



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de
Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Agapito Manco, Marcelino Antonio (ORCID: 0000-0002-9149-9331)

ASESOR:

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (ORCID: 0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a mis padres Florian Agapito Chumpitaz y Hermenegilda Manco Ruiz Vda. De Agapito, a mi hija Jessy Lisbet Agapito Caycho, que desde el cielo, convertidos en ángeles, son mi fuente de inspiración.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso, a mi familia nuclear y catedráticos, que en mi regaron conocimiento contribuyendo a lograr el sueño de alcanzar el grado de doctor.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	
2.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.2 Antecedentes nacionales.....	16
2.3 Definición de las variables.....	18
2.4 Bases teóricas de las variables.....	24
III.METODOLOGÍA.....	29
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	29
3.2. Variables y Operacionalización.....	29
3.3.Población, Muestra y Muestreo.....	31
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	
3.5. Procedimientos :.....	32
3.6. Método de Análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos Éticos:.....	
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	54
VIII. PROPUESTA.....	55
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	72
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	72

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	76
Anexo 3. Base de datos.....	83
Anexo 4. Certificado de Validez.....	84
Anexo 5. Autorización para aplicar instrumento.....	159
Anexo 6. Consentimiento informado.....	161
Anexo 7. Prueba de normalidad.....	163
Anexo 8. Estadística de fiabilidad.....	169

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Gestión Pública en un distrito de la región Lima, 2021	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Gestión Pública por dimensiones en un distrito de la región Lima 2021	22
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Liderazgo en un distrito de la región Lima 2021	23
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Liderazgo por dimensiones en un distrito de la región Lima 2021	24
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Toma de Decisiones en un distrito de la región Lima 2021	25
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de toma de decisiones por dimensiones en un distrito de la región Lima 2021	26
Tabla 7. Descripción de la normalidad para las variables gestión pública, liderazgo y toma de decisiones	27
Tabla 8: Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y toma de decisiones bajo el modelo de regresión lineal múltiple	28
Tabla 9: Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la toma de decisiones de una municipalidad.....	28
Tabla 10. Grado de influencia de la Gestión y Liderazgo en la Toma de decisiones según la tabla de Wald.....	28
Tabla 11. Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión efectos a futuro, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.	29
Tabla 12. Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión efectos a futuro.	29
Tabla 13. Grado de Influencia en la Dimensión Efectos a futuro según la tabla de Wald	30
Tabla 14. Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión reversibilidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple	30
Tabla 15. Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión de reversibilidad.....	31

Tabla 16. Grado de Influencia en la Dimensión Reversibilidad según la tabla de Wald	31
Tabla 17. Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión impacto, bajo el modelo de regresión lineal múltiple	32
Tabla 18. Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión impacto	32
Tabla 19. Grado de influencia en la dimensión Impacto según la tabla de Wald..	32
Tabla 20. Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión calidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple	33
Tabla 21. Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión calidad	34
Tabla 22. Grado de influencia en la dimensión Calidad según la tabla de Wald .	34
Tabla 23. Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión periodicidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.....	35
Tabla 24. Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión periodicidad..	35
Tabla 25. Grado de influencia en la dimensión periodicidad según la tabla de Wald	35

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de gestión pública en un distrito de la región Lima 2021	22
Figura 2: Niveles de gestión pública por dimensiones en un distrito de la región	22
Figura 3. Niveles de liderazgo en una Municipalidad de la Región Lima, 2021	23
Figura 4. Niveles de liderazgo por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima 2021	24
Figura 5. Niveles de toma de decisiones en una Municipalidad de la Región Lima 2021	25
Figura 6. Niveles de toma de decisiones por dimensiones en una Municipalidad de la Re Lima, 2021	26

Resumen

Esta investigación planteó, determinar la influencia de la Gestión Pública y el Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021. Esta investigación, utilizó la metodología cuantitativa de tipo no experimental, corte transversal o transeccional, básico descriptivo, donde se recogió información una sola vez y sin modificar la realidad; aplicando un instrumento cuestionario con 44 preguntas aplicadas a una muestra de 90 servidores públicos. Se observó que, el 1.1% de personas percibieron la gestión pública como bajo, el 31.1% consideraron que fue medio y el 67.8% señalaron que fue alto. Así mismo, se apreció que, el 1.1% de personas percibieron el liderazgo como bajo, el 20.0% consideraron que fue medio y el 78.9% señalaron que fue alto. De igual forma se apreció que, el 1.1% de personas percibieron la toma de decisiones como bajo, el 26.7% consideraron que fue medio y el 72.2% señalaron que fue alto. De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se concluyó que, el nivel de gestión pública, liderazgo y toma de decisiones percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto.

Palabras clave: Gestión Pública, Liderazgo, Toma de Decisiones, Municipalidad, Servicios.

Abstract

This research proposed to determine the influence of Public Management and Leadership in Decision-Making in a Municipality of the Lima region, 2021. This research used the quantitative methodology of a non-experimental type, cross-sectional or transectional, basic descriptive, where information was collected only once and without modifying reality; applying a questionnaire instrument with 44 questions applied to a sample of 90 public servants. It was observed that 1.1% of people perceived public management as low, 31.1% considered it to be medium, and 67.8% indicated that it was high. Likewise, it was observed that 1.1% of people perceived leadership as low, 20.0% considered it to be medium and 78.9% indicated that it was high. Similarly, 1.1% of people perceived decision making as low, 26.7% considered it to be medium and 72.2% indicated that it was high. According to the results obtained, it was concluded that the level of public management, leadership and decision making perceived by people tended to be high.

Keywords: Public Management, Leadership, Decision Making, Municipality, Services.

Resumo

Esta pesquisa se propôs a determinar a influência da Gestão Pública e da Liderança na Tomada de Decisão em um Município da Região de Lima, 2021. Esta pesquisa utilizou a metodologia quantitativa de tipo não experimental, transversal ou transeccional, descritiva básica, onde as informações foram coletadas apenas uma vez e sem modificar a realidade; aplicação de um instrumento questionário com 44 questões aplicado a uma amostra de 90 servidores públicos. Observou-se que 1,1% das pessoas percebem a gestão pública como Baixa, 31,1% a consideram média e 67,8% a consideram alta. Da mesma forma, foi apreciado que 1,1% das pessoas consideram a liderança como Baixa, 20,0% a consideram média e 78,9% indicaram que era alta. Da mesma forma, foi apreciado que 1,1% das pessoas consideraram a tomada de decisão como Baixa, 26,7% a consideraram média e 72,2% indicaram que era alta. De acordo com os resultados obtidos, concluiu-se que o nível de gestão pública, liderança e tomada de decisão percebido pelas pessoas, tendeu a ser elevado.

Palavras-chave: Gestão Pública, Liderança, Tomada de Decisão, Município, Serviços

I. INTRODUCCIÓN

La actualización es un reto permanente de quienes están inmersos en la gestión pública, tiene sentido de prioridad en la modernización del Estado para trabajar en pro del bienestar y mejores servicios al ciudadano. En tanto, Machín et al. (2020) refiere que en la actualidad se requiere del perfeccionamiento de los sistemas tanto en sistemas de gestión como la formulación de metas, para la satisfacción de los ciudadanos. Conocer las tendencias, y aplicarlas al entorno del distrito de tal modo que, en el último cuadrigenario, el sector público local se hubiere preocupado por mejorar sus procesos, empezando por la preparación de los servidores públicos; como diría Hernández (2021) es imprescindible la formación de los servidores públicos en los municipios, ya que asumirán su rol y funciones de modo pertinente y adecuado, logrando hacer de la gestión pública un servicio eficiente y eficaz; sin embargo, esto no ha sido así, cada año, la problemática aumenta sin que nadie se preocupe por remediarla, disminuirla o acabarla y no porque no exista recursos, sino porque no existe interés para trabajar por los demás, sobre todo por los más necesitados, por aquellos cuyos derechos son vulnerados, sin que puedan defenderse ni reclamar.

El 04 de agosto del 2021 el distrito de Mala cumplió 200 años de creación política, llegando a este tiempo con casi todos los servicios básicos obsoletos y colapsados, con aproximadamente 50 años de uso; los mismos que de un 100%, solo un 40% del sistema de alcantarillado combinado ha sido renovado en el cercado, mientras los anexos, solo un 30% tiene dicho servicio. Por otro lado, la obra laguna de oxidación ubicada en el Anexo Bujama Baja perteneciente al sistema de saneamiento y que es administrado por el gobierno edil, inaugurada en el 2017, no funciona, se ha observado que rebalsa, contamina y perjudica la salud de los habitantes; el hecho viene siendo investigado por la Fiscalía Provincial de Cañete. A esto se suma un camposanto general hacinado, con un horizonte de colapso total a julio 2022: y ausencia de infraestructura técnica para acopiar y reciclar la disposición final de residuos sólidos de los servicios de la limpieza pública.

Según el Censo Nacional 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, la cantidad de población fue de 53,000 habitantes, y las estimaciones y proyecciones del INEI a junio 2021 fue de 64, 412 habitantes, siendo

el distrito de Mala un “Polo de Desarrollo o de Crecimiento” por cuanto es epicentro comercial de 9 distritos del Cono norte de Cañete, 3 de la provincia de Huarochirí y 9 de la provincia de Yauyos, destacando la producción de abundante cobre explotado por la Cía. Minera Condestable S.A,. Por todo lo antes mencionado, se puede afirmar que la única explicación válida es la inexistencia de una moderna gestión pública.

En tanto la Región Lima cuenta con una variopinta geografía, es potencialmente agropecuario, ganadero, minero entre otros sectores De Amazonas (2009), con un total de 9 provincias que lo integran: Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos. Tiene una extensión territorial de, aproximadamente, 32 mil km², y un total de 128 distritos, donde cada distrito tiene limitada capacidad en cuanto a cubrir demandas territoriales; situación que motiva a conocer de qué manera se mejora la gestión pública y el liderazgo de sus gestores públicos, así como la capacidad que tengan para tomar decisiones, que conlleven a mejorar la calidad de la gestión en cada una de las municipalidades de la Región Lima y por ende, la calidad de vida de la población; por eso esta investigación es necesaria, ya que los ciudadanos necesitan contar con un gobierno con capacidad de gestión y liderazgo para brindarles todo lo que por derecho les corresponde, Maza (2015) aclara que es transcendental el efecto que ocasiona en las sociedades, el liderazgo.

Si analizamos la parte histórica, la gestión pública como el liderazgo ha convivido a través de la historia humana, recorriendo desde las antiguas civilizaciones como la sumeria, babilonia, china y griega, Mejía (2007) refiere que los grandes líderes han demostrado su liderazgo y la evolución de este, dirigiendo esfuerzos de otros hombres través de la historia; pasando por la evolución que trasciende al Perú, como menciona Salas-Zegarra (2013) el municipio como organización, se inicia en la época incaica con los Ayllus. Respecto a las provincias de la región Lima, que fueron creadas en el primer grupo de provincias rubricado por el emancipador José F. de San Martín y Matorras, éstas han cumplido sus objetivos; por lo tanto, en la actualidad se debe sentar nuevos ejes de propuestas y decisiones de desarrollo integral en la región; teniendo en cuenta que es en la administración pública, donde se da las propuestas de políticas públicas y

gubernamentales; y que, para hacerlas realidad, es necesario tomar decisiones acertadas.

El uso efectivo de los recursos del Estado va en relación al bienestar integral de su población (Nielsen et al., 2020); del mismo modo en la Carta Magna se enfatiza el eficiente uso de los recursos; lo cual direcciona a la gestión pública orienta a las entidades para que, en el marco de las políticas de Estado se logre una mejor satisfacción ciudadana (Constitución Política del Perú, 1993); asimismo, la modernización del Estado, trajo consigo la transformación de la gestión pública, con mejores resultados en transparencia, economía, eficacia y eficiencia, (Gomes & Lisboa, 2020), pero esta tiene que darse de manera constante y a largo plazo,. Por otro lado, para que una Institución pública funcione, es necesario contar con un liderazgo transformador por parte de cada uno de los que están a cargo y/o representan a toda la población, como afirma del Carmen et al. (2021) que las funciones de los representantes de la gestión pública, deben responder a los intereses de la sociedad, demostrando un desempeño ético.

En tal sentido, surgió la necesidad de conocer la realidad interna de las entidades municipales, las mismas que tienen gran responsabilidad, por lo que se propuso investigar acerca de la gestión pública y el liderazgo que los administradores estatales y líderes asumen a la hora de tomar decisiones en una municipalidad de la región Lima, a fin de analizar donde radica la deficiencia; planteándose:

El Problema General, ¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo en la toma de decisiones en una municipalidad de la región Lima, año 2021?; así como también los Problemas Específicos: ¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Efectos a futuro en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?; ¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Reversibilidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?; ¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Impacto en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; ¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Calidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?; ¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión

Periodicidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?; asimismo, se tuvo que abordar la:

Justificación Práctica, donde los resultados de la presente investigación, servirán para promover en los servidores públicos la continua formación que lo lleve a estar mejor capacitados y ofrezcan servicios de calidad a la población; así como también concientizarlos para cumplir con su misión de servir. Que logren capacidades efectivas para trabajar por el bienestar de los ciudadanos que más lo necesitan. Por ello, este estudio se enfoca en la resolución de los problemas de la gestión pública a la cual se hace referencia, dado que los funcionarios públicos, tienen la facultad de generar mejores posibilidades para los ciudadanos, en cuanto a servicios y bienestar se refiere y les corresponde por derecho. Asimismo,

Justificación Teórica, donde los servidores públicos, para ocupar tales cargos, han tenido que demostrar conocimientos básicos de la gestión, la misma que junto al compromiso y dedicación, logren los objetivos que como representantes se han propuesto; por lo tanto, que se promueva capacitaciones, actualizaciones y se fomente la concientización sobre la importancia del servicio a los demás, hará posible, no solo tener más y mejores conocimientos, si no la capacidad de resolver problemas con sustento científico y legal. En tal sentido, los resultados de la presente investigación, podrán generalizarse y adherirse al conocimiento científico, por ello toda información que se alcanzó en la investigación, ayudará a enriquecer e impulsar dicho estudio y a la vez servirá para apoyar a ciertas teorías que lo sustentan. Además, con los resultados obtenidos se espera que, tanto las instituciones como la sociedad en general sean beneficiadas, identificando sus problemas reales y buscando las alternativas de solución a través de sus gestores públicos; de esta forma, logrando respuestas responsables a la hora de tomar decisiones. Finalmente describir

Justificación Metodológica, que evidencia la importancia de la utilización de del instrumento elaborado, el mismo que midió la influencia de la gestión pública y liderazgo en la toma de decisiones en las municipalidades, un aspecto indispensable, ya luego de haber sido validado y aplicado en la presente investigación, éste podrá ser utilizado por otros investigadores, los mismos que tendrán la posibilidad de proponer alternativas que apoyen a los gestores públicos

de las municipalidades de la región a que tomen las mejores decisiones pensando siempre en el beneficio social de su comunidad. Por tal motivo se precisó el:

Objetivo General, para Determinar la influencia de la gestión pública y liderazgo en la toma de decisiones en una municipalidad de la región Lima, año 2021; asimismo, establecer de manera clara, concreta y entendible, los siguientes Objetivos Específicos a fin de: Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Efectos a Futuro en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Reversibilidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Impacto en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Calidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Periodicidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021. Se buscó establecer las relaciones existentes entre las diferentes variables en la presente investigación, y apoyándose en el conjunto de conocimientos organizados y sistematizados. Para finalmente ver

Hipótesis General, donde se afirmó que: La gestión pública y el liderazgo influyen significativamente en la toma de decisiones en una municipalidad de la región Lima, año 2021; de la misma manera poder instaurar, para su comprobación, Hipótesis Específicas, como: La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Efectos a futuro en la Toma de Decisiones una Municipalidad de la Región Lima, 2021; La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Reversibilidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Impacto en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Calidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021; La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Periodicidad en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales, que permitan conocer las diferentes realidades y aquellas parecidas a la abordada en este estudio, tanto que se evidencie la forma de hacer gestión en diferentes lugares y como a raíz de los resultados, se tenga una mejor visión; teniendo como base al liderazgo en sus diversas formas, a fin de que las decisiones que se tome, sean las correctas y adecuadas para el bienestar de la población; así por ejemplo con respecto a la gestión, buena gestión o similares tenemos a Miljenović et al. (2020) que en su análisis calificó que son los usuarios los que determinan la efectividad de la administración pública, independiente de quien gobierne y la normatividad que rige; así, en el caso croata es un medio innovador y dinámico. Claro está que son los usuarios quienes evalúan positiva o negativamente la gestión de las autoridades, donde su participación es crucial, para obligar a sus autoridades cumplir con sus objetivos, permitiendo que a la larga, haya evolución; así como en Turquía que desde el año 2000 inició reformas inclusivas hacia una nueva gestión pública, prevaleciendo la eficiencia y efectividad de los servicios públicos, (Tan, 2020), aumentando la efectividad y la eficacia, con un patrón de reforma que se asemeja a Bélgica, Francia, e Italia. En esa dirección de innovación está Ingrams et al. (2020) cuyos desafíos enfrentaron al gobierno para lograr una gestión pública con experiencias de éxito teniendo en cuenta sus intereses y valores. En este sentido, muchos buscan tener gobiernos de consenso, evitando tanta burocracia; Van der Meer & Dijkstra (2020) afirma que, una sociedad floreciente y segura depende de un buen gobierno, donde no colisionen los enfoques instrumental y burocrático; por ende, cualquier planificación de reforma debe insertarse en una visión del futuro sostenido, esto mismo en versión de Hashim et al. (2020) es muy importante la integración externa, la innovación dinámica y que la gestión de cualquier proyecto se haga se haga de manera longitudinal.

Se debe considerar también que la tecnología ha cobrado un papel preponderante en todas las esferas y en todos los sectores, por lo que dentro de la globalización se ha logrado considerar no solo lo práctico y físico, sino las emociones de las personas, como menciona España (2020) que la inteligencia emocional es una excelente ayuda para la mejora laboral enfatizando que se trata de un efectivo y valioso instrumento ya que garantiza la producción de los

servidores públicos, ya que desarrollan habilidades de socialización que alumbran la gestión y resuelven con satisfacción sus labores; por su parte Sánchez (2019) establece que, la ética profesional debe destacarse en los nuevos gestores, Manta (2019), confirma la existencia de un nexo directo, y relevante con la administración edilicia y que las mejoras en beneficio del gestor público y la población, debe sostenerse en la ética y el control interno. Es en este sentido que el planteamiento de buenas políticas públicas y gobernabilidad mejora las posibilidades de todos; en tanto que Vegas (2015) hace mención al acercamiento entre políticas públicas y gobernanza, donde el uso de instrumentos y el método delply, contribuyeron a establecer la articulación de las políticas públicas, pero hechas a partir de la base de la sociedad en conjunto con la gestión gubernamental; por esto se hace necesario describir los esquemas de la gobernanza de las municipalidades, mejorando la gestión local. También Parrado y Reynaers (2021) afirma que la gestión de los gobiernos debe encontrar esa forma, donde se establezca con claridad las políticas públicas en relación a la coherencia entre Estado y mercado; es decir, que solamente se tenga en cuenta algunos aspectos, si no englobar para atender en tu totalidad y con una mirada integral.

Es por este motivo, que se considera al liderazgo como pieza fundamental para que se logre la satisfacción y buen vivir en la población, como diría Lee (2020) que el liderazgo es un eje central de motivación para mejorar el servicio público, el mismo que influye en los resultados de la gestión de desempeño; o Hamid et al. (2020) que liderazgo influye positivamente en la inteligencia, y calidad de rendimiento del talento humano, llevándonos a vencer las barreras de la burocracia, en tanto, Nastacă (2020) afirma la importancia que genera liderazgo Transaccional, Transformacional, o Nurung et al. (2020) que enfoca los lineamientos que utilizan las organizaciones privadas, respecto al liderazgo, el ofrecimiento de la calidad del servicio civil y la satisfacción laboral; también Demircioglu & Chowdhury (2020) que establece que el liderazgo orientado a las buenas relaciones se hace más consistente, conllevando a generar mayor compromiso. Por su parte Sancino & Hudson (2020) estima que el gobierno edil, consigue desempeñar variados roles, entre ellos el liderazgo técnico y cívico.

Como se evidencia, en todos los estudios internacionales, hay una conexión directa entre la buena gestión de los servidores públicos y el liderazgo que estos

ejercen; como Vogel (2020) que afirma, que, en todos los campos, vale la conciencia ciudadana y de modo específico la institucionalidad financiera; ya que la economía es la que mueve al mundo. Asimismo, Radoynovska et al. (2020) arriba que las instituciones requieren de líderes pluralistas, éticos y emprendedores, especialmente en gestión estratégica, que afecten al buen cambio y economía de las organizaciones; estas entidades se vieron descubiertas a raíz de la pandemia por la COVID-19, como afirma Barajas et al. (2020) la emergencia desnudó falencias, pero también logró poner desafíos en los líderes; así como un mayor acercamiento a todo nivel con el pueblo. Ortiz (2019) por su parte plantea sobre el rol fundamental del líder gestor y eficaz para la mejora de las capacidades en todo sentido: emocional, ético, social y económico para que el ámbito laboral sea efectivo; por eso se determinó que, para obtener una mayor calidad humana, hay que conducirse con valores éticos y morales, con preparación suficiente para retar las adversidades.

Todos estos aspectos considerados, se convierten en piezas fundamentales a la hora de tomar decisiones, por eso, Cho et al. (2020) afirma que se generalicen los modelos de toma efectiva de decisiones a fin de beneficiar a futuras investigaciones y se logre una correcta decisión. O en versión de Irum et al. (2020) que las cualidades son válidas de los empleados públicos, o Yigzaw (2020) que añade que el uso de la tecnología de información (basado en datos centralizados) transparenta y mejora la toma de decisiones para brindar calidad de servicios en el sector público. También, se ha tomado en consideración los

Antecedentes Nacionales, los mismos que en versión de, Sinche (2020) considera imprescindible las consecuencias que trae consigo la contaminación ambiental, por eso recalca que debe haber un mejor tratamiento de los residuos sólidos y la concientización de la población para evitarlos; de esta manera, los servidores públicos hacen efectiva su gestión, puesto que logran la sensibilización pública; en esa dirección opina Ortiz-Gómez (2019) donde considera el factor agua como elemento fundamental para la calidad de vida; esto también pasa por la buena la gestión que hacen los servidores públicos, ya que pasa por tener un buen presupuesto y que esto se dirija a la calidad del servicio de agua para todos; por lo tanto, a mayor calidad del servicio del agua, mayor es el presupuesto que

deben destinar para tal efecto. En tanto, Ávila (2019) concluye enfatizando que un liderazgo transformacional generaría motivación, y mejoraría las capacidades en los servidores públicos. Por su parte Guerra (2019) coloca como poder importante el liderazgo en el trabajo en conjunto y Román (2019) enfatiza la resolución de conflictos, trabajo armonioso en equipo para cumplir con las metas de índole personal e institucional. Asimismo, se consideró las definiciones de las Variables:

Variable Independiente 1 - Gestión Pública, son las acciones oportunas, prácticas y precisas en beneficio de alcanzar los objetivos trazados en lo público y privado con calidad (Muñoz 2020). En la actualidad también la gestión avanza, se modifica, por lo que la nueva gestión pública, está orientada a crear una nueva forma de administrar de modo eficiente y eficaz, las mismas que satisfagan las necesidades de la población (Sánchez, 2007); en tanto la gestión pública está fortalecida en la nueva era con la aparición de la tecnología, con eficiencia, transparencia y para la satisfacción de necesidades de la población (Monsalve & Gómez, 2021). Por lo tanto, hablar de gestión pública, es básicamente realizar acciones para los cuales fueron elegidos, cubrir deficiencias, cerrar brechas, entre otras cosas. Esto va directamente relacionado con la forma como los gobiernos asumen su responsabilidad, por tanto y en concreto, la gestión pública se determina como la forma correcta para administrar eficientemente el erario público estatal; todo a fin de cubrir necesidades y satisfacer peticiones de la población, impulsando el desarrollo del país (Salgado, 2020).

Por su parte, Mokate (2006) define a la gestión pública como la concentración de los conocimientos, procesos, técnicas, herramientas y destrezas gerenciales, que pueden ser utilizadas para convertir ideas y políticas en acciones y resultados". Este autor dimensionó a la Gestión Pública en: Gestión Política, Gestión Programática y Gestión Organizacional. En tal sentido se define como:

- ❖ Dimensión Gestión Política, son las acciones que tienden a movilizar el apoyo de los diversos actores cuya participación y/o autorización es fundamental para lograr la misión y los objetivos. De esta manera, busca gestar compromisos, responsabilidades, legitimidad y recursos, con la finalidad de crear un ambiente propicio para las acciones de la organización, siendo el objetivo crear y/o

consolidar la legitimidad, los recursos, la autorización y/o el apoyo para implementar la misión organizacional y crear valor público. (Mokate, 2006 p. 23).

- ❖ Dimensión Gestión Programática, denominada gestión adaptativa y estratégica ya que las intervenciones propuestas sirven para promover el desarrollo, con la lógica aportada por la cadena de valor que vincula los medios con los fines de la generación de valor público", siendo su objetivo cumplir con la misión organizacional y a la vez crear valor público a través de un conjunto de programas, proyectos y políticas pertinentes que generen progreso hacia la resolución de los diversos problemas de desarrollo social, (Mokate, 2006 p. 22).

- ❖ Dimensión Gestión Organizacional, que es la forma como se relaciona con el diseño e implementación de procesos, sistemas y estructuras para desarrollar relaciones, rutinas y capacidades organizacionales que facilitarán el logro de los resultados deseados. Esta gestión consiste en dar dirección; orientar a equipos de trabajo y definir y mantener normas para regular el trabajo" Establece y maneja una organización comprometida con su misión, que cuente con la capacidad organizacional de llevar adelante una gestión efectiva, eficiente, equitativa, ética y sostenible que cree valor público (Mokate, 2006 p. 23).

Variable Independiente 2 – Liderazgo, que se considera como la capacidad que tienen muchos seres humanos para influir de manera positiva o negativa en los pensamientos y formas de reacción ante diversas situaciones, en palabras de Gómez-Rada (2002) el liderazgo es la manera de dirigir grupos humanos, los mismos que tienen la capacidad de tomar decisiones en bien de las mayorías. Siempre que hay un liderazgo, se produce cambios, como diría Harón et al. (2020) el liderazgo es la capacidad de influencia y cambio de mentalidad proactiva que tiene un líder sobre otro, para perseguir objetivos comunes en beneficio de todos en un cuadro de valores. En esa dirección, que el liderazgo puede evidenciarse en todas las Instituciones, sean del Estado o privadas; por esto un ejemplo claro, es el que tienen en las entidades educativas, donde Romero (2021) sacado de (Romero, 2018) refiere que el liderazgo directivo es un factor clave para hacer de una escuela,

una buena escuela; haciendo de esta forma, una forma de que los estudiantes sigan las formas a lo largo de su trayectoria estudiantil.

Finalmente, Herrera (2013) define al liderazgo como la acción que permite movilizar a cada ciudadano y funcionario público, para que asuman su parte de responsabilidad y sean consecuentes con su manera de actuar". Este autor considera como dimensiones de liderazgo a: Liderazgo Coercitivo, liderazgo orientativo, liderazgo afiliativo, liderazgo participativo, liderazgo imitativo y liderazgo capacitador.

- ❖ Dimensión Liderazgo Coercitivo, busca que los seguidores actúen según las propias normas del líder más no aquellas dadas por la organización. Se establece metas y reglas arbitrarias, opacando la participación de sus colaboradores. Este tipo de liderazgo normalmente suele ser usado por líderes que se encuentran bajo presión o pierden la capacidad de liderar grupos humanos, ya que tienen el dominio y control de toda la información, y lo utilizan para su conveniencia". (Herrera, 2013 pp. 48,49)
- ❖ Dimensión Liderazgo Orientativo, viene a ser la orientación clara que se brinda, considerándose mucho más efectivo, ya que hay visión y gran motivación, donde los colaboradores tienen claro que su trabajo es realmente importante para la organización, lo que permite un mejor trabajo en equipo, sobre todo el afán de conseguir los objetivos propuestos". (Herrera, 2013 pp. 48,49)
- ❖ Dimensión Liderazgo Afiliativo, viene a ser la creación de armonía y se fomenta las buenas relaciones con el equipo, se toma en cuenta las necesidades y se da soluciones oportunas; se caracteriza por su realimentación positiva con los colaboradores. En este tipo de liderazgo, se hace el esfuerzo para que los seguidores se sientan felices en las labores que hacen". (Herrera, 2013 pp. 48,49)
- ❖ Dimensión Liderazgo Participativo, con esta forma de liderazgo se crea consenso a través de la participación de los colaboradores; se consulta con los subalternos las ideas, acciones, decisiones o propuestas que se lidera. También

se conoce como liderazgo democrático; la comunicación es bidireccional, permitiendo incrementar la capacidad de autocontrol, motivando la responsabilidad". (Herrera, 2013 pp. 48,49).

- ❖ Dimensión Liderazgo Imitativo, este tipo de liderazgo fija estándares de excelencia exigente y autónoma en todo el equipo, por lo que muchas veces causa destrucción en el clima laboral; debido a que el equipo se siente acosado y abrumado. Aquí se identifica con facilidad personas con niveles bajos de desempeño, donde al no mostrar resultados positivos, son reemplazadas por otras con mayor capacidad". (Herrera, 2013 pp. 48,49).
- ❖ Dimensión Liderazgo Capacitador, es la ayuda que se brinda a los colaboradores a descubrir y afianzar sus puntos fuertes, orientándoles a tener metas y objetivos claros para el futuro. En este tipo de liderazgo se tiende a delegar, dado que se brinda la oportunidad de enfrentarse a tareas retadoras, aun cuando los resultados no se obtengan de manera rápida". (Herrera, 2013 pp. 48,49)

Variable Dependiente -Toma de Decisiones; Romero-Tarín & Canales (2019) refieren que la toma de decisiones es la forma del quehacer de los gobiernos, donde enrumban las políticas, implementando aquellas que son indispensables utilizando recursos, instrumentos para cubrir las demandas sociales ya sea a largo, mediano o corto plazo; por ende, sean establecidas en la agenda política. Así mismo, Confort et al. (2020) la define como la elección entre las opciones o formas para dar respuesta a situaciones de la vida en diferentes tramos, en favor de la administración estatal global, en esa misma dirección Almanza (2021) conceptualiza como la respuesta frente a cualquier estímulo que podría influir positiva o negativamente en la vida de los sujetos y su contexto; y es que la realidad nos hace ver que todos los días decidimos, en cualquier aspecto: social, político, económico, familiar, coyuntural, etc. Por tanto, es la elección entre dos o más alternativas. Villar & Araya (2019) refiere que son las acciones del pensamiento donde consideran la perspectiva del comportamiento para tomar decisiones a fin de obtener buenos resultados, buscando inspirarlos a cumplir con responsabilidad

y compromiso; definiendo la toma de decisiones que impacten en la población,

Para el autor Solano-Brenes (2013), la toma de decisiones es un proceso que puede ser detallado mediante pasos que se dan a todas las circunstancias, estas decisiones siguen en un proceso común. Este dimensiona a esta variable en: efectos a futuro, reversibilidad, impacto, calidad y periodicidad.

- ❖ Dimensión Efectos a futuro, lo conceptualiza como el grado de compromiso y decisión que se tome para lograr situaciones en el futuro. Asimismo, considera que las decisiones importantes tomadas a largo plazo deberán ser consideradas a un alto nivel, en tanto las de corto plazo deben plantearse a un nivel inferior” (Solano-Brenes, 2013 p. 47)
- ❖ Dimensión 2 Reversibilidad, con respecto a esta dimensión de la toma de decisiones, el autor lo define como la velocidad con que las personas tienen en cuenta al tomar una decisión; sin embargo, puede revertirse, si acaso hubiera alguna dificultad que implique realizar un cambio”. (Solano-Brenes, 2013 p. 47)
- ❖ Dimensión Impacto, a esta dimensión lo define como la manera en que otras áreas o actividades se verían afectadas, cuando los ciudadanos deseen tomar decisiones y cambie el rumbo de lo planteado. (Solano-Brenes, 2013 p. 47)
- ❖ Dimensión Calidad, definida como la forma de tomar en cuenta las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, imagen de la compañía; es decir, aspectos cualitativos en una decisión”. (Solano-Brenes, 2013 p. 47)
- ❖ Dimensión Periodicidad, es la frecuencia con que las personas toman decisiones en determinados momentos, considerando entonces los períodos de tiempo que se toman en cuenta para decidir esto”, (Solano-Brenes, 2013 p. 48).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación:

En la presente investigación se utilizó una metodología de tipo básica; “esta, intenta ampliar los límites del conocimiento”. (Sikmud, 1998), no ofrece una solución directa a algún problema práctico en particular. Estudio de enfoque cuantitativo, alcance correlacional – causal; donde se considera el análisis para entender, el grado de afinidad entre dos o más conceptos o categorías en una situación especificada (Sampieri, 2015)

Diseño de investigación:

El diseño de esta investigación es No Experimental, considerada de corte Transversal (Hernández, Fernández y Baptista 2010); dado que solo se recogerá información de la realidad tal y como se presenta; asimismo se lo definió como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (Sampieri, 2015 p.151)

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual de la Variable Gestión Pública

La Gestión Pública, lo define como la concentración de conocimientos, procesos, técnicas, herramientas y destrezas de las gerencias, las mismas que se puede utilizar para convertir en acciones y resultados tanto las ideas como las políticas. (Mokate, 2006 p. 8)

Operacionalización de la Variable Gestión Pública:

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y Rangos
-------------	-------------	-------	--------------------	------------------

Gestión Política	Compromiso Responsabilidad Legitimidad	1,2 3 4	Escala de Lickert Nominal:	Niveles: Bajo Medio Alto
Gestión Programática	Marco Presupuestario Financiamiento	5 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	Val. Min. : 11 Val. Máx : 55 Rango : 44 Amplitud : 14 Niveles : 3
Gestión Organizacional	Recursos Humanos Reglamento de Organización Reglamento de Funciones	7,8 9,10 11	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Baremos: Bajo 11 - 25 Medio 26 - 40 Alto 41 - 55

Definición Conceptual de la Variable Liderazgo

Definido como la movilización permisible de los ciudadanos y los funcionarios públicos, con la finalidad de asumir la responsabilidad que como tal les corresponde, mostrándose consecuentes con la forma como actúan. (Herrera, 2013 pp. 47)

Operacionalización de la Variable Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Liderazgo Coercitivo	Metas arbitrarias Trabajo bajo presión	1,2 3,4	Escala de Lickert Nominal:	Niveles: Bajo Medio Alto
Liderazgo Orientativo	Visión Motivación	5,6 7,8	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Val. Min. : 20 Val. Máx : 100 Rango : 80 Amplitud : 26
Liderazgo Afiliativo	Buenas relaciones Soluciones oportunas	9 10	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	Niveles : 3 Baremos:
Liderazgo Participativo	Acciones Propuestas	11,12 13,14	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
Liderazgo Imitativo	Excelencia exigente Clima laboral	15,16 17,18		
Liderazgo Capacitador	Afianzar Delegar	19 20		

Definición conceptual de la Variable Toma de Decisiones

La toma de decisiones es la opción de escoger entre dos o más alternativas. Estas decisiones siguen en un proceso común, proceso que puede ser descrito mediante pasos que se aplican a todas las circunstancias. (Solano-Brenes, 2013 p. 45)

Operacionalización de la Variable Toma de Decisiones

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Efectos a futuro	Decisiones a largo plazo	1	Escala de Lickert Nominal:	Niveles: Bajo Medio Alto
	Decisiones a corto plazo	2		
Reversibilidad	Decisiones a largo plazo	3,4	Totalmente en desacuerdo	Val. Min. : 13 Val. Máx : 65
		5		
Impacto	Decisión que se revierte	6	(1)	Rango : 52 Amplitud : 17
	Cambios inmediatos	7	En desacuerdo (2)	
Calidad	Huellas	8,9	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	Niveles : 3 Baremos:
	Cambios evidentes	10,11		
Periodicidad	Satisfacción Valor	12	De acuerdo (4)	Bajo 13 - 30
		13	Totalmente de acuerdo (5)	Medio 31 - 48

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Se refiere al conjunto de elementos, que pueden ser personas, pero también objetos, animales entre otros, de los cuales se tiene la idea de conocer alguna situación como parte de la investigación (López, 2004). Para esta investigación se consideró una población de 195 ciudadanos trabajadores de una Municipalidad de un distrito de Lima.

Muestra

Es considerada como parte de una población; explicando el tamaño y el cómo se realiza para determinarla. El tamaño determinado de la muestra, se le tomará en cuenta en los anexos. Hernández-Sampieri et al (2014), indica que la muestra es el conjunto representativo y además finito de personas que se extrae de la población.

En esta investigación se consideró como muestra, 90 servidores públicos y se utilizó la siguiente fórmula para calcular dicha muestra:

Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Población:

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

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

Margen: **05%**

Nivel de confianza: **95%**

Población: **195**

Tamaño de muestra: **90**

Muestreo

Es la aplicación de la técnica estadística que se utiliza para la elección de los elementos de la muestra. El muestreo para esta investigación fue de tipo probabilístico, dado que cualquier persona que formó parte de la población pudo ser elegido para conformar la muestra. Se considera al conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de un universo denominada muestra (Sánchez et al. 2018. p 93).

Criterio de Inclusión

Para la presente investigación se consideró a los servidores públicos: Gerente municipal, secretario general, gerentes de administración y finanzas, gerentes de asesoría jurídica, gerentes de planificación, presupuesto y racionalización, gerentes de administración y finanzas, gerentes de línea, subgerentes de unidades orgánicas y trabajadores de las distintas áreas. La cantidad de elementos que se utiliza sin

considerar ninguna clasificación se denomina probabilística, ya que los elementos que se incluyen, sin excepción (Hernández-Sampieri et al. 2013); solo se incluyen.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Para la recolección de datos en esta investigación se utilizó la técnica denominada Encuesta, la misma que estuvo conformada por tres cuestionarios con 45 preguntas en su totalidad. Se define como la forma como se planifica los ítems recogidos en un instrumento y se pueda aplicar a la muestra elegida. Para Romo (1998), viene a ser el procedimiento en el que se obtiene la información.

Instrumentos de recolección de datos.

En esta investigación se utilizó un Instrumento Cuestionario con 45 preguntas, las mismas que estuvieron separadas en tres partes (una por cada variable): Gestión Pública (11 preguntas); Liderazgo (20 preguntas) y Toma de Decisiones (13 preguntas), en el que consideró valores de: totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3); de acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5), a fin de conocer la percepción de la forma gobierno local para comunicar y presentar propuestas de solución. El Instrumento es la herramienta que se utiliza para recolectar datos de todo tipo (Sampieri 2014 p.217).

Validez

Se consiguió la validez de los tres Instrumentos creados, a través de juicio de tres (3) expertos, Doctores especialistas en metodología y gestión pública con trayectoria comprobada, los mismos que tuvieron a bien calificar y validar considerando los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad de cada una de las preguntas elaboradas en el Instrumento, que formaron parte de las Variables: Gestión Pública, Liderazgo y Toma de Decisiones. En definición de Hernández & Mendoza (2018), este sería el grado de validez que un instrumento utiliza para medir las variables de una investigación, el mismo que será correcto, en la medida que se compruebe su correcto concepto.

Confiabilidad

Con Alfa de Cronbach se consiguió medir la Confiabilidad que se necesitó para considerar que la investigación cumplió sus objetivos. “El coeficiente alfa de Cronbach es una propiedad inherente del patrón de respuesta de la población estudiada, no una característica de la escala en si misma; es decir, el valor cambia según la población en que se aplique la escala” (Oviedo & Arias, 2005)

3.5. Procedimientos

Se realizó diferentes coordinaciones con las instituciones y los funcionarios de una Municipalidad donde se iba a realizar la investigación y aplicar el Instrumento Cuestionario. Para recoger dicha información con respecto a conocer cuál fue la influencia de la gestión pública, liderazgo en la toma de decisiones de una municipalidad de la región Lima, se aplicó tres cuestionarios con 45 preguntas, el mismo que fue validado por 3 expertos, y comprobado su fiabilidad a través del procesamiento de datos en Alfa de Cronbach; aplicado a una muestra de 90 funcionarios, empleados y obreros, previa coordinación con las autoridades de turno.

3.6. Método de análisis de datos:

Una vez que se aplicó el instrumento de medición de variables y dimensiones, la información recogida se procesó a través del programa estadístico SPSS versión 26, para obtener resultados con respecto a la contrastación de hipótesis, relación entre variables, identificación de tendencias y plantear predicciones. Para realizar el análisis de manera descriptiva se prepararon diversos cuadros estadísticos que describieron los resultados finales para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, así mismo se mostraron tablas de contingencia relacionando a las tres variables con sus gráficos respectivos de barras de tipo tridimensional.

Para efectuar el análisis inferencial-correlacional se utilizó el tipo de estadística de regresión lineal múltiple cuyo valor R determinó el grado de correlación o asociación entre las variables independientes con la variable dependiente; y para realizar la prueba de hipótesis (análisis inferencial) es decir la comprobación del grado de correlación entre ellas, se consideró el valor sig., de la

tabla R-Chi cuadrado que determinó si se aceptaba o rechazaba la hipótesis nula, para ello se utilizó como establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideraron fueron: justicia, autonomía, beneficencia y maleficencia; investigación original que contó con los permisos de los directivos de una municipalidad de la región Lima; se consideró el anonimato de los directivos informantes; no se juzgó las alternativas de respuesta que brindaron los directivos; se colocó en las referencias bibliográficas a los diversos autores que aportaron con la argumentación científica y teórica en la investigación realizada.

A nivel internacional y consecuentemente a nivel nacional; y se encuentra fundamentado en el “Código de Núremberg de 1947, y que fue posterior al proceso judicial contra los responsables de los experimentos nazis con los prisioneros de la Segunda Guerra Mundial”, también se debe mencionar a la Declaración de Helsinki de 1964, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Informe Belmont de 1979, el Protocolo Ético Internacional para la Investigación Biométrica con Seres Humano de 1982.

A nivel nacional la Universidad César Vallejo presentó el Código de Ética según la Resolución del Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, donde en su “Art. 3 menciona el respeto por las personas en su integridad y autonomía”, y en su Art. 5, menciona a la Justicia “refiriéndose al trato igualitario de los participantes en la investigación”.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable: Gestión Pública

Tabla 1

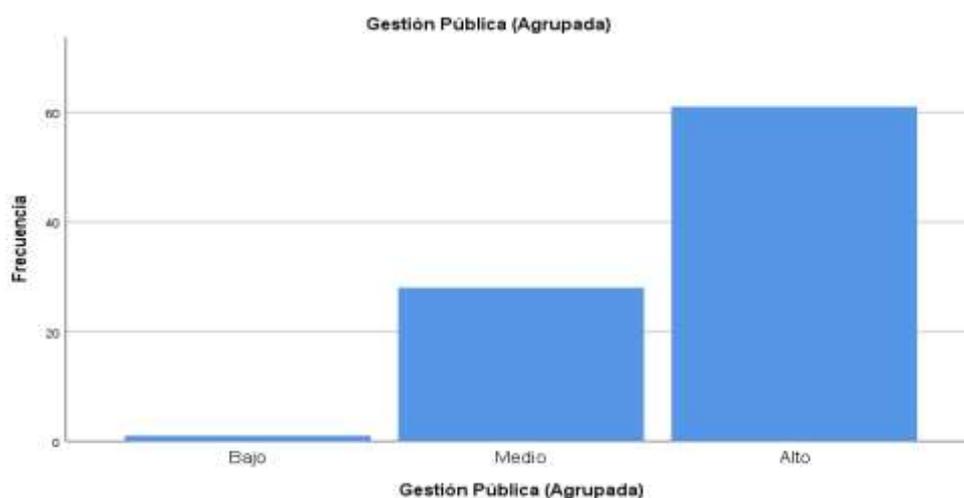
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Gestión Pública en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,1	1,1	1,1
	Medio	28	31,1	31,1	32,2
	Alto	61	67,8	67,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Figura 1

Niveles de Gestión Pública en una Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 1 y figura 1, se puede visualizar que, el 1.1% de personas percibieron la gestión pública como bajo, el 31.1% consideraron que fue medio y el 67.8% señalaron que fue alto. Según los resultados alcanzados, se tuvo como conclusión

que, el nivel de gestión pública percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto.

Dimensiones de la Variable Gestión Pública

Tabla 2

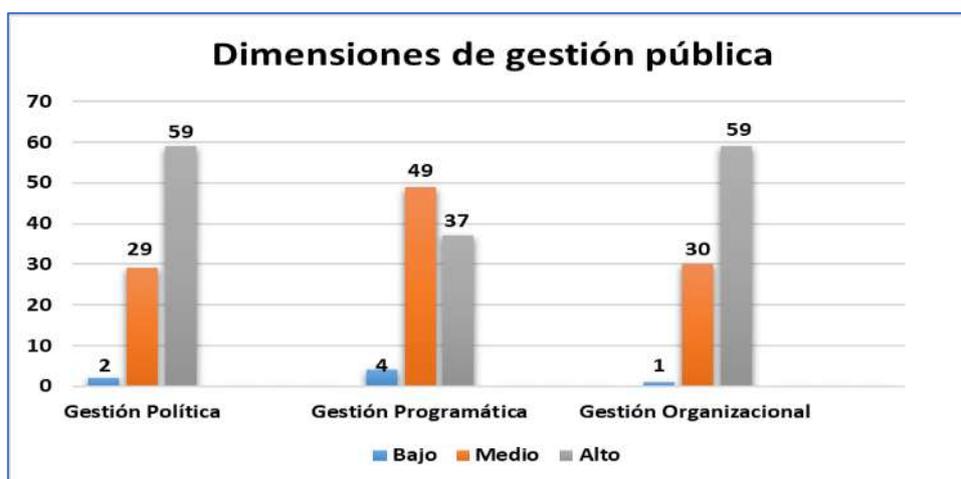
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Gestión Pública por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

Niveles de gestión pública	Gestión Política		Gestión Programática		Gestión Organizacional	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	2	2,2	4	4,4	1	1,1
Medio	29	32,2	49	54,4	30	33,3
Alto	59	65,6	37	41,1	59	65,6
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Figura 2

Niveles de gestión pública por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 2 y figura 2 se visualiza que existe un grupo del 59% de persona que en la dimensión gestión política percibieron como nivel alto, el 29% medio y el 2%

como bajo; el 37% de personas en la gestión programática consideraron que el nivel fue alto, el 49% medio y el 4% bajo; en la dimensión gestión organizacional el 59% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 30% medio y el 1% bajo. Si tomamos en cuenta los resultados descrito líneas arriba, se concluyó que en la totalidad de dimensiones la percepción de la gestión pública fue en un nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable: Liderazgo

Tabla 3

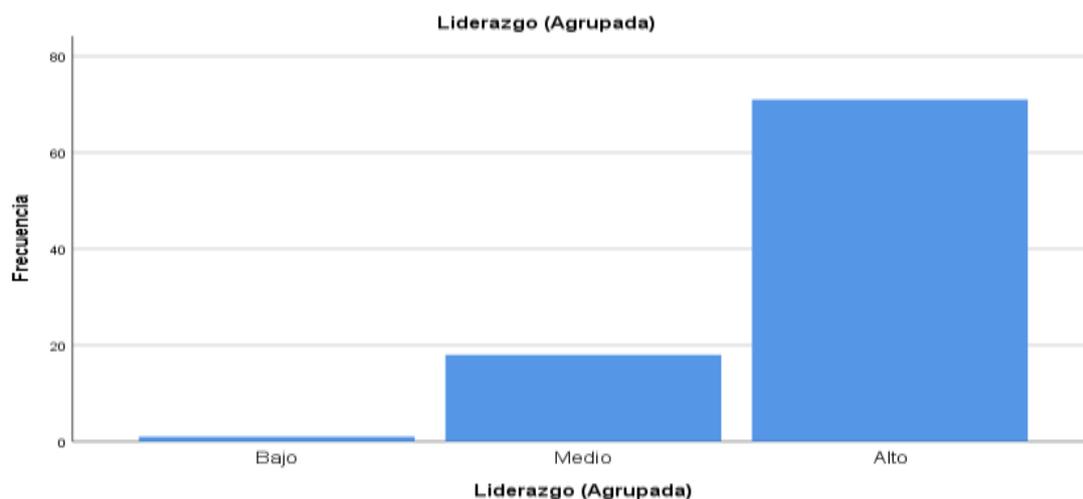
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Liderazgo en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,1	1,1	1,1
	Medio	18	20,0	20,0	21,1
	Alto	71	78,9	78,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Figura 3

Niveles de Liderazgo en una Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 3 y figura 3, se puede visualizar que, el 1.1% de personas percibieron el liderazgo como bajo, el 20.0% consideraron que fue medio y el 78.9% señalaron que fue alto. Según los resultados alcanzados, se tuvo como conclusión que, el nivel de liderazgo percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto.

Dimensiones de liderazgo

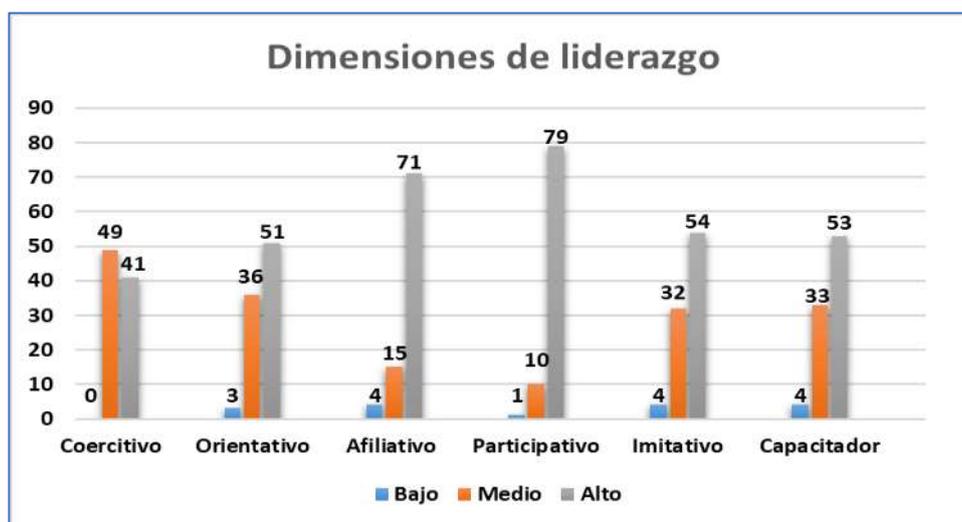
Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Liderazgo por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

Niveles de liderazgo	Liderazgo coercitivo		Liderazgo orientativo		Liderazgo afiliativo		Liderazgo participativo		Liderazgo imitativo		Liderazgo capacitador	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	0	0	3	3,3	4	4,4	1	1,1	4	4,4	4	4,4
Medio	49	54,4	36	40,0	15	16,7	10	11,1	32	35,6	33	36,7
Alto	41	45,6	51	56,7	71	78,9	79	87,8	54	60,0	53	58,9
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0

Figura 4

Niveles de liderazgo por dimensiones en Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 4 y figura 4 se visualiza que existe un grupo del 41% de persona que en la dimensión liderazgo coercitivo percibieron como nivel alto, el 49% medio y el 0% como bajo; el 51% de personas en liderazgo orientativo consideraron que el nivel fue alto, el 36% medio y el 3% bajo; en la dimensión liderazgo afiliativo el 71% de

personas manifestaron que el nivel fue alto, 15% medio y el 4% bajo, en la dimensión liderazgo participativo el 79% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 10% medio y el 1% bajo, en la dimensión liderazgo imitativo el 54% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 32% medio y el 4% bajo y en la dimensión liderazgo capacitador el 53% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 33% medio y el 4% bajo

Si se toma en cuenta los resultados anteriores, entonces se pudo concluir que: todas las dimensiones excepto liderazgo coercitivo la percepción del liderazgo fue en un nivel alto.

Descripción de los resultados de la variable: Toma de Decisiones

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	1,1	1,1	1,1
	Medio	24	26,7	26,7	27,8
	Alto	65	72,2	72,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Figura 5

Niveles de Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 5 y figura 5, se puede visualizar que, el 1.1% de personas percibieron la toma de decisiones como bajo, el 26.7% consideraron que fue medio y el 72.2% señalaron que fue alto. Según los resultados obtenidos, se tuvo como conclusión que, el nivel de toma de decisiones percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto.

Dimensiones de toma de decisiones

Tabla 6

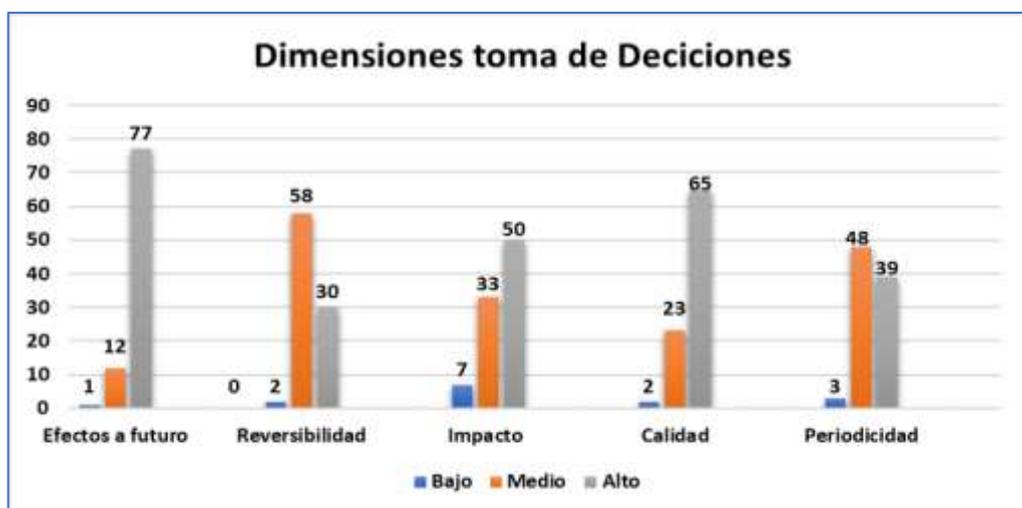
Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de Toma de Decisiones por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

Niveles de toma de decisiones	Efectos a futuro		Reversibilidad		Impacto		Calidad		Periodicidad	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	1	1,1	2	2,2	7	7,8	2	2,2	3	3,3
Medio	12	13,3	58	64,4	33	36,7	23	25,6	48	53,3
Alto	77	85,6	30	33,3	50	55,6	65	72,2	39	43,3
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Figura 6

Niveles de Toma de Decisiones por dimensiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021



Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

En la tabla 6 y figura 6 se puede apreciar que existe un grupo del 77% de personas que en la dimensión efectos a futuro percibieron como nivel alto, el 12% medio y el 1% como bajo; el 30% de personas en la dimensión reversibilidad consideraron que el nivel fue alto, el 58% medio y el 2% bajo; en la dimensión impacto el 50% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 33% medio y el 7% bajo, en la dimensión calidad el 65% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 23% medio y el 2% bajo y en la dimensión periodicidad el 39% de personas manifestaron que el nivel fue alto, 48% medio y el 3% bajo.

Si se toma en cuenta los resultados anteriores, entonces se pudo concluir que: todas las dimensiones la percepción de la toma de decisiones estuvieron entre el nivel medio y alto.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

En la tabla 7, se puede visualizar los resultados estadísticos que determinaron la normalidad de las diferentes variables, obteniéndose en cada uno de ellos valores menores al nivel de significancia 0,05, con lo cual se concluyó que los datos que se obtuvieron no derivan de una distribución normal, definiéndose la aplicación de la estadística de tipo no paramétrica para realizar la contrastación de las hipótesis, utilizando para ello el estadístico denominado regresión lineal múltiple, cuya aplicación permitió determinar la correlación entre las tres variables.

Tabla 7

Descripción de la normalidad para las variables gestión pública, liderazgo y toma de decisiones.

Variables	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión Pública	,122	90	,002
V2: Liderazgo	,106	90	,014
V3; Toma de Decisiones	,109	90	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis general.

Ho: No existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

H1: Existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

Tabla 8

Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y toma de decisiones, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			Pruebas de la razón de Verisimilitud		
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig
Sólo intersección	540,118	592,614	498,118			
Final	509,571	667,060	383,571	114,547	42	,000

Tabla 9

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la toma de decisiones de una municipalidad

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,720
Nagelkerke	,722
McFadden	,221

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS.

Tabla 10

Grado de Influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Toma de Decisiones según la tabla de Wald

Toma de Decisiones		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
Bajo	Intersección	16,053	10,577	2,304	1	,129			
	Gestión Pública	-2,756	1,931	2,038	1	,153	,064	,001	2,794
	Liderazgo	-3,155	2,397	1,733	1	,188	,043	,000	4,678
Medio	Intersección	9,489	2,655	12,775	1	,000			
	Gestión Pública	-1,685	,540	9,747	1	,002	,185	,064	,534
	Liderazgo	-1,188	,562	4,473	1	,034	,305	,101	,917

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Se tiene un Chi cuadrado = 114,54; gl = 42 y p = 0.000; el valor de p (sig) fue menor que 0,05 (0,000 < 0,05) entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : “La gestión pública y liderazgo influyen significativamente en la Toma de decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; asimismo, al tener el valor de 0,722 en el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, el mismo que se encuentra cercano al 1, afirmamos que existe una influencia alta de las variables gestión pública y liderazgo, con respecto a la variable toma de decisiones. Asimismo, podemos apreciar que las estimaciones del parámetro nos indican que la gestión pública y liderazgo influyen en la toma de decisiones, y con un Wald de 12,775 y una significancia de 0,000.

Hipótesis específica 1:

H_0 : No existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión efectos a futuro en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

H_1 : Existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión efectos a futuro en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

Tabla 11

Grado de correlación de las variables Gestión Pública, Liderazgo y dimensión efectos a futuro, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			Pruebas de la razón de verosimilitud		
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig
Sólo intersección	252,299	267,297	240,299			
Final	248,340	293,337	212,340	27,958	12	0,006

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 12

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión Efectos a Futuro

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,267
Nagelkerke	,284
McFadden	,111

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 13*Grado de Influencia en la Dimensión Efectos a Futuro según la tabla de Wald*

Efectos a futuro		Desv.		Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
		B	Error						
Bajo	Intersección	11,053	9,988	1,225	1	,268			
	Gestión Pública	-2,032	1,819	1,248	1	,264	,131	,004	4,632
	Liderazgo	-2,546	2,362	1,162	1	,281	,078	,001	8,028
Medio	Intersección	2,141	3,049	,493	1	,483			
	Gestión Pública	-1,593	,649	6,031	1	,014	,203	,057	,725
	Liderazgo	,435	,801	,296	1	,587	1,546	,322	7,428

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

$X^2 = 27,958$; $gl = 12$ y $p = 0,006$; el valor de p (sig) fue menor que $0,05$ ($0,006 < 0,05$) entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : “La gestión pública y liderazgo influyen significativamente en la Toma de decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; en cuanto al valor del Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, arroja un $0,284$; en este caso no se acerca necesariamente al valor 1 , por lo que se afirma que existe una influencia baja de las variables gestión pública y liderazgo, con respecto a la dimensión Reversibilidad. Por otro lado, podemos apreciar que las estimaciones del parámetro nos indican que la gestión pública y liderazgo si tiene baja influencia en la toma de decisiones, ya que se obtuvo un Wald de $0,493$ y una significancia de $0,006$.

Hipótesis específica 2:

H_0 : No existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión reversibilidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

H_1 : Existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión reversibilidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

Tabla 14*Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión reversibilidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud	

	AIC	Logaritmo de la normalizado verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig
Sólo intersección	336,162	358,660	318,162		
Final	311,316	378,811	257,316	60,846	18 0,000

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 15

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión Reversibilidad

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,491
Nagelkerke	,504
McFadden	,183

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 16

Grado de Influencia en la Dimensión Reversibilidad según la tabla de Wald

Reversibilidad		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	Límite inferior	Límite superior
Bajo	Intersección	20,189	8,478	5,671	1	,017			
	Gestión Pública	-1,851	1,449	1,631	1	,202	,157	,009	2,690
	Liderazgo	-4,650	2,036	5,216	1	,022	,010	,000	,517
Medio	Intersección	10,248	4,335	5,589	1	,018			
	Gestión Pública	-,175	,548	,102	1	,750	,840	,287	2,457
	Liderazgo	-2,306	1,074	4,615	1	,032	,100	,012	,817

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

En cuanto a la Hipótesis 2, se obtuvo un Chi Cuadrado =60, 848; gl = 18 y p = 0,000; el valor de p (sig) fue menor que 0,05 (0,000 < 0,05) entonces se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H₁: “La gestión pública y liderazgo influyen significativamente en la dimensión Reversibilidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; asimismo, al tener el valor de 0,504 en el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, el mismo que no necesariamente está cercano al 1, afirmamos que existe una influencia media de las variables gestión pública y liderazgo, con respecto a la dimensión reversibilidad.

Asimismo, podemos apreciar que las estimaciones del parámetro nos indican que la gestión pública y liderazgo influyen moderadamente en la dimensión reversibilidad ya que se obtuvo un Wald de 5,589 y una significancia de 0,000.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión impacto en una Municipalidad de la Región Lima, 2021

H1: Existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión impacto en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y estadístico regresión lineal múltiple

Tabla 17

Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión impacto, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			Pruebas de la razón de verosimilitud		
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig
Sólo intersección	327,373	347,372	311,373			
Final	318,526	378,522	270,526	40,847	16	0,001

Tabla 18

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión Impacto

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,365
Nagelkerke	,375
McFadden	,125

Tabla 19

Grado de Influencia en la Dimensión Impacto según la tabla de Wald

Impacto	B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior

Bajo	Intersección	10,941	3,855	8,057	1	,005			
	Gestión Pública	-1,841	,885	4,324	1	,038	,159	,028	,900
	Liderazgo	-1,807	,842	4,612	1	,032	,164	,032	,854
Medio	Intersección	3,115	2,481	1,577	1	,209			
	Gestión Pública	-,466	,499	,874	1	,350	,627	,236	1,668
	Liderazgo	-,473	,565	,702	1	,402	,623	,206	1,885

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

En el caso de la dimensión 3, se obtuvo un Chi cuadrado = 40,847; $gl = 16$ y $p = 0.001$; el valor de p (sig) fue menor que 0,05 ($0,001 < 0,05$) entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : “La gestión pública y liderazgo influyen en la dimensión Impacto en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; también se indica que arrojó un valor de 0,375 en el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, el mismo que no necesariamente está cercano al 1, por lo que se afirma que existe una influencia baja de las variables gestión pública y liderazgo, en la dimensión Impacto de la variable toma de decisiones. Asimismo, podemos apreciar que las estimaciones del parámetro nos indican que la gestión pública y liderazgo tienen cierta influencia en la dimensión mencionada de la variable toma de decisiones, ya que se obtuvo un Wald de 1,577 y una significancia de 0,001.

Hipótesis específica 4:

H_0 : No existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión calidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

H_1 : Existe influencia significativa de la Gestión Pública, Liderazgo en la dimensión calidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.

Tabla 20

Grado de correlación de las variables Gestión Pública, Liderazgo y dimensión Calidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud		
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Sig
				gl	

Sólo intersección	356,170	381,168	336,170			
Final	326,271	401,265	266,271	69,899	20	0,000

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 21

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión Calidad

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,540
Nagelkerke	,551
McFadden	,198

Tabla 22

Grado de Influencia en la Dimensión Calidad según la tabla de Wald

Calidad		Dev.		Wald	gl	Sig	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
		B	Error						
Bajo	Intersección	10,344	6,298	2,697	1	,101			
	Gestión Pública	-2,989	1,637	3,335	1	,068	,050	,002	1,245
	Liderazgo	-,966	1,562	,383	1	,536	,381	,018	8,126
Medio	Intersección	9,482	2,655	12,758	1	,000			
	Gestión Pública	-1,618	,545	8,798	1	,003	,198	,068	,578
	Liderazgo	-1,262	,560	5,085	1	,024	,283	,094	,848

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Para esta dimensión, se tiene un Chi cuadrado = 69,899; gl = 20 y p = 0.000; el valor de p (sig) fue menor que 0,05 (0,000 < 0,05) entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : “La gestión pública y liderazgo influyen significativamente en la dimensión Calidad en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; asimismo, por tener un valor de 0,551 en el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, se puede indicar que está medianamente cerca al 1, por lo que se puede afirmar que existe una mediana influencia de las variables gestión pública y liderazgo, con respecto a la dimensión calidad de la

variable toma de decisiones. Asimismo, se puede apreciar que las estimaciones del parámetro nos indican que la gestión pública y liderazgo tienen alta influencia en la dimensión calidad de la variable toma de decisiones, pues se obtuvo un Wald de 12,758 y una significancia de 0,000

Hipótesis específica 5:

Tabla 23

Grado de correlación de las variables gestión pública, liderazgo y dimensión periodicidad, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			Pruebas de la razón de verosimilitud		Sig
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	
Sólo intersección	287,271	304,770	273,271			
Final	299,262	351,758	257,262	16,009	14	0,313

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 24

Análisis de Nagelkerke sobre la gestión pública y el liderazgo en la dimensión Periodicidad

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,163
Nagelkerke	,170
McFadden	,056

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Tabla 25

Grado de Influencia en la Dimensión Periodicidad según la tabla de Wald

Periodicidad		Desv.					Límite inferior	Límite superior
		B	Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	
Bajo	Intersección	5,769	4,694	1,511	1	,219		
	Gestión Pública	-,776	1,086	,511	1	,475	,460	,055 3,863

	Liderazgo	-1,554	1,109	1,963	1	,161	,211	,024	1,858
Medio	Intersección	1,341	2,243	,357	1	,550			
	Gestión Pública	-,037	,469	,006	1	,937	,964	,384	2,418
	Liderazgo	-,263	,541	,236	1	,627	,769	,266	2,219

La categoría de referencia es: Alto.

Fuente: Elaboración propia, datos del SPSS

Para la última dimensión, que es la 5, se obtuvo un Chi cuadrado = 16,009; $gl = 14$ y $p = 0.313$; el valor de p (sig) fue mayor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis planteada por el investigador H_1 : “La gestión pública y liderazgo no influye en la dimensión Periodicidad de la variable Toma de decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021”; asimismo, al tener el valor de 0,170 en el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, el mismo que se encuentra lejano al 1, se afirma que no existe influencia de las variables gestión pública y liderazgo, en la dimensión Periodicidad de la variable toma de decisiones; sin embargo, se puede apreciar que las estimaciones del parámetro indican que la gestión pública y liderazgo tienen baja influencia en la toma de decisiones, ya que se obtuvo un Wald de 0,550; pero con una significancia de 0,313.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general; se visualizó un nivel de influencia significativa de las variables independientes gestión pública y liderazgo en la dependiente toma de decisiones en una municipalidad de la región Lima 2021; cuyo nivel de sig. ,000 corroboró tal aseveración, Este resultado tiene relación a lo obtenido por Ávila y Hans (2019) con la obtención de un valor de 0,906 en su investigación, indicando una correlación muy alta; donde empleó un coeficiente de confianza del 95%, con 5% (0,05) de margen de error. Del mismo modo la significancia tuvo un valor de $0.000 < 0.05$, por lo que aceptó su hipótesis específica, afirmando que existe influencia idealizada conductual y la gestión municipal en los trabajadores de dicha municipalidad.

En la hipótesis específica 1; se visualizó el grado de influencia en la dimensión efectos a futuro por parte de las variables independientes, donde se obtuvo un nivel de sig. ,006 corroborando la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la dimensión efectos a futuro en una Municipalidad de la Región Lima 2021. No así, con respecto al resultado obtenido de R, que arrojó un valor de 0,284, que indica un nivel bajo de influencia. Asimismo, se puede afirmar que según Wald, hay influencia ya que se corroboró con el resultado obtenido de ,493, Este resultado se relaciona lo desarrollado por Savina et al. (2020) donde en sus resultados se muestra un nivel de significancia de 0,000; y una influencia significativa en sus resultados, enfatizando que se requiere la toma de decisiones ejecutivas para una reurbanización sustancial, con un cambio a futuro de enfoques para dar soluciones al desarrollo de infraestructura, evaluar las decisiones y la gestión de procesos.

En el caso de la hipótesis específica 2; que presentó un valor de R de ,504; aquí se puede decir que existe mediana influencia de las variables independientes Gestión pública y Liderazgo en la dimensión reversibilidad de la variable dependiente; sin embargo; se obtuvo un nivel de sig. ,000 que es menor a 0,05, aceptadp. Dicho resultado se relaciona con lo obtenido por Romero-Tarín & Canales (2019) donde se evidenció resultados similares en cuanto a sus variables, afirmando que la toma de decisiones forma parte del quehacer de los gobiernos, donde se enrumban las

políticas si éstas no dan resultado, implementando aquellas que son indispensables utilizando recursos, instrumentos para dar solución a los problemas y cubrir las demandas sociales ya sea a largo, mediano o corto plazo; por ende, sean éstas establecidas en la agenda política.

Con respecto a la hipótesis específica 3; se observó que en el caso de la dimensión impacto de la variable dependiente toma de decisiones, según el valor de R se obtuvo un ,375; por lo que se puede afirmar que la influencia es baja, no así si observamos el nivel de sig. 0,001 que siendo menor a 0,05, se afirma que hay influencia y también los resultados de Wald de 1,577 corroborando la marcada influencia, Los resultados que se obtuvieron tienen relación con lo señalado por Villar & Araya (2019) donde se compara los resultados de sus variables y dimensiones, sosteniendo que los líderes considerados transaccionales organizan las diferentes actividades, entre ellas canalizan de manera efectiva las labores de sus subordinados, a fin de obtener buenos resultados, buscando inspirarlos a cumplir con responsabilidad y compromiso; definiendo la toma de decisiones que impacten en la población.

Para el caso de la hipótesis específica 4, se observa que si hay una significativa influencia de las variables independientes gestión pública y liderazgo en la dimensión Calidad de la variable Toma de decisiones, ya que se obtuvo, un nivel de sig. ,000 corroborando dicho enunciado también con el valor obtenido de R con un ,551 y una alta influencia evidenciada según el test de Wald, ya que arrojó un 12,758; Los resultados obtenidos tienen relación con lo obtenido por Yigzaw (2020) ya que el uso de la tecnología de información transparente y mejora la toma de decisiones para brindar calidad de servicios en el sector público.

En cuanto a la hipótesis específica 5 sobre Periodicidad; se pudo comprobar que, presentó un nivel de sig. 0,313, en este caso, no presenta influencia dado que es mayor a 0,05, esto mismo se relaciona con el resultado del Seudo R cuadrado que arrojó un valor de 0,170, bastante alejado del 1; no así, si observamos el resultado de Wald que arrojó un ,550, que es aceptable o hay cierta influencia. En este caso, la investigación que tuvo un nivel de significancia similar al estudio de (Román et

al. 2019) donde demostró en su investigación que la gestión pública y el liderazgo influyen en la toma de decisiones en una Institución Pública, se aplicó el pseudo cuadrado de Nagelkerke obteniendo 0,94 y con la significancia estadística de 0.000 más 0,043 de grado de libertad.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo a la Hipótesis General, se constató que existe significativa influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021, ya que se comprobó un nivel de influencia de R de 0,722 y un Wald de 12,775, además del nivel de sig. ,000

Segunda.

En la hipótesis específica 1, se constató una baja influencia de la gestión pública y liderazgo en la dimensión efectos a futuro en una municipalidad de la región Lima, 2021, puesto que presentó un grado de correlación R de 0,284; y con un nivel de sig. 006, no así, el resultado de Wald que arrojó un ,493. Determinando que si hubo influencia.

Tercera.

En la hipótesis específica 2, se constató una mediana influencia de la gestión pública y liderazgo en la dimensión reversibilidad de la variable toma de decisiones en una municipalidad de la región Lima 2021, con un grado de correlación R de ,504, y con un nivel de sig. 000, lo que si cabe resaltar es el resultado de Wald, que arrojó un 5,589, que indica haber influencia.

Cuarta.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se puede concluir que si bien, según los resultados del Seudo R2 arrojó un ,375, que indicaría que hay baja influencia debido a que está alejado del 1, está el resultado de Wald que salió un 1,577, indicando que, si hay influencia y esta es alta, más el nivel de sig. ,000, lo que determinó una influencia de las variables gestión publica y liderazgo, en la dimensión Impacto.

Quinta.

En la hipótesis específica 4, se constató una significativa influencia de la gestión pública y liderazgo en la dimensión calidad en una municipalidad de la región Lima, 2021, puesto que se obtuvo un Wald de 12,758, pero un grado de correlación R de

,551,; con un nivel de sig. ,000, determinando existe influencia de las variables independientes con respecto a la dimensión calidad de la variable dependiente.

Sexta.

Solo en el caso de la hipótesis 5 se constató que existe una baja influencia según el pseudo R cuadrado, ya que arrojó un ,170 estando bastante alejado del 1. Asimismo, se observó un grado de significancia de 0,313 valor mayor a 0,05. No así, el resultado de Wald que se evidencia un ,550, indicando la existencia de cierta influencia,

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Se recomienda tener un equipo de líderes en cada área de las instituciones, para que la gestión que ejerza cada uno de ellos se vea fortalecida a la hora de tomar decisiones sobre las acciones necesarias que permitan cumplir los objetivos trazados.

Segunda.

Fortalecer los nexos funcionales dentro de las instituciones que permita mejorar los niveles de progreso del recurso humano en el área administrativa, cuyo liderazgo proponga acciones como estrategia para en un futuro se mejore la toma de decisiones.

Tercera.

Se recomienda buscar articular el trabajo mediante el liderazgo y la toma de decisiones de los diferentes directivos, haciendo un buen proceso de selección en los diversos cargos de confianza, creando así un plan de mejora a las gestiones administrativas dentro de las instituciones.

Cuarta.

Tener en cuenta el presente trabajo de investigación para que se tome como base y se pueda organizar programas con diseños correlacionales en las distintas instituciones públicas y privadas con la finalidad de mejorar la relación de la gestión pública, promoviendo el liderazgo de sus autoridades que posibilite una mejora en la toma de decisiones.

VIII. PROPUESTA

8.1. Denominación de la propuesta

Plan de capacitación sobre toma de decisiones y análisis de problemas a directivos de la Municipalidad Distrital de Mala

8.2. Descripción de la propuesta

La propuesta nace de la necesidad de capacitar sobre toma de decisiones y análisis de problemas a directivos de la Municipalidad Distrital de Mala, a fin de potenciar a los servidores públicos en la aplicación certera de decisiones claves para el desarrollo y mejora de procedimientos de la municipalidad y con ello atender con eficiencia y agilidad a las necesidades de sus usuarios.

8.3. Justificación de la propuesta

La presente propuesta cobra relevancia porque directivos de la Municipalidad Distrital de Mala requieren ser capacitados para que les ayude a comprender mejor los factores que influyen y forman parte de los procesos de toma de decisiones, análisis de problemas y a adquirir técnicas más eficaces para mejorar la calidad de sus actuaciones como profesionales.

8.4. Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

- Fortalecer el pensamiento analítico de los directivos para que adquieran metodologías y herramientas probadas que les permitan generar un proceso decisional efectivo a nivel personal y grupal.

Objetivos específicos:

- Analizar y definir diferentes estilos y métodos para la toma de decisiones.
- Identificar situaciones de trabajo, establecer prioridades y planear soluciones

8.5. Plan de actividades

Tabla 14

Cronograma de actividades de la propuesta

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN											
	ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de los contenidos de la capacitación	■	■										
Inscripción de participantes			■									
Ejecución de las sesiones de capacitación				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación final											■	
Propuestas de mejoras												■

8.6. Recursos y presupuesto

Tabla 15

Recursos humanos de la propuesta

Recursos Humanos	Tipo de apoyo que se brindará
Profesional experto en Gestión Pública	Capacitación en toma de decisiones y análisis de problemas

Tabla 16

Presupuesto de la propuesta

Gasto	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Contratación de profesional experto en Gestión Pública	1	3,000.00	3,000.00
Pago mensual de plataforma Zoom	3	200.00	600.00
		Total	3,600.00

El financiamiento de la presente propuesta será cubierto con presupuesto asignado por la Municipalidad Distrital de Mala, avalado por la Sub Gerencia de Desarrollo Social.

8.7. Evaluación y control

La evaluación y control periódico del desempeño de la fijación de los aprendizajes adquiridos por los directivos de la Municipalidad Distrital de Mala sobre toma de decisiones y análisis de problemas estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.

REFERENCIAS

- Arroyo Herrera, R. M. (2020). Modelo de Gestión Pública para el Desarrollo de Ciudades-Comunidades Sostenibles.
<http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80995/202004%20Mauricio%20Arroyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avila Foesther, H. K. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1
- Barajas, L. L., Betancur Ocampo, L. A., López Barona, N., & Rodríguez Martínez, J. (2020). Liderazgo en tiempos de pandemia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19790/1/2020_liderazgo_tiempos_pandemia.pdf
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2009). Gestión Pública.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf)
- Bastos, S. (2020). The tourism and public entertainment division of the culture department of the city of São Paulo. *Brazilian Journal of Tourism Research*, 14 (1), 56-72. Brazil.
- Bastos, S. (2020). La división de turismo y entretenimiento público del departamento de cultura de la ciudad de São Paulo. *Revista Brasileira de Investigaciones Turísticas*, 14 (1), 56-72. Brasil.
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198261252020000100056&script=sci_arttext
- Casetti, M. M. (2020). Nueva Gestión Pública en Chile Orígenes y efectos. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417-438.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/11988-360-21434-1-10-20200427.pdf>
- Castillo Restrepo, L. M. (2019). Gobierno abierto: un nuevo paradigma de gobernanza pública: una descripción desde el caso colombiano (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/16127/LilianaM aria_CastilloRestrepo_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Mooney en Chiavenato I. (2004) Introducción a la teoría general de la administración. México, McGrawHill
- Chica-Velez, Sergio Alberro; Salazar-Ortiz, Cristian Andrés. (2021). OPERA-Observatorio de Políticas, Ejecución y Resultados de la Administración Pública. Ene-Jun2021, Issue 28, p17-51. 35p.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera>
- Cho, M. S., Eom, Y. H., & Her, D. H. (2020). Decision Making Behavior by Performance Information Use. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(4), 255-264.
- Cho, M. S., Eom, Y. H. y Her, D. H. (2020). Comportamiento de toma de decisiones por uso de información de desempeño. *Revista de la Sociedad de Convergencia de Corea*, 11 (4), 255-264.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202013363976761.pdf>
- Comfort, L., Kapucu, N., Ko, K., Menoni, S., & Siciliano, M. (2020). Crisis Decision Making on a Global Scale: Transition from Cognition to Collective Action under Threat of COVID-19. *Public Administration Review*.
- Comfort, L., Kapucu, N., Ko, K., Menoni, S. y Siciliano, M. (2020). Toma de decisiones en caso de crisis a escala global: transición de la cognición a la acción colectiva bajo la amenaza de COVID-19. *Revista de la Administración Pública*.
- Cueva Zavaleta, J. L. (2019). *El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública del Gobierno Regional de La Libertad*. Tesis doctoral Universidad Nacional de Trujillo
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12827/Cueva%20Zavaleta%20Jorge%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De'Arman, K. J. (2020). Is Public Participation Public Inclusion? The Role of Comments in US Forest Service Decision-Making. *Environmental Management*, 1-14.
- De'Arman, K. J. (2020). ¿La participación pública es inclusión pública? El papel de los comentarios en la toma de decisiones del Servicio Forestal de EE. UU. *Gestión ambiental*, 1-14.
<https://kindrdearman.com/wp-content/uploads/2020/03/DeArman-Env-Manag-2020.pdf>

- Demircioglu, M. A., & Chowdhury, F. (2020). Entrepreneurship in public organizations: the role of leadership behavior. *Small Business Economics*, 1-17.
- Demircioglu, M. A. y Chowdhury, F. (2020). Emprendimiento en organizaciones públicas: el papel del comportamiento de liderazgo. *Economía de la pequeña empresa*, 1-17.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-020-00328-w>
- De Fine Licht, K., & De Fine Licht, J. (2020). Artificial intelligence, transparency, and public decision-making. *AI & SOCIETY*, 1-10. Suecia.
- De Fine Licht, K. y De Fine Licht, J. (2020). Inteligencia artificial, transparencia y toma de decisiones públicas. *IA Y SOCIEDAD*, 1-10. Suecia.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00146-020-00960-w.pdf>
- España Silva, D. L. La inteligencia emocional una herramienta para la productividad en la gestión pública.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31634/dlespanas.pdf?sequence=3>
- Gomes, R. C., & Lisboa, E. D. F. (2020). Public management reform in Brazil (2002-2019). *Public Management Review*, 1-9.
- Gomes, R. C. y Lisboa, E. D. F. (2020). Reforma de la gestión pública en Brasil (2002-2019). *Revisión de la gestión pública*, 1-9.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2020.1752037>
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. Recuperado el 30 de abril de 2015, desde:
http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Guardiola Lince, Carolina y Diego A. Velandia Rayo. (2020). “La estructura administrativa y de gestión público-privada en la promoción de vivienda rural en Colombia: Análisis de actores en el periodo 2014-2018”. *Dearq* nº. 28 (2020): 60-71. DOI: <https://doi.org/10.18389/dearq28.2020.06>
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/full/10.18389/dearq28.2020.06>

- Guerra Santa Maria, S. R. (2019). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el área de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos zona IX-Lima, 2017.*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3153/GUERRA%20SANTA%20MARIA%20SHEYLA%20.pdf?sequence=1>
- Hamid, H., Haming, M., Semmaila, B., & Bijang, J. (2020). A mediation effect of new public management on the relationship between intelligence, leadership, HR quality and performance of local government employees in Indonesia. *Management Science Letters*, 10(7), 1401-1408.
- Hamid, H., Haming, M., Semmaila, B. y Bijang, J. (2020). Un efecto de mediación de la nueva gestión pública en la relación entre inteligencia, liderazgo, calidad de RR.HH. y desempeño de los empleados del gobierno local en Indonesia. *Management Science Letters*, 10 (7), 1401-1408.
http://m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_387.pdf
- Haron, M., Rela, I. Z., & Saad, S. (2020). Formation of civil servants' creativity through transformative leadership. *Journal of Management Development*.
- Haron, M., Rela, I. Z. y Saad, S. (2020). Formación de la creatividad de los servidores públicos a través del liderazgo transformador. *Revista de desarrollo gerencial*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-04-2019-0142/full/html>
- Ingrams, A., Piotrowski, S., & Berliner, D. (2020). Learning from Our Mistakes: Public Management Reform and the Hope of Open Government. *Perspectives on Public Management and Governance*.
- Ingrams, A., Piotrowski, S. y Berliner, D. (2020). Aprendiendo de nuestros errores: reforma de la gestión pública y la esperanza de un gobierno abierto. *Perspectivas de la gestión pública y la gobernanza*.
<https://academic.oup.com/ppmg/article/doi/10.1093/ppmgov/gvaa001/5721733>
- Irum, U., Bajwa, R. S., & Khawar, R. (2020). Motivation and Decision-Making Styles at Work: A Comparison of Public Private Sector Managerial Positions. *Review of Education, Administration & LAW*, 3(1), 77-89.

- Irum, U., Bajwa, R. S. y Khawar, R. (2020). Estilos de motivación y toma de decisiones en el trabajo: una comparación de los puestos gerenciales del sector público privado. *Revisión de Educación, Administración y DERECHO*, 3 (1), 77-89.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/33-Article%20Text-58-1-10-20200727.pdf>
- Jacobo Zarzúa, L. (2019). La participación ciudadana y su incidencia en la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública municipal de San Lorenzo, Tlaxcala, 2017-2019. Natalia Lara Trejo.
http://www.repositorio.unadmexico.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/302/1/ZJL_Proyecto.pdf
- Karabulut, Ş. (2020) Institutions in public financial management, Croacia.
Karabulut, Ş. (2020) Instituciones en gestión financiera pública, Croacia.
file:///C:/Users/DOC/Downloads/Miljenovic_Kutnjak_Jakovac_Determiniranj_eobiljezja_djelotvornosti_javnog_sektora_i_javnog.pdf
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013) Elementos de administración. Enfoque internacional y de innovación. 8va edición. México, McGraw-Hill.
- Krynynchna, I. and Gurkovskii, V. (2020). Professional competence as a factor of the efficiency of the activity of a public server. *public administration and revision of the law*, (1), 30-38, Ucrania.
- Krynynchna, I. y Gurkovskii, V. (2020). La competencia profesional como factor de eficiencia de la actividad de un servidor público. *administración pública y revisión de la ley*, (1), 30-38, Ucrania.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/12-Article%20Text-7-1-10-20200416.pdf>
- Lee, H. W. (2020). Motivational effect of performance management: does leadership matter?. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 16(59), 59-76.
- Lee, H. W. (2020). Efecto motivacional de la gestión del desempeño: ¿importa el liderazgo ?. *Revista de Ciencias Administrativas de Transilvania*, 16 (59), 59-76.
<https://www.rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/viewFile/621/609>
- León, W. E. R., Díaz, B. C., Aburto, L. L. G., Cueva, F. E. I., & Vega, N. S. A. (2020). Problema ambiental: los residuos sólidos: Una vía de solución. *Revista Gestión I+ D*, 5(1), 40-57.

<file:///C:/Users/DOC/Downloads/Dialnet-ProblemaAmbientalLosResiduosSolidos-7468011.pdf>

Li, J., & Chung, K. (2020). Decomposing isomorphism: What drives similarity in the adoption of New Public Management?. *Administration & Society*, 52(3), 375-404.

Li, J. y Chung, K. (2020). Descomposición del isomorfismo: ¿Qué impulsa la similitud en la adopción de la Nueva Gestión Pública ?. *Administración y Sociedad*, 52 (3), 375-404.

<https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/AMBPP.2017.159>

Lozano Asprilla, M. H. Impacto de la corrupción en la gestión pública del departamento del Choco, 2016-2019.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34482/mhlozanoa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Malluk Marengo, Ana Lorena. *Revista Anagramas*. Jul-dic2018, Vol. 17 Issue 33, p215-250. 36p

Manta Nolasco, J. F. (2019). El control interno y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Vicente de Cañete 2019.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37394/Manta_NJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miljenović, D. (2020). Determination of efficiency and effectiveness within public sector and public management, University of Rijeka, Faculty of Economics and Business, Rijeka, Croatia.

https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=348576

Mokate, K. (2006). *Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Sociales*. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social Washington, D.C.

Nastacă, Corina. (2020). Leadership and resilience in Romanian public administration from county level. *Administratie si Management Public*. 34. 10.24818/amp/2020.34-05.

<https://www.ramp.ase.ro/data/files/articole/2020/34-05.pdf>

Nik Hashim, N. M. H., Hock Ann, Y., Ansary, A., & Xavier, J. A. (2020). Contingent Effects of Decision-making and Customer Centricity on Public-Sector Innovation Success. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 1-35.

- Nik Hashim, N. M. H., Hock Ann, Y., Ansary, A. y Xavier, J. A. (2020). Efectos contingentes de la toma de decisiones y la atención al cliente sobre el éxito de la innovación en el sector público. *Revista de marketing del sector público y sin fines de lucro*, 1-35.
https://www.researchgate.net/profile/Amin_Ansary/publication/341331399_Contingent_Effects_of_Decision-making_and_Customer_Centricity_on_Public-Sector_Innovation_Success/links/5ed7620692851c9c5e74c827/Contingent-Effects-of-Decision-making-and-Customer-Centricity-on-Public-Sector-Innovation-Success.pdf
- Nielsen, J. A., Wæraas, A., & Dahl, K. (2020). When management concepts enter the public sector: a dual-level translation perspective. *Public Management Review*, 22(2), 234-254.
- Nielsen, J. A., Wæraas, A. y Dahl, K. (2020). Cuando los conceptos de gestión entran en el sector público: una perspectiva de traducción de doble nivel. *Revisión de la gestión pública*, 22 (2), 234-254.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2019.1582689>
https://www.researchgate.net/profile/Elizabeth_Linos/publication/337708463_Behavioral_Public_Administration_Past_Present_and_Future/links/5df7cd95a6fdcc2837268acc/Behavioral-Public-Administration-Past-Present-and-Future.pdf
- Nurung, J., Tamsah, H., & Azis, M. (2020). The effect of leadership on public service quality. *E&ES*, 473(1), 012070. EE.UU
- Nurung, J., Tamsah, H. y Azis, M. (2020). El efecto del liderazgo en la calidad del servicio público. *E&ES*, 473 (1), 012070. EE.UU.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/473/1/012070/pdf>
- Oimas Oxacopa, Y., & Choque Chumbisuca, B. (2020). Place Branding y la competitividad de la actividad artesanal del barrio de San Blas-Cusco.
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/5221/253T20200077_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveira, H. & Honório, I. (2020) Human resource practices and organizational commitment: connecting constructions in a public organization. *ram. Administração Mackenzie Magazine*, 21 (4).

- Oliveira, H. y Honório, I. (2020) Prácticas de recursos humanos y compromiso organizacional: conectando construcciones en una organización pública. RAM. *Revista Administração Mackenzie*, 21 (4).
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S167869712020000400302&script=sci_arttext
- Ortiz, A. (2012) Conceptos de la Gerencia Social en América Latina. Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO.
<http://proyectosocial.unizar.es/n16/06-%20Ortiz.pdf>
- Ortiz-Gómez, Ana Silvia; Núñez-Espinoza, Juan Felipe; Mejía-Castillo, Walter Gerardo. (2019). Tecnología y Ciencias del Agua. May/jun2019, Vol. 10 Issue 3, following p124-155. 63p.
- Ortiz Tovar, M. J. (2019). *La influencia del liderazgo en el desarrollo de las competencias laborales* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7263/1/482748-2019-I-GTH.pdf>
- Purizaga Izquierdo, L. F. (2019). *Naturaleza, factores limitantes, evaluación e importancia de la aplicación del sistema de información geográfica (SIG) en la toma de decisiones y gestión administrativa en las municipalidades de Lima Metropolitana: Municipalidad de San Borja, San Isidro, San Luis Y Santa Anita, en el año 2017.*
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3233/PURIZAGA%20ZQUIERDO%20LUIS%20FERNANDO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1>
- Radoynovska, N., Ocasio, W., & Laasch, O. (2020). The emerging logic of responsible management: Institutional pluralism, leadership, and strategizing. In *Research Handbook of Responsible Management*. Edward Elgar Publishing.
- Radoynovska, N., Ocasio, W. y Laasch, O. (2020). La lógica emergente de la gestión responsable: pluralismo institucional, liderazgo y estrategias. En *Manual de Investigación de Gestión Responsable*. Edward Elgar Publishing.
https://www.researchgate.net/profile/Oliver_Laasch/publication/333983633_The_Emerging_Logic_of_Responsible_Management_Institutional_Pluralism

[Leadership and Strategizing/links/5d11ac0a299bf1547c7c7550/The-Emerging-Logic-of-Responsible-Management-Institutional-Pluralism-Leadership-and-Strategizing.pdf](#)

- Ramírez Vergara, Y. (2019). *Gestión municipal y el comercio informal en la vía pública en el distrito de Carabaylo, 2019*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37877>
- Ritter, M. (2008) *Cultura organizacional: gestión y comunicación*. 1era edición. Buenos Aires, La Crujía.
- Robbins, S. y Judge (2009) *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. 6ta edición. México: Pearson – Educación.
- Román Mondragón, Y. D. C. (2019). *La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao–2018*.
[file:///C:/Users/DOC/Downloads/Rom%C3%A1n_MYDC%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DOC/Downloads/Rom%C3%A1n_MYDC%20(1).pdf)
- Romero-Tarín, A., & Canales Aliende, J. M. (2019). El papel de los centros de poder en el proceso de toma de decisión de las políticas públicas y en la creación de la agenda política.
<https://revistas.usc.gal/index.php/rips/article/view/6340>
- Salgado Montero, Y. (2020). *Apuntes sobre las finanzas públicas en la gestión del desarrollo local (Doctoral dissertation)*.
<http://roa.ult.edu.cu/handle/123456789/4481>
- Sanchez, S. (2019). *Maestría En Gestión Pública: Una Contribución de Memoria para la Cualificación de la Administración Pública (Doctoral dissertation)*.
<http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31319/1/Sandra%20S%C3%A1nchez.pdf>
- Sancino, A., & Hudson, L. (2020). Leadership in, of, and for smart cities—case studies from Europe, America, and Australia. *Public Management Review*, 22(5), 701-725.
- Sancino, A. y Hudson, L. (2020). Liderazgo en, de y para ciudades inteligentes: estudios de casos de Europa, América y Australia. *Revisión de la gestión pública*, 22 (5), 701-725.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2020.1718189>
- Sampieri, R. (2015). *Metodología de la investigación*. México McGraw-Hill Education. 6ta edición.

- Savina, O. Sadovnikova, N. Parygin, D. Molodtsova, I. (2020) Decision-Making Support for Municipal Property Management . Atlantis Press, Rusia.
- Savina, O. Sadovnikova, N. Parygin, D. Molodtsova, I. (2020) Apoyo a la toma de decisiones para la gestión de la propiedad municipal. Atlantis Press, Rusia.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/125931850.pdf>
- Sikmund, W. (1998). *Investigación de mercados*. Prentice Hall. 6ta. edición
- Siliceo, A., Caseras, D. y González, J. (1999). Capítulo 4: Cultura Organizacional y Liderazgo. En Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Primera Edición, pág. 127-162. Recuperado el 30 de abril desde:
http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacio_nal_y_liderazgo.pdf
- Simón, H (1978) en Koontz, H. y Wehrich, H. (2013) Elementos de administración. Enfoque internacional y de innovación. 8va edición. México, McGraw-Hill
- Sinche Salvador, A. K. (2020). *Gestión de Residuos Sólidos Municipales y Calidad de Vida en el Distrito de Quivilla, Provincia de Dos de Mayo–Huánuco, 2019*.
<https://core.ac.uk/reader/286592842>
- Smol, M., Duda, J., Czaplicka-Kotas, A., y Szoldrowska, D. (2020). Transformation towards the circular economy (CE) in the municipal waste management system: model solutions for Poland. *Sustainability* , 12 (11), 4561, Polonia.
- Smol, M., Duda, J., Czaplicka-Kotas, A., y Szoldrowska, D. (2020). Transformación hacia la economía circular (CE) en el sistema de gestión de residuos municipales: soluciones modelo para Polonia. *Sostenibilidad*, 12 (11), 4561, Polonia.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/sustainability-12-04561-v2.pdf>
- Solano, A. (2013). *Toma de decisiones gerenciales*. Tecnología en Marcha.Vol. 16 N° 3
- Tan, E. (2020). Quo vadis? Local government in Turkey after public management reforms. *International Journal of Administrative Sciences*, 86 (1), 115-133.
- Tan, E. (2020). Quo vadis? Gobierno local en Turquía tras reformas de la gestión pública. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 86 (1), 115-133.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2020&q=Public+management+and+human+resources&btnG=

- Tanjung, W. Lukman, S. Effendy, K. Djaenuri, A. (2020). Human resource development of public service providers in Labuhanbatu Selatan Regency. *International Journal of Science and Society*, 2, 214-224, Indonesia.
- Tanjung, W. Lukman, S. Effendy, K. Djaenuri, A. (2020). Desarrollo de recursos humanos de proveedores de servicios públicos en Labuhanbatu Selatan Regency. *Revista Internacional de Ciencia y Sociedad*, 2, 214-224, Indonesia.
<file:///C:/Users/DOC/Downloads/113-Article%20Text-398-3-10-20200702.pdf>
- Van der Meer, F., & Dijkstra, G. (2020). 5 The background, direction, ideas, triggers, and durability of public sector reforms. *Public Administration in Central Europe: Ideas as Causes of Reforms*.
- Van der Meer, F. y Dijkstra, G. (2020). 5 Antecedentes, dirección, ideas, factores desencadenantes y durabilidad de las reformas del sector público. *La administración pública en Europa Central: las ideas como causas de las reformas*.
<https://www.caop.nl/app/uploads/2020/05/The-background-direction-ideas-triggers-and-durability-of-public-sector-reforms.pdf>
- Vegas, H. (2015) *Gestión pública local, gobernanza y participación. Una visión a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela. Visión investigativa sobre participación y gestión pública local (Método Delphi)*. (Tesis de Doctorado) Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2119/hvegas.pdf?sequence=1>
- Villar Vargas, M., & Araya Castillo, L. A. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (46). Recuperado a partir de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11262>
- Vogel, D. (2020). *Essays on Motivation and Leadership in the Public Sector-Habilitation dissertation*.
- Vogel, D. (2020). *Tesis sobre Motivación y Liderazgo en el Sector Público-Tesis de Habilitación*.

<https://thesiscommons.org/rwvmn/>

Yigzaw, S. (2020). Data driven e-governance to optimize the performance of public sectors decision making process (Doctoral dissertation).

Yigzaw, S. (2020). *Gobierno electrónico impulsado por datos para optimizar el rendimiento del proceso de toma de decisiones de los sectores públicos* (Tesis doctoral).

https://ir.bdu.edu.et/bitstream/handle/123456789/10544/Solome_Yigzaw_Nov_2018_Final_Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zubek, M. (2020). Leadership and Management in Public Administration. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 55(1), 114-126.

Zubek, M. (2020). Liderazgo y Gestión en la Administración Pública. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 55 (1), 114-126.

<file:///C:/Users/DOC/Downloads/2355-Tekst%20artyku%C5%82u-4134-1-10-20200422.pdf>

Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

ANEXO 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021**
 Autor: **Mag. Marcelino Antonio Agapito Manco**
 Línea de Investigación: **Reforma y Modernización del Estado**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Efectos a futuro de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Reversibilidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Efectos a Futuro de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.</p> <p>Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Reversibilidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Efectos a futuro de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.</p> <p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Reversibilidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p>	Variable 1-Independiente: Gestión Pública				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión Política	Compromiso	1,2	La escala de medición es Nominal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo Medio Alto Val. Min: 11 Val. Máx.: 55 Rango : 44 Amplitud : 14 Niveles : 3 Baremos: Bajo: 11 - 25 Medio: 26 - 40 Alto: 41 - 55
				Responsabilidad	3		
				Legitimidad	4		
			Gestión Programática	Marco Presupuestario	5		
				Financiamiento	6		
			Gestión Organizacional	Recursos Humanos	7,8		
				Reglamento de Organización	9,10		
				Reglamento de Funciones	11		
			Variable 2 – Independiente: Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo Coercitivo	Metas arbitrarias	1,2	La escala de medición es Nominal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Niveles: Bajo Medio Alto Val. Min.: 20 Val. máx.: 100 Rango : 80 Amplitud : 26 Niveles : 3
				Trabajo bajo presión	3,4		
			Liderazgo Orientativo	Visión	5,6		
Motivación	7,8						
Liderazgo Afiliativo	Buenas relaciones	9					
	Soluciones oportunas	10					
Liderazgo Participativo	Acciones	11,12					
	Propuestas	13,14					

<p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Impacto de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p> <p>Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Impacto de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Calidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?</p> <p>Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Calidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Pública y el Liderazgo en la Dimensión Periodicidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021?</p> <p>Identificar la influencia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Dimensión Periodicidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021.</p>	<p>de la Región Lima, 2021</p>	<p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Impacto de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p> <p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Calidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p> <p>La Gestión Pública y Liderazgo influyen significativamente en la Dimensión Periodicidad de la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021</p>	Liderazgo Imitativo	Excelencia exigente	15,16	<p>Baremos: Bajo: 20 - 46 Medio: 47 - 73 Alto: 74 - 100</p>		
				Clima laboral	17,18			
			Liderazgo Capacitador	Afianzar	19			
				Delegar	20			
			Variable 3 – Dependiente: Toma de Decisiones					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Efectos a futuro	Decisiones a largo plazo	1		<p>La escala de medición es Nominal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Niveles: Bajo Medio Alto</p> <p>Val. Min. : 13 Val. Máx : 65 Rango : 52 Amplitud : 17 Niveles : 3 Baremos:</p> <p>Bajo : 13 - 30 Medio: 31 - 48 Alto : 48 - 65</p>
					Decisiones a corto plazo			
			Reversibilidad	Decisión que se revierte	3,4			
				Cambios inmediatos	5			
Impacto	Huellas	6						
	Cambios evidentes	7						
Calidad	Satisfacción	8,9						
	Valor	10,11						
Periodicidad	Frecuente	12						
	Esporádico	13						
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar					
<p>Niveles:</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Diseño:</p>	<p>Población:</p> <p>Funcionarios de una Municipalidad de la Región Lima</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Independiente: Gestión Pública</p> <p>Variable 2: Independiente: Liderazgo</p> <p>Variable 3: Dependiente: Toma de Decisiones</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Construcción propia</p> <p>Autor: Marcelino Antonio Agapito Manco</p> <p>Año: 2021</p>	<p>DESCRIPTIVA: La estadística descriptiva está orientada a considerar la síntesis de la información que se recogerá, con la finalidad de considerar los parámetros que hagan una diferencia entre las características del conjunto de los datos como: "Las tablas de frecuencia: medidas de tendencia central; medidas de centralización, medidas de covarianza" que son parte del procesamiento de los datos en el sistema.</p>					

<p>No Experimental Transversal</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>90 Funcionarios Públicos de una Municipalidad de la Región Lima</p>	<p>Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	
---	---	--	--

Anexo N° 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GESTIÓN PÚBLICA

Datos Generales:

Tiempo de Residencia en el Distrito: Edad:

.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre “Gestión Pública” a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 11 preguntas referidas a la Gestión Pública, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: **Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5)**. La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradezco su colaboración.

N°	Dimensión 1: Gestión Política	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.					
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.					
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.					
4	Todas las actividades internas y externas son cumplidas por mandato de Ley.					

N°	Dimensión 2: Gestión Programática	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.					
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.					
N°	Dimensión 3: Gestión Organizacional	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.					
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.					
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.					
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.					
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LIDERAZGO

Datos Generales:

Tiempo de Residencia en el Distrito: Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre “Liderazgo” a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 20 preguntas referidas al Liderazgo, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: **Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5)**. La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos su colaboración.

N°	Dimensión 1: Liderazgo Coercitivo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.					
2	Comparte información para beneficio de todos.					
3	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.					
4	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.					

N°	Dimensión 2: Liderazgo Orientativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
5	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.					
6	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.					
7	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.					
8	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.					
N°	Dimensión 3: Liderazgo Afiliativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
9	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.					
10	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.					
N°	Dimensión 4: Liderazgo Participativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
11	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.					
12	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.					
13	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.					
14	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.					
N°	Dimensión 5: Liderazgo Imitativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
15	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.					
16	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos					

	propuestos en el menor tiempo.					
17	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.					
18	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.					
N°	Dimensión 6: Liderazgo Capacitador	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
19	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.					
20	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TOMA DE DECISIONES

Datos Generales:

Tiempo de Residencia en el Distrito: Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre la “Toma de Decisiones” a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 13 preguntas referidas a la Gestión Pública, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: **Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5)**. La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos su colaboración.

N°	Dimensión 1: Efectos a Futuro	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.					
2	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.					
N°	Dimensión 2: Reversibilidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5

3	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.					
4	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.					
5	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.					
N°	Dimensión 3: Impacto	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
6	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.					
7	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.					
N°	Dimensión 4: Calidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
8	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.					
9	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.					
10	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.					
11	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.					
N°	Dimensión 5: Periodicidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
12	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.					
13	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.					

Anexo N° 3: Base de datos

VI 1 GESTION PUBLICA											VI 2 LIDERAZGO														V D TOMA DE															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4		
4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	3	
4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4		
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4		
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4		
4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4		
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	5	5	4	5	1	1	4	1	5	4	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4		
3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3		
5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3		

4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5							
5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4						
5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4				
5	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5					
5	4	3	5	4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5			
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4				
5	4	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4			
4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4			
4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	5	1	4	1	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4			
1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	5	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1			
4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4			
4	4	2	4	4	4	5	4	5	2	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	5	5	1	1	1	1	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4		
4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4			
5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	5	1	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3		
4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4		
4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4		
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	5	5	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 4:
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN PÚBLICA

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Política							
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.	X		X		X		
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.	X		X		X		
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.	X		X		X		
4	Todas las actividades internas y externas son cumplidas por mandato de Ley.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Programática							

5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.	X		X		X		
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Organizacional	Si	No	Si	N o	S i	N o	
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.	X		X		X		
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.	X		X		X		
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.	X		X		X		
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez
Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

LIDERAZGO

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Coercitivo							
1	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.	X		X		X		
2	Comparten información para beneficio de todos.	X		X		X		
3	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.	X		X		X		
4	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Orientativo							

5	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.	X		X		X		
6	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.	X		X		X		
7	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X		
8	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.	X		X		X		
10	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.	X		X		X		

1 2	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		
1 3	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.	X		X		X		
1 4	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Liderazgo Imitativo		Si	No	Si	No	Si	No	
1 5	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
1 6	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos propuestos en el menor tiempo.	X		X		X		
1 7	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.	X		X		X		
1 8	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Liderazgo Capacitador		Si	No	Si	No	Si	No	

19	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.	X		X		X		
20	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez
Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TOMA DE DECISIONES

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: Efectos a futuro							
1	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.	X		X		X		
2	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reversibilidad							
3	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.	X		X		X		
4	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.	X		X		X		
5	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Impacto							
		Si	No	Si	No	Si	N o	

6	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.	X		X		X		
7	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Calidad		Si	No	Si	No	Si	N o	
8	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.	X		X		X		
9	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.	X		X		X		
10	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.	X		X		X		
11	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Periodicidad		Si	No	Si	No	Si	N o	
12	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.	X		X		X		
13	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: **Metodología** de la Investigación.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez
Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Política							
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.	X		X		X		
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.	X		X		X		
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.	X		X		X		
4	Todas las actividades internas y externasson cumplidas por mandato de Ley.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Programática							
5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.	X		X		X		
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Gestión Organizacional	Si	No	Si	N o	S i	N o	
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.	X		X		X		
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.	X		X		X		
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.	X		X		X		
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Silvia Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación, Gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dra. Silvia Salazar Llerena
Metodología de la Investigación, Gestión Pública

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

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Coercitivo							
1	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.	X		X		X		
2	Comparten información para beneficio de todos.	X		X		X		
3	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.	X		X		X		
4	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Orientativo							
5	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.	X		X		X		

6	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.	X		X		X		
7	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X		
8	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo Afiliativo		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.	X		X		X		
10	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Liderazgo Participativo		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.	X		X		X		
12	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		

1 3	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.	X		X		X		
1 4	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Liderazgo Imitativo	Si	No	Si	No	Si	N o	
1 5	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
1 6	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos propuestos en el menor tiempo.	X		X		X		
1 7	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.	X		X		X		
1 8	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Liderazgo Capacitador	Si	No	Si	No	Si	N o	
1 9	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.	X		X		X		

20	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Silvia Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: **Metodología** de la Investigación, Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lima 11 de setiembre del 2021

Dra. Silvia Salazar Llerena
Metodología de la Investigación, Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

TOMA DE DECISIONES

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: Efectos a futuro							
1	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.	X		X		X		
2	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reversibilidad							
3	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.	X		X		X		
4	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.	X		X		X		
5	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Impacto							
		Si	No	Si	No	Si	N o	

6	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.	X		X		X		
7	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Calidad		Si	No	Si	No	Si	N o	
8	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.	X		X		X		
9	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.	X		X		X		
10	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.	X		X		X		
11	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Periodicidad		Si	No	Si	No	Si	N o	
12	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.	X		X		X		
13	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Silvia Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: **Metodología** de la Investigación, Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dra. Silvia Salazar Llerena
Metodología de la Investigación, Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN PÚBLICA

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Política							
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.	X		X		X		
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.	X		X		X		
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.	X		X		X		
4	Todas las actividades internas y externas son cumplidas por mandato de Ley.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Programática							
5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.	X		X		X		
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Organizacional							

					o	i	o	
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.	X		X		X		
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.	X		X		X		
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.	X		X		X		
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Micaela Luján Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación, Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dra. Micaela Luján Cabrera
Metodología de la Investigación, Gestión Pública

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

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Coercitivo							
1	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.	X		X		X		
2	Comparten información para beneficio de todos.	X		X		X		
3	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.	X		X		X		
4	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Orientativo							
5	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.	X		X		X		

6	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.	X		X		X		
7	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X		
8	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.	X		X		X		
10	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.	X		X		X		
12	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		

1 3	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.	X		X		X		
1 4	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Liderazgo Imitativo	Si	No	Si	No	Si	N o	
1 5	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
1 6	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos propuestos en el menor tiempo.	X		X		X		
1 7	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.	X		X		X		
1 8	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Liderazgo Capacitador	Si	No	Si	No	Si	N o	
19	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.	X		X		X		
20	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Micaela Luján Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación, Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lima 11 de setiembre del 2021

Dra. Micaela Luján Cabrera
Metodología de la Investigación, Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

TOMA DE DECISIONES

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Clarida d3		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	DIMENSIÓN 1: Efectos a futuro							
1	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.	X		X		X		
2	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reversibilidad							
3	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.	X		X		X		
4	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.	X		X		X		
5	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Impacto							
		Si	No	Si	No	Si	N o	

6	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.	X		X		X		
7	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.	X		X		X		
9	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.	X		X		X		
10	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.	X		X		X		
11	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Periodicidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.	X		X		X		
13	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Micaela Luján Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación, Gestión Pública.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Dra. Micaela Luján Cabrera
Metodología de la Investigación, Gestión Pública.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Política							
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.	X		X		X		
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.	X		X		X		
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.	X		X		X		
4	Todas las actividades internas y externas son cumplidas por mandato de Ley.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Programática	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.	X		X		X		
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.	X		X		X		
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.	X		X		X		
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.	X		X		X		
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe Suficiencia en los criterios: Pertinencia, Relevancia y Claridad en cada una de las preguntas; por lo tanto, el Instrumento es aplicable para medir la dimensión Gestión Pública.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Braggi A. Bamberger Vargas

DNI: 09304515

Especialidad del validador: Doctor en Contabilidad y Finanzas

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Braggi Alfredo Bamberger Vargas
Doctor en Contabilidad y Finanzas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Coercitivo							
12	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.	X		X		X		
13	Comparten información para beneficio de todos.	X		X		X		
14	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.	X		X		X		
15	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Orientativo							
16	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.	X		X		X		
17	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.	X		X		X		
18	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Afiliativo							
20	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.	X		X		X		

21	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.	X		X		X		
23	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.	X		X		X		
24	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.	X		X		X		
25	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Liderazgo Imitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
27	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos propuestos en el menor tiempo.	X		X		X		
28	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.	X		X		X		
29	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Liderazgo Capacitador	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.	X		X		X		
31	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe Suficiencia en los criterios: Pertinencia, Relevancia y Claridad en cada una de las preguntas; por lo tanto, el Instrumento es aplicable para medir la dimensión Liderazgo.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Braggi A. Bamberger Vargas

DNI: 09304515

Especialidad del validador: Doctor en Contabilidad y Finanzas

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 11 de setiembre del 2021



Braggi Alfredo Bamberger Vargas
Doctor en Contabilidad y Finanzas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Efectos a futuro							
32	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.	X		X		X		
33	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reversibilidad							
34	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.	X		X		X		
35	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.	X		X		X		
36	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Impacto							
37	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.	X		X		X		
38	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Calidad							
39	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.	X		X		X		
40	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.	X		X		X		
41	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.	X		X		X		
42	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Periodicidad							

43	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.	X		X		X		
44	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe Suficiencia en los criterios: Pertinencia, Relevancia y Claridad en cada una de las preguntas; por lo tanto, el Instrumento es aplicable para medir la dimensión Toma de Decisiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Braggi A. Bamberger Vargas

DNI: 09304515

Especialidad del validador: Doctor en Contabilidad y Finanzas

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lima 11 de setiembre del 2021

Braggi Alfredo Bamberger Vargas
Doctor en Contabilidad y Finanzas

Anexo N° 5:

Autorización para aplicar Instrumento



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MALA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Mala, 21 de Setiembre del 2021

CARTA N° 046-2021-SGRRHH-GAF/MDM

Mg.

Marcelino Antonio Agapito Manco

Estudiante del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte

Presente. -

**ASUNTO: Autorización para desarrollo
de investigación con fines académicos.**

Por medio de presente me dirijo a usted para comunicarle que en atención a su misiva ingresada a través del Exp. N° 6513-2021-MDM, previa coordinación con la administración municipal, se le autoriza desarrollar su estudio de investigación denominado: "**Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021**", así como encuestas, cuyos requisitos son obligatorios en el estudio de post grado de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo.

Sobre el particular y, por las razones expuestas, esta Sub Gerencia autoriza llevar a cabo su investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Asimismo, se solicita se sirva coordinar con esta Sub Gerencia, en cuanto a los horarios a realizar dicha investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MALA
BACHEVALIER, JOSÉ CARLOS AGUIRRE
SUB GERENTE MUNICIPAL DE MALA

Plaza de Armas N° 177 - Mala
T. 206 2670
www.munimala.gob.pe

**RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 4374 - 2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT**

Lima, 14 de noviembre de 2021

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: *Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021*, presentado por el (la) Mgr. Marcelino Antonio Agapito Manco con código de matrícula N° 6000133845, estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD .y.

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a) el Dr(a) Escudero Vilchez, Fernando Emilio

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor confirmada por: Dr. Noel Alcan Zapata, Dr. Alejandro Menacho Rivera y la Dra. Yolanda Sorio Perez;

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°: APROBAR, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: *Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021*, presentado por el (la) Mgr. Marcelino Antonio Agapito Manco con código de matrícula N° 6000133845.

Art. 2°: PRECISAR, que el (la) asesor (a) del proyecto doctoral tiene un plazo de veinticuatro meses desde la fecha de entrada de la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.



Constanza Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

Anexo N° 6: Consentimiento Informado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GESTIÓN PÚBLICA

Datos Generales:

Tiempo de Residencia en el Distrito:³⁵..... Edad:³⁶.....
 Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre "Gestión Pública" a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 11 preguntas referidas a la Gestión Pública, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: **Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5).** La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradezco su colaboración.

N°	Dimensión 1: Gestión Política	Totalmente en Desacuerdo		Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2			
1	Cumple con las actividades programadas aun cuando no se considera urgentes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Gestiona más posibilidades de mejoramiento con sus compañeros de área.					<input checked="" type="checkbox"/>
3	Los recursos de la Municipalidad son distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Todas las actividades internas y externas son cumplidas por mandato de Ley.				<input checked="" type="checkbox"/>	
N°	Dimensión 2: Gestión Programática	Totalmente en Desacuerdo		Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2			
5	Se cumple con las acciones establecidas en el Marco Presupuestal.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6	El financiamiento planteado, es suficiente para cubrir las necesidades de la población.		<input checked="" type="checkbox"/>			

N°	Dimensión 3: Gestión Organizacional	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	NI de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
7	Se contrata a personal eficiente para sumarse al logro de objetivos propuestos por la Municipalidad.				+	
8	Se toma en cuenta la inclusión al momento de seleccionar al personal.				✓	
9	Existe coordinación eficaz y eficiente entre las diferentes áreas.				?	
10	Las actividades de su área están debidamente planificadas en base a los objetivos propuestos.				?	
11	Las funciones del personal de su área han sido distribuidas adecuadamente.				✓	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
LIDERAZGO
Datos Generales:

 Tiempo de Residencia en el Distrito:³⁶ Edad: ²⁴.....

 Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre "Liderazgo" a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 20 preguntas referidas al Liderazgo, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5). La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos su colaboración.

N°	Dimensión 1: Liderazgo Coercitivo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Su jefe le impone el cumplimiento de metas según sus propias convicciones.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Comparte información para beneficio de todos.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Si no logra terminar sus actividades planificadas, utiliza tiempo extra.					<input checked="" type="checkbox"/>
4	Tiene tiempo durante la jornada de trabajo para compartir momentos gratos con sus compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>			
N°	Dimensión 2: Liderazgo Orientativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
5	Planifica actividades de acuerdo a las metas que se quiere alcanzar para beneficio de la población.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Promueve actividades que conlleven al logro de objetivos.				<input checked="" type="checkbox"/>	

7	Mi trabajo es elogiado por mi jefe y compañeros de trabajo.									
8	La comunidad se identifica conmigo, ya que recibe apoyo constante.									
N°	Dimensión 3: Liderazgo Afiliativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo				
		1	2	3	4	5				
9	Respetan sus opiniones, aun cuando los demás no estén de acuerdo con sus ideas.									
10	Resuelve con prontitud los inconvenientes que se presenten dentro y fuera de su área.									
N°	Dimensión 4: Liderazgo Participativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo				
		1	2	3	4	5				
11	Considera las opiniones de los miembros de su equipo para tomar decisiones.									
12	Genera vínculos sólidos entre los integrantes de su equipo.									
13	Acepta las propuestas de su equipo y las pone en acción.									
14	Escucha y agradece las opiniones del grupo para alcanzar beneficios grupales.									
N°	Dimensión 5: Liderazgo Imitativo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo				
		1	2	3	4	5				
15	Busca lograr en su equipo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de actividades.									
16	Obligan a su equipo a cumplir con todos los objetivos propuestos en el menor tiempo.									
17	Evidencia el respeto y buen trato en todos los trabajadores.									
18	Se siente reconocido por los jefes y compañeros de trabajo.									
N°	Dimensión 6: Liderazgo Capacitador	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo				
		1	2	3	4	5				
19	Cuenta con capacitación permanente para mejorar las metas de su área.									
20	Desarrolla actividades sin necesidad de supervisión.									

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
TOMA DE DECISIONES
Datos Generales:

 Tiempo de Residencia en el Distrito:⁵⁵..... Edad:³⁶.....

 Sexo: Masculino () Femenino ()

Consentimiento Informado

Estimado /a colaborador /a, la presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre la "Toma de Decisiones" a través de las siguientes preguntas, las mismas que su uso es exclusivamente educativo. Agradezco de antemano contar con su apoyo y participación. Líneas abajo, marque con x su conformidad.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto: Acepto () No Acepto ()

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario con 13 preguntas referidas a la Gestión Pública, información que se obtendrá para fines propiamente de investigación académica; lea con atención y califique cada una marcando con (X) en las casillas respectivas según su percepción: Totalmente en Desacuerdo (1); En Desacuerdo (2); Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de Acuerdo (5). La información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos su colaboración.

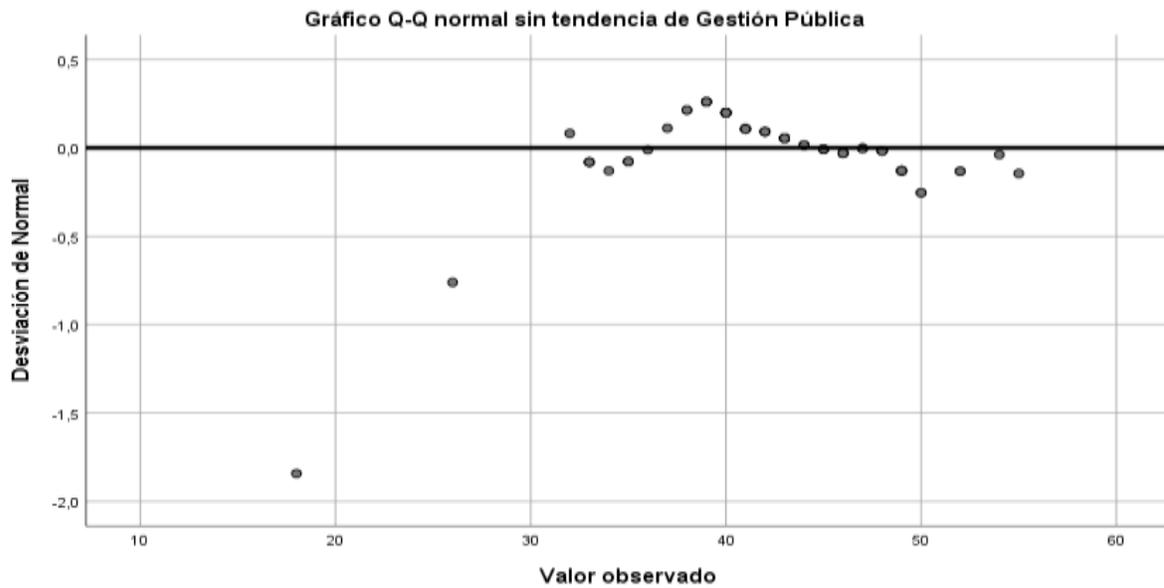
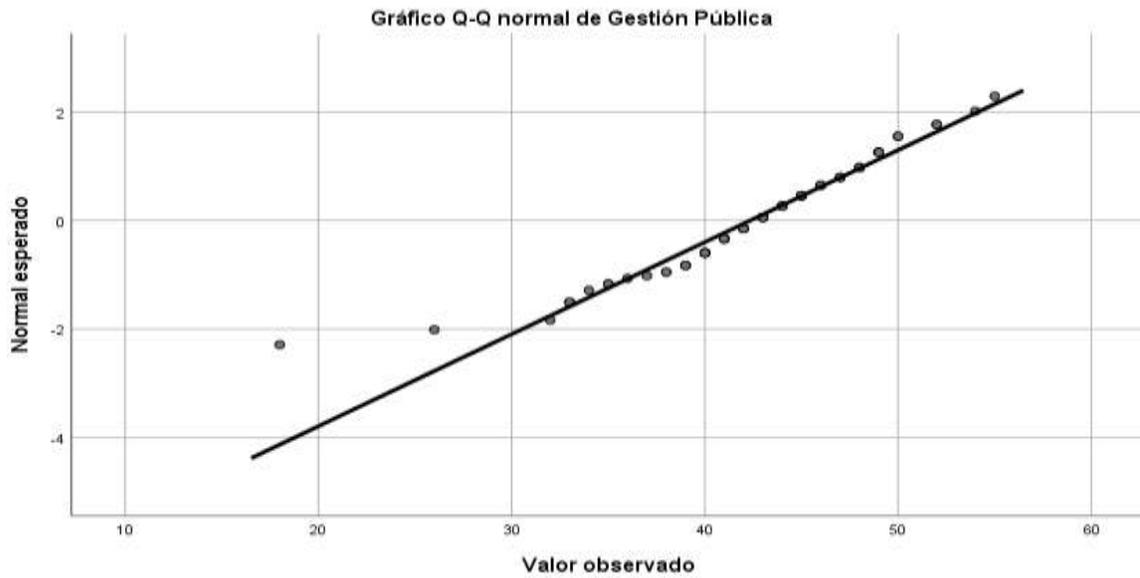
N°	Dimensión 1: Efectos a Futuro	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Considera en su planificación actividades y objetivos a largo plazo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Considera en su planificación actividades y objetivos a corto plazo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
N°	Dimensión 2: Reversibilidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
3	Cuando los objetivos planificados no se logran, plantean otros sin importar el tiempo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Las decisiones que se toman en su área incentivan el cumplimiento de todas las metas propuestas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Si una decisión no conlleva al logro de objetivos, la reemplazan por otra de inmediato.		<input checked="" type="checkbox"/>			

N°	Dimensión 3: Impacto	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	NI de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
6	Las actividades que realiza son reconocidas por la comunidad.		X			
7	La población está agradecida porque ahora cuenta con mejores servicios.				X	
N°	Dimensión 4: Calidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	NI de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
8	Reconocen en su área que tiene buenas ideas.			X		
9	Reconoce la comunidad la solución a sus problemas.			X		
10	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de su área.				X	
11	Da más de su tiempo, para lograr mejores beneficios de la población.				X	
N°	Dimensión 5: Periodicidad	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	NI de Acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
12	Reemplaza de inmediato actividades que no se cumplen para el logro de objetivos.				X	
13	Espera que le ordenen, para cambiar alguna actividad que no cumple los objetivos.		X			

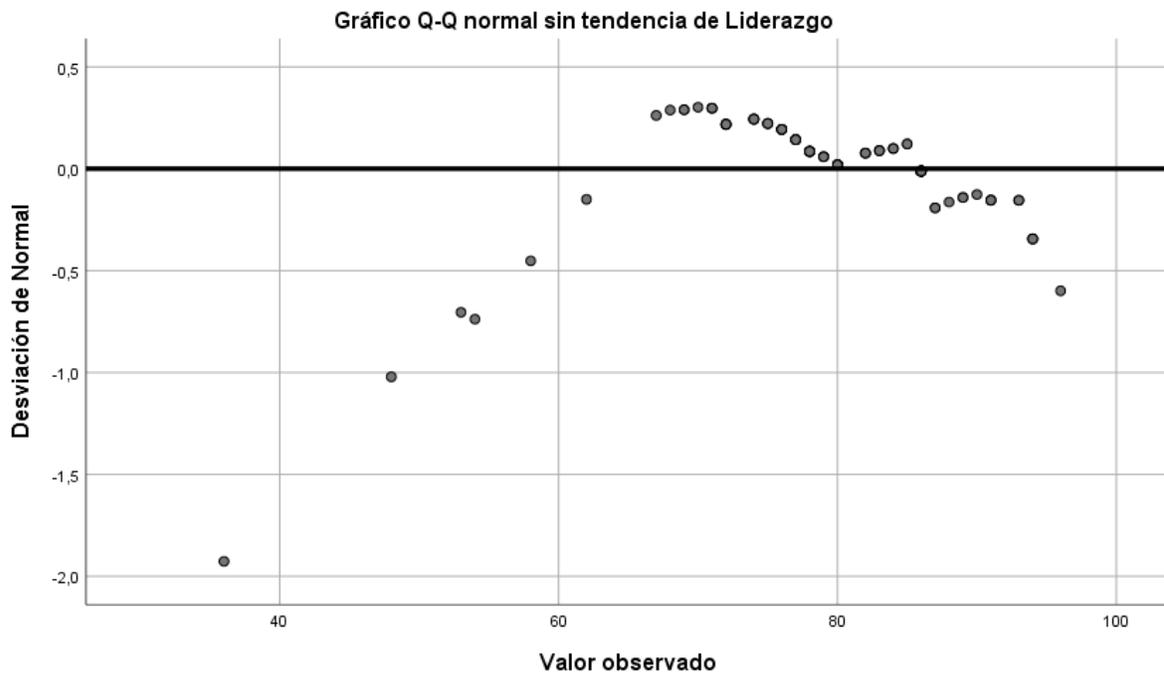
Anexo 7

PRUEBA DE NORMALIDAD

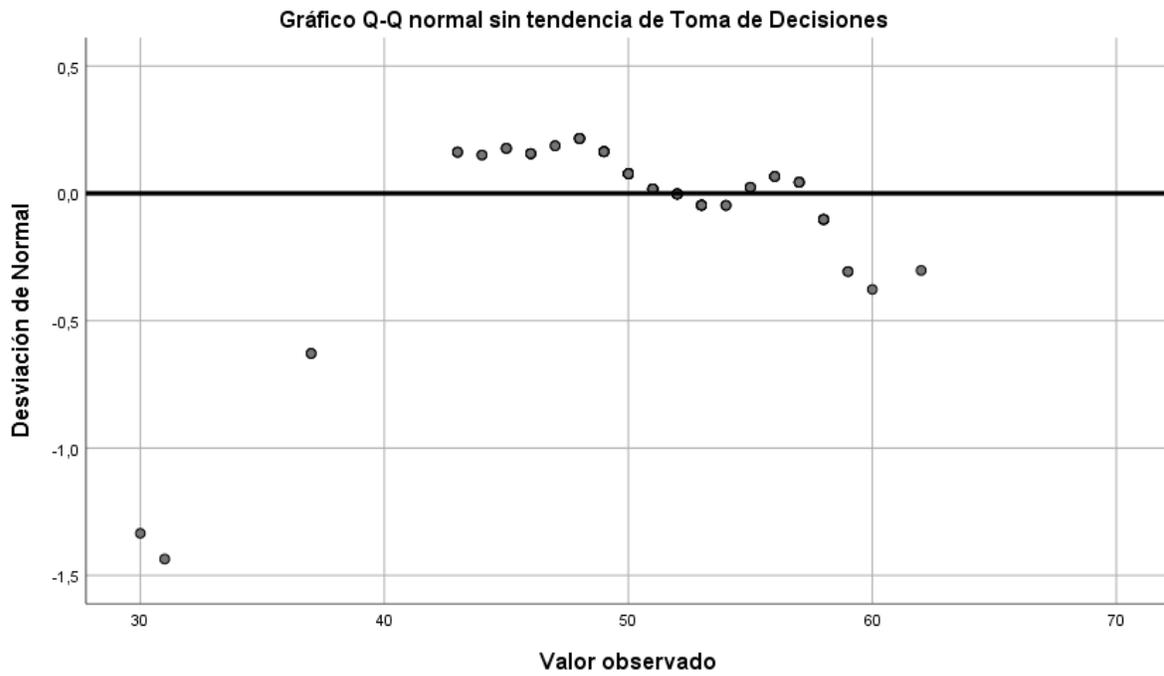
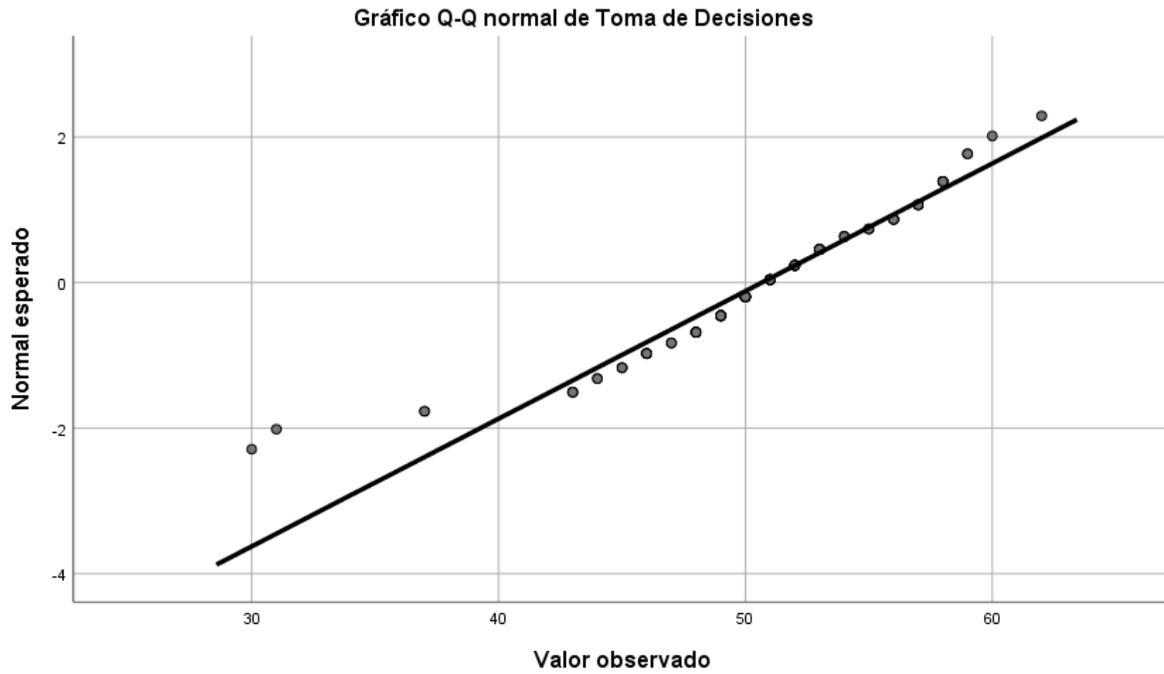
Gestión Pública



Liderazgo



Toma de Decisiones



ANEXO 8

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Gestión Pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,842	11

Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,876	20

Toma de Decisiones

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,777	13
