



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Liderazgo de la mujer y gestión municipal de la provincia de San
Martín, 2020

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

AUTORA:

Fernández Díaz, Jacqueline (ORCID: 0000-0003-2378-1893)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, por haberme guiado hacia mi vocación, por darme sabiduría, disciplina y fuerza en esta etapa académica. A mi madre Rosa Natividad que forjo mis principios y mis valores, por ser un ejemplo en mi vida y por su lucha constante de sacar adelante a nuestra familia, enseñándome que todo lo que vale la pena cuesta mucho sacrificio y que nada es imposible si lo deseas con todo corazón. A mis hijos Luis Alberto y Richard Gustavo por su amor incondicional, que hicieron que cada hora que no estaba con ellos merezca la pena, por creer en mis sueños, por ser mi fortaleza y ser parte de este proyecto, por su apoyo y acompañamiento durante toda la carrera y porque juntos hemos vencido obstáculos que nos han unido aún más y nos han permitido seguir adelante. ¡Los Amo!

Jacqueline

Agradecimiento

A mi madre, por contribuir en mi formación profesional. A mis hijos Luis Alberto y Richard Gustavo por su apoyo y acompañamiento durante toda la carrera que me ha permitido seguir adelante. A mis profesores, por su paciencia y motivación. A mi asesor Dr. Keller Sánchez por su apoyo y sus sabios consejos. A mis amigos (as) y hermanos por el apoyo incondicional en todo momento.

La autora

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
Anexos.....	37

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020.....	24
Tabla 2.	Nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.....	24
Tabla 3.	Correlación entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.....	25
Tabla 4.	Análisis de varianza entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.....	26

Índice de figura

Figura 1. Dispersión entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.....	26
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo Conocer la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020. Tipo de estudio básico, diseño descriptivo correlacional. La población y muestra fue de 21 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Entre los resultados destaca el liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, con un nivel “Regular” de 38%, y la gestión municipal en la provincia de San Martín muestra un nivel “Alta” con 43%; asimismo, existe una relación alta positiva entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020, sustentado en un coeficiente de Pearson de 0.887. Asimismo, un coeficiente de determinación de (0.788) explicando que el 78% de la gestión municipal es influenciado por el liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín.

Palabras claves: Gobierno municipal, liderazgo, trabajo de las mujeres

Abstract

The objective of the research was to find out the relationship between women's leadership and municipal management in the province of San Martín, 2020. Type of basic study, correlational descriptive design. The population and sample were 21 workers from the Provincial Municipality of San Martín. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. Among the results, the leadership of women in the province of San Martín stands out, with a “Regular” level of 38%, and municipal management in the province of San Martín shows a “High” level with 43%; Likewise, there is a high positive relationship between the leadership of women with municipal management in the province of San Martín, 2020, supported by a Pearson coefficient of 0.887. Likewise, a determination coefficient of (0.788) explaining that 78% of municipal management is influenced by the leadership of women in the province of San Martín.

Keywords: Municipal government, leadership, women's work

I. INTRODUCCIÓN

Con base de investigaciones sobre temas en mujeres, informan que el papel de una mujer depende de su entorno político y cultural y de su herencia biológica. A fines de la década de 1940, las mujeres no nacieron, sino que se convirtieron en producto de fuerzas sociales que se integraron en la construcción de la identidad, lo que determinó su papel en la sociedad y las expectativas que la rodeaban. En este proceso, las mujeres evolucionan en seres capaces de ocupar los roles que desempeñan. Las mujeres han renunciado a sus roles designados sin contrato. Se están integrando en una sociedad y educación económicamente activas, mejorando su calidad de vida. Las mujeres directivas enfrentan barreras culturales y sociales que socavan su desarrollo y progreso armonioso como profesionales e individuos. La evolución de la mujer influye en el estilo de gestión de la organización. Las mujeres han participado en todas las áreas de trabajo, pero debe tenerse en cuenta que no es fácil para ellas, y sus habilidades a menudo no se reconocen. (Hinojosa, 2013).

Las mujeres están conquistando cada vez más el poder. Y están rompiendo los estereotipos, lo que demuestra que también tienen un estilo de liderazgo seguro y confiable. Las noticias sobre mujeres en puestos de poder son cada vez más frecuentes: la nueva presidenta alemana, Angela Merkel (Angela Dorothea Merkel), de Liberia Ellen Johnson-Sirleaf (Ellen Johnson-Sirleaf), de Filipinas Gloria Macapagal Arroyo (María Gloria Macapagal y Macaraeg de Arroyo) y de Chile Michelle Bachelet (Verónica Michelle Bachelet Jeria), son los últimos ejemplos de estas mujeres que han alcanzado un nivel muy alto. El llamado es solo para llegar a la punta del iceberg. Debajo de ellos, hay muchas historias y ejemplos de mujeres con cargos públicos y empresariales. La gente tiene grandes esperanzas de lo que más y más mujeres líderes significan para nosotros. El aumento del número de mujeres líderes, significa que ser mujeres ya no es un obstáculo para ganar poder. Además, las nuevas Directrices uniformes para un gobierno eficiente propuestas por la CNMV demuestran que es políticamente correcto que las empresas designen mujeres en las instituciones de gobierno (Mayo, 2020).

Con respecto a la igualdad de género, muestra la promesa de aumentar la igualdad entre gobiernos, empresas y ciudadanos en todo el mundo, lo que brinda una oportunidad histórica para consolidar y acelerar el progreso realizado en la región. Décadas recientes, América Latina y el Caribe fueron pioneras del campo del liderazgo de las mujeres en el sector público y el primer país que aprobó una ley que permite asegurar que la mujer sea parte del cuerpo legislativo. Siendo la región que tuvo representación presidencial y con cargos parlamentarios por mujeres, teniendo desempeños palpables. Sin embargo, además del progreso obvio, el progreso del liderazgo femenino no es suficiente y, a veces, incluso sufrió grandes contratiempos. En algunos países, todavía hay menos del 10% de mujeres en la Asamblea Nacional. En el sector privado, esto muestra que hay 1.259 empresas que cotizan en bolsas de valores en 31 países de América Latina y el Caribe, solo un 37% son mujeres, mientras que un 73% de las empresas carecen de mujeres en la alta gerencia (Morrison, 2018).

Si bien la proporción de talento femenino en el mercado ha aumentado en las últimas décadas, un estudio realizado por LinkedIn en 2019 señaló que solo el 17% de las mujeres ocupan puestos de gerente, que es lo mismo que los puestos de mando de nivel medio que ocupan los gerentes. Las gerencias están ocupadas en un 67% por hombres. El liderazgo femenino de alguna manera significa humanizar esta organización en el mundo privado que ha sido excluido del mundo público, por lo que comprender esta realidad no es exclusiva, sino que debería ser compatible. Así como las mujeres que participan en actividades políticas hoy no tienen la oportunidad, porque la masculinización de la vida política aún se mantiene, lo que se puede reflejar en muchos ejemplos. Los expertos señalan que los roles de género tradicionales, es decir, las mujeres son gerentes en lugar de líderes, aún predomina en los partidos políticos.

Este estudio intenta determinar la relación entre las mujeres líderes en la gestión municipal. Del mismo modo, establece relación entre el liderazgo y gestión; especialmente en el gobierno provincial, además de responder de manera efectiva a las diversas necesidades de la población, también tiene

representantes de muchas regiones, aprovecha al máximo los recursos públicos puede ampliar el alcance de la oferta como gobierno y los servicios prestados, debido a que muchas mujeres ocupan puestos importantes en la estructura funcional, por lo que otras mujeres son parte del gobierno y son responsables de la gestión, planificación, implementación o evaluación; en este sentido, es importante comprender su papel en las funciones asignadas y su rol de liderazgo desempeñado.

Seguidamente se planteó el problema del estudio ¿Cuál es la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020? Como pregunta específica ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020?

Seguidamente, se planteó la justificación del estudio; conveniencia, permitió identificar su liderazgo en el cargo y el rol que desempeña en la municipalidad provincial, a ello se adiciona su aporte a la gestión edil para responder de manera eficiente las necesidades de los ciudadanos. Relevancia social, permitió conocer el valor y la importancia que tiene la mujer en asumir responsabilidades y compromisos laborales, todo en respuesta de manera oportuna a las necesidades que tiene la ciudadanía, donde ejerciendo su profesionalismo es capaz de responder sus expectativas y satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Valor teórico, permitió conocer la vinculación del liderazgo con la gestión municipal, con este hallazgo poder aportar a la comunidad científica, dando realce que cada día más mujeres se incorporan a esferas laborales y que cumplen sus roles de manera eficiente. Implicancia práctica, permitió en el ámbito laboral una mayor presencia de la mujer, especialmente en el ámbito público, donde cumple sus funciones asignadas cabalmente. Asimismo, pudo contar con una imagen representativa para la institución y por el pasar del tiempo podrá equiparse en número de funcionarias mujeres. Cabe precisar que la gestión tiene una variedad de normas que permite la funcionabilidad de la gestión desarrollada por los funcionarios y/o funcionarias, donde surge la importancia del liderazgo para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales. Utilidad metodológica,

permitió responder coherentemente la hipótesis planteada, donde reafirma la existe de relación entre las variables estudiadas y con los hallazgos podrán ser proyectados y comparados con otros estudios.

El objetivo general del estudio es, conocer la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020. En tanto, los objetivos específicos, determinar el nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020. Determinar el nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Finalmente, el estudio formuló hipótesis general H_i : Existe relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020. H_o : No existe relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020. Como hipótesis específica

H_1 : El liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, tiene un nivel regular. H_2 : La gestión municipal en la provincia de San Martín, tiene un nivel regular.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se plantea los antecedentes, destacando en el nivel internacional; Navarro, J. (2018), *Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales*. (Artículo científico). Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia. Investigación básica, no experimental y enfoque cualitativo. Población conformada por 40 artículos seleccionados, siendo la misma muestra. Técnica fue la consulta de fuentes seleccionadas. Concluyó que, reúnen varios elementos para continuar abriendo la brecha para futuras investigaciones y posteriores intervenciones del liderazgo femenino en el sector educación. De hecho, sorprendentemente, a pesar del progreso logrado en el tema, la investigación aún no se ha profundizado en Colombia.

Jorna, A. (2016), *Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba*. (Artículo científico). Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. Estudio descriptivo, transversal. Población y muestra conformada por 56 directores de policlínicos, hospitales y direcciones municipales de salud de las provincias Pinar del Río, Camagüey y Santiago de Cuba. Técnica empleada la encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que, la diferencia entre hombres y mujeres radica en el género, que viene determinado por los propios directivos, hombres o mujeres, y no indica que existan diferencias entre hombres y mujeres.

Paz, A. (2019), *Liderazgo femenino como estilo de gestión en la Universidad de La Guajira, Colombia*. (Artículo científico). Universidad de La Guajira, Colombia. Investigación de campo descriptiva, no experimental y comercializable La población estuvo conformada por 8 directoras de programas, siendo la misma muestra. Técnica empleada la encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que, se puede analizar la capacidad de liderazgo femenino de la Universidad de La Guajira y encontró que estaba relacionado con las habilidades técnicas. El director del programa promueve la finalización del trabajo entre sus colaboradores, y la falta de dominio de las herramientas técnicas limita su capacidad de trabajar en cierta medida. Pero

su experiencia, conocimientos básicos y deseo de hacer un buen trabajo ayudan a mejorar sus habilidades. Por lo tanto, incluso las mujeres con habilidades técnicas de nivel medio se consideran una oportunidad para mejorar el dominio de la tecnología y sus aplicaciones.

En el nivel nacional, Cárdenas, L. (2016), *Liderazgo femenino de estudiantes en una institución educativa. Perú.* (Artículo científico). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Estudio de tipo interpretativo y enfoque cualitativo. Técnica fue la entrevista y grupo focal; los instrumentos empleados la guía de entrevista en profundidad y de grupo focal. Concluyó que, evidencia de que el liderazgo de las mujeres no tiene nada que ver con las instituciones, con dominancia por los hombres, incluyendo toma de decisiones.

Ramos, H. (2012), *Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco.* (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. La investigación descriptiva, no experimental. Población y muestra conformada de 50 trabajadores de la gestión. Técnica empleada la encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyó que, en el siglo XX, las agencias de gestión y las administraciones municipales exigieron a los administradores públicos que ordenaran a sus subordinados observar la disciplina de los auditores; es decir, prestar atención al cumplimiento por parte de los funcionarios públicos de las normas administrativas y de integridad. El modelo organizativo tradicional, burocrático, jerárquico y dominante (8) ya no tiene poder discrecional y ya no puede resolver los cambios en las necesidades de la población en este período complejo. Las consecuencias de cambiar la carga de trabajo y ampliar el alcance de los servicios que el municipio debe abordar.

Román, Y. (2018), *Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones.* (Artículo científico). Escuela Universitaria de Posgrado UNFV, Perú. Investigación cuantitativa, diseño correlacional. Población conformada por 150 trabajadores, con una muestra de 150. Técnica la encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyó que, sobre la base de esta investigación, se revisó el liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el estudio de caso con el fin de aumentar su participación e

influencia. Su capacidad de liderazgo hace que la toma de decisiones sea más precisa y efectiva. En este sentido, la tendencia es aumentar la participación, demostrando así la igualdad de derechos sociales en la sociedad.

En el nivel regional y local, Archenti, L. (2016), *Liderazgo del alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación básica, no experimental. Población y muestra conformada por 45 personas. Técnica la encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyó que, la muestra encuestada muestra que 72% de personas piensan que el alcalde adopta un estilo de liderazgo transformador, 70% adopta un estilo democrático, el 69% posee un estilo carismático, y el 64% y el 54% adopta estilos transaccionales y autoritarios.

Castro, C. (2017), *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. La investigación correlacional-descriptiva no experimental. Población y muestra conformada por 66 colaboradores. Técnica la encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyó que, hubo una correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral ($r = ,841^{**}$; $p < 0.01$). Esto muestra que la resonancia del rasgo del líder está relacionada con el desempeño del colaborador.

Saavedra, R. (2016), *El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación básica, no experimental. Población y muestra conformada por 40 trabajadores. Técnica la encuesta e instrumento cuestionarios. Concluyó que, existe una relación entre el liderazgo del director y su motivación; en otras palabras, el buen liderazgo del director afectará la motivación de los docentes. Por lo tanto, se obtiene una alta correlación entre estas variables y la dirección positiva ($r = 0.73$), y de acuerdo con la prueba estadística bilateral, el valor de p es bajo ($p < 0.01$), y el nivel de significancia es ($p = 0.000$). Por lo tanto, la hipótesis original fue rechazada.

Respecto a las teorías, en las últimas décadas, la gente ha mencionado cómo el liderazgo afecta a los subordinados. Esta es una condición humana global básica porque los líderes han estado guiando a otros desde que la humanidad ha vivido en la sociedad. De esta manera, el liderazgo ha cambiado a medida que la sociedad se desarrolla (Barroso, 2010). Según Daft (2006), En un inicio, la base de la investigación sobre liderazgo fue la estructura que definió cómo se guiaba la sociedad y el análisis de los grandes líderes de la historia mundial, para determinar qué características los hacen diferentes, a fin de lograr el gran objetivo. La conclusión es que los líderes nacen, no los hechos. En el siglo XX dC, esta hipótesis comenzó a ser refutada por nuevos expertos en esta disciplina, porque puedes entender todos los tipos de liderazgo propuestos hoy. Esto tiene que ver con las habilidades de liderazgo e influye en las personas para llevarlas a alcanzar objetivos comunes.

El liderazgo como concepción dinámica continúa evolucionando a medida que nuevos elementos están involucrados en la definición, aunque no importa qué elemento o cuántos elementos se intervengan, siempre es posible resaltar a los líderes y sus seguidores al involucrarlos en el proceso, relación y objetivo para lograr su objetivo común (Daft, 2006). Un líder es una persona seguida por un grupo de personas, admite que es el jefe o asesor, y también puede ser la persona a cargo de la competencia deportiva según lo define el Diccionario de la Real Academia. Del mismo modo un líder es la que tiene injerencia sobre personas, a las mismas que llamamos seguidores. Todo ello tiene como objetivo alcanzar algunas metas, en principio, deben ser universales. El líder es quien inspira a sus seguidores a alcanzar estos objetivos (Zuzama, 2015).

Los tipos de liderazgo según García (2020), recogido de una serie de investigaciones sustentadas en teorías que hablan sobre ello, presentado los tipos de liderazgo más habituales. El método de liderazgo *laissez-faire*, llamado método de liderazgo confiado, método que no interfiere y carece de retroalimentación continua. Cuya descendencia es francesa "dejar ir" o "dejar ir". Los líderes de *laissez-faire* intervienen solo cuando es necesario y minimizan el control; se sustenta en la siguiente base teórica: los

colaboradores experimentados, bien entrenados y motivados requieren menos supervisión para aumentar la productividad. Debido a que estos trabajadores son hábiles y tienen habilidades de ejecución independientes, pueden completar tareas con poca supervisión. El liderazgo autocrático permite a los supervisores tomar decisiones y formular pautas sin la participación del equipo. El líder hizo todo lo posible, siendo incuestionable, siendo dirigido unidireccionalmente, donde los subordinados seguirán lo establecido.

El liderazgo democrático, llamado participativo, se caracteriza por priorizar la participación de grupos enteros para crear entusiasmo entre los trabajadores. El líder suscita un diálogo entre seguidores y así considere las opiniones del grupo, sin embargo, la última palabra siempre la da el superior, cuya característica se fundamenta en la comunicación y donde el desempeño tiene retribuciones y por consiguiente los líderes tienen sus galardones. Los líderes transformadores, utilizan la comunicación de alto nivel para lograr sus objetivos y brindar un sentido de transformación. Están comprometidos a alcanzar una visión horizontal común promoviendo el cumplimiento de los objetivos en situaciones de crisis y emergencia.

Con respecto al liderazgo femenino, Gómez (2018), describió las características de las mujeres líderes. Se presta atención a las mujeres porque dejan de lado sus emociones en todo lo que hacen y, teniendo en cuenta sus circunstancias especiales e importantes, ayudan al desarrollo humano de las personas. Las mujeres han establecido relaciones interpersonales más confiables y creíbles, por lo que han creado un ambiente propicio para una organización rica, y la forma de lidiar con la realidad siempre proviene de los individuos. Su interés en las personas proviene de prestar atención a los detalles y problemas. Tiene la capacidad de ponerse en la posición del otro y comprender la misión y las expectativas de todos. Esta capacidad le permite determinar si lo bueno o lo malo proviene de todos. Mientras la dama intenