: Condición laboral:

N°	ÍTEMS	A	B	C	D	E
RELACIÓN CON LOS SUBORDINADOS						
1	Los directivos mayormente respetan los sentimientos del personal, ante los problemas que se presentan.					
2	Los directivos dan un trato especial a cada uno de nosotros.					
3	Siempre están dispuestos a conversar.					
4	Siempre están dispuestos a mejorar las relaciones con todos sus trabajadores.					
COMUNICACIÓN INTERNA						
5	Los directivos perciben rápidamente el pensamiento de su personal.					
6	Perciben con precisión los sentimientos de su personal.					
7	Comprenden rápidamente el ¿Por qué?, cada uno de nosotros mostramos cierta conducta.					
8	Comprenden con precisión el ¿Por qué?, cada uno de nosotros tenemos cierto comportamiento.					
PROPUESTA DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN						
9	Ante algún problema laboral o personal, los directivos escuchan y tratan de entender a su personal.					
10	Reprenden de buena manera y en privado.					
11	Intuyen rápidamente los problemas que se presentan en la entidad o entre los trabajadores.					
12	Siempre encuentran una salida mesurada a los problemas que se presentan.					

INCULCAR LA VISIÓN INSTITUCIONAL						
13	Buscan hacernos conscientes de las metas y objetivos organizacionales.					
14	Transmiten con claridad los objetivos que se proponen alcanzar con su gestión en la entidad.					
15	Los directivos son transparentes en su accionar.					
16	Han logrado contagiar una visión institucional en su personal.					
MOTIVACIÓN LABORAL						
17	Nos hacen sentir que somos muy importantes para la entidad.					
18	El personal se siente altamente comprometido con su gestión.					
19	Los trabajadores se esfuerzan por hacer bien las cosas.					
20	Han logrado que el personal se sienta altamente comprometido con la su gestión y por ende con la entidad.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Instrumento de la variable 2

“Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones”

Estimado trabajador de la Sede Principal del Gobierno Regional de Tacna, a continuación encontrará una serie de enunciados relacionados con su percepción sobre el impacto de la ejecución presupuestal de la entidad en el cierre de brechas territoriales en la región. Se le pide que responda con sinceridad, y marcar con una X, considerando:

- A) Nunca / completamente en desacuerdo
- B) Casi nunca / en desacuerdo
- C) A veces / de forma regular
- D) Casi siempre / de acuerdo
- E) Siempre / completamente de acuerdo

Órgano: a) Alta Dirección y Asesoramiento b) Apoyo c) Línea

Sexo: Condición laboral:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	DISMINUCIÓN DE LA BRECHA ECONÓMICA					
1	Considero que las actividades e inversiones priorizadas por la actual gestión han permitido disminuir el nivel de desempleo local.					
2	Considero que la actividad agroindustrial en el distrito ha sido impulsada de forma significativa por la actual gestión.					
3	Considero que la actividad turística en el distrito ha sido impulsada de forma significativa por la actual gestión.					
4	Considero que la cobertura de agua y desagüe en el distrito ha mejorado de forma significativa con la actual gestión.					
	DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SOCIAL					
5	Considero que las actividades e inversiones en temas de educación se han priorizado con la actual gestión.					
6	Considero que las actividades e inversiones en temas de salud se han priorizado con la actual gestión.					
7	Considero que las actividades e inversiones en temas de inclusión social se han priorizado con la actual gestión.					
	DISMINUCIÓN DE LA BRECHA AMBIENTAL					
8	Considero que las actividades e inversiones en temas de tratamiento de aguas residuales se han priorizado con la actual gestión.					
9	Considero que las actividades e inversiones en temas de manejo de residuos sólidos se han priorizado con la actual gestión.					
10	Considero que las actividades e inversiones en temas de control de la contaminación se han priorizado con la actual gestión.					
	DISMINUCIÓN DE LA BRECHA INSTITUCIONAL					
11	Considero que la percepción de la población sobre la actual gestión es adecuada.					
12	Considero que el nivel de transparencia institucional que caracteriza a la actual gestión es adecuada.					
13	Considero que las actividades e inversiones en temas de modernización institucional se han priorizado en la actual gestión.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Base de datos

Variable 1: Liderazgo gerencial del funcionario

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5
3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4
6	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
7	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4
8	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3
9	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4
10	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
12	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
14	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
16	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
17	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
20	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
23	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3
24	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
25	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
26	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
27	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
28	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	5	4
29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
30	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
31	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
32	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
33	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
34	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3
35	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
38	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3
39	4	3	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3

40	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
41	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3
42	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5
43	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
44	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4
46	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
47	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2
48	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
49	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
50	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
52	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
53	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
54	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5
55	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4
56	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
57	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4
58	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
59	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4
60	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3
61	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4
62	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
63	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
64	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
65	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
66	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
68	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
70	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
71	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
72	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
74	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
75	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3
76	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
77	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
78	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
79	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
80	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	5	4
81	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
82	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
83	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4

84	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
85	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
86	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3
87	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3
88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
89	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
90	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3
91	4	3	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	5	3
92	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
93	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3
94	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5
95	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4
96	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4
98	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
99	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2
100	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
101	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
102	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
103	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
104	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
105	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
106	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5
107	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4
108	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
109	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4
110	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
111	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4
112	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3
113	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4
114	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
115	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
116	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
117	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
118	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
119	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
120	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
121	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
122	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
123	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3

Anexo 5: Base de datos

Variable 2: Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4
2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2
3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4
5	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3
6	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	2
7	3	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	4	4
8	3	4	3	3	5	4	4	3	2	4	3	4	5
9	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5
10	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
11	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2
12	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3
13	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4
14	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
15	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
17	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
19	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2
20	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2
22	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
25	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3
28	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
31	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
33	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
34	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3
35	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	2
36	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4
37	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2
38	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
39	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	4	3

40	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4
41	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
42	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
43	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4
44	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
45	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5
46	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3
47	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3
48	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
50	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
51	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5
52	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
53	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4
54	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2
55	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
56	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4
57	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3
58	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	2
59	3	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	4	4
60	3	4	3	3	5	4	4	3	2	4	3	4	5
61	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5
62	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
63	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2
64	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3
65	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4
66	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
67	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
68	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
69	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2
70	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
71	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2
72	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
73	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2
74	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2
75	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
76	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
77	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4
78	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3
80	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4
81	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
82	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
83	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4

84	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
85	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
86	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3
87	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	2
88	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4
89	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2
90	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
91	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	4	3
92	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4
93	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
94	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
95	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4
96	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
97	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5
98	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3
99	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3
100	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3
101	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
102	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
103	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5
104	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
105	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4
106	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2
107	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
108	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4
109	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3
110	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	2
111	3	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	4	4
112	3	4	3	3	5	4	4	3	2	4	3	4	5
113	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5
114	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
115	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2
116	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3
117	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4
118	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
119	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
120	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
121	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2
122	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
123	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2

Anexo 6: Oficio a la institución para desarrollar el trabajo de campo

Tacna, 06 de junio de 2018

Señora
ABOG. SHEILLAH M. MIÑANO BAUTISTA
GERENTE GENERAL REGIONAL

Atención: **CPC. CESAR JULIAN MEJIA TAFUR**
Director Regional de Administración

Presente.-



Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que el suscrito está realizando la investigación científica denominada PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO GERENCIAL DEL FUNCIONARIO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS INVERSIONES EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA - 2018, para fines de optar el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, filial Tacna.

En tal sentido, le solicito su autorización para poder aplicar los instrumentos dirigidos al personal administrativo, a fin de recolectar la información para fines estrictamente académicos. Cabe mencionar, que se respetarán los criterios éticos de confidencialidad, anonimato y libertad de participación.

Sin otro particular, y seguro de contar con su anuencia, quedo de usted,

Atentamente,


ECO. ALONSO ANDRÉS VELÁSQUEZ RIVERA
DNI 40151049

Anexo 7: Prueba de confiabilidad variable 1

“Liderazgo gerencial del funcionario”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los funcionarios mayormente respetan los sentimientos del personal, ante los problemas que se presentan.	65,13	52,655	,625	,854
Los funcionarios dan un trato especial a cada uno de nosotros.	65,07	53,560	,435	,861
Siempre están dispuestos a conversar.	65,02	54,253	,482	,859
Siempre están dispuestos a mejorar las relaciones con todos sus trabajadores.	65,11	51,112	,614	,853
Los funcionarios perciben rápidamente el pensamiento de su personal.	65,05	52,621	,582	,855
Perciben con precisión los sentimientos de su personal.	65,15	54,028	,407	,862
Comprenden rápidamente el ¿Por qué?, cada uno de nosotros mostramos cierta conducta.	65,15	53,192	,493	,859
Comprenden con precisión el ¿Por qué?, cada uno de nosotros tenemos cierto comportamiento.	65,06	51,234	,578	,855
Ante algún problema laboral o personal, los funcionarios escuchan y tratan de entender a su personal.	64,86	50,727	,709	,850

Reprenden de buena manera y en privado.	64,80	52,130	,553	,856
Intuyen rápidamente los problemas que se presentan en la entidad o entre los trabajadores.	65,02	52,073	,682	,852
Siempre encuentran una salida mesurada a los problemas que se presentan.	64,76	54,067	,450	,860
Buscan hacernos conscientes de las metas y objetivos organizacionales.	65,06	54,071	,498	,859
Transmiten con claridad los objetivos que se proponen alcanzar con su gestión en la entidad.	64,98	57,549	,120	,871
Los funcionarios son transparentes en su accionar.	64,83	55,848	,289	,866
Han logrado contagiar una visión institucional en su personal.	65,05	53,178	,507	,858
Nos hacen sentir que somos muy importantes para la entidad.	64,84	56,678	,257	,866
El personal se siente altamente comprometido con su gestión.	64,98	56,557	,275	,866
Los trabajadores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	64,65	55,344	,296	,866
Han logrado que el personal se sienta altamente comprometido con la su gestión y por ende con la entidad.	64,85	55,946	,271	,866

Anexo 8: Prueba de confiabilidad variable 2

“Impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considero que las actividades e inversiones priorizadas por la actual gestión han permitido disminuir el nivel de desempleo regional.	41,15	31,929	,425	,837
Considero que la actividad agroindustrial en la región ha sido impulsada de forma significativa por la actual gestión.	41,02	32,188	,464	,835
Considero que la actividad turística en la región ha sido impulsada de forma significativa por la actual gestión.	40,80	31,585	,451	,835
Considero que la actividad pesquera en la región ha mejorado de forma significativa con la actual gestión.	40,98	30,410	,475	,834
Considero que las actividades e inversiones en temas de educación se han priorizado con la actual gestión.	40,91	31,082	,449	,835
Considero que las actividades e inversiones en temas de salud se han priorizado con la actual gestión.	41,22	31,222	,501	,832

Considero que las actividades e inversiones en temas de inclusión social se han priorizado con la actual gestión.	41,04	30,711	,525	,830
Considero que las actividades e inversiones en temas de la conservación de los recursos naturales se han priorizado con la actual gestión.	41,31	30,887	,560	,829
Considero que las actividades e inversiones en temas de manejo de residuos sólidos se han priorizado con la actual gestión.	41,32	29,890	,522	,830
Considero que las actividades e inversiones en temas de control de la contaminación se han priorizado con la actual gestión.	41,49	29,334	,602	,824
Considero que la percepción de la población sobre la actual gestión es adecuada.	41,24	30,378	,621	,825
Considero que el nivel de transparencia institucional que caracteriza a la actual gestión es adecuada.	41,07	31,192	,417	,838
Considero que las actividades e inversiones en temas de modernización institucional se han priorizado en la actual gestión.	41,28	29,140	,485	,835

Anexo 9: Certificado de validación de instrumento de variable 1

“Liderazgo gerencial del funcionario”

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Liderazgo gerencial del funcionario”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 05/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre G.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Liderazgo gerencial del funcionario".
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 06/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Limache Luque, Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Liderazgo gerencial del funcionario".
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 07/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Leonidas Limache Luque

Anexo 10: Certificado de validación de instrumento de variable 2
“Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones”

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario “Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones”.
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 05/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rafael Azócar Prado

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre G.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones".
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 06/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Limache Luque, Leonidas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Latinoamericana CIMA
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Impacto de la ejecución presupuestal de inversiones".
- 1.4. Autor del Instrumento: Alonso Andrés Velásquez Rivera

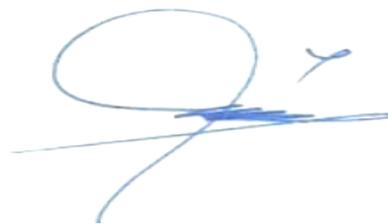
II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

Lugar y fecha: Tacna, 07/06/2018



Firma del Experto Informante

Dr. Leonidas Limache Luque

ANEXO 11: CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACION DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **Alonso Andres Velasquez Rivera**, identificado con DNI N°40151049, tiene autorización para la realización de la investigación de su Tesis titulada "**LIDERAZGO GERENCIAL DEL FUNCIONARIO Y LA RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS INVERSIONES EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2018**", en nuestra Institución.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Tacna, Junio del 2018.

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

CPC. CÉSAR JULIÁN MEJÍA TAFUR
DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACION

ANEXO 12: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, **ALONSO ANDRES VELASQUEZ RIVERA**, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de **Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI **40151049**, con el artículo titulado **LIDERAZGO GERENCIAL DEL FUNCIONARIO Y LA RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS INVERSIONES EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2018**", declaro bajo juramento que:

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

Tacna, Agosto del 2018.



ALONSO ANDRES VELASQUEZ RIVERA
DNI 40151049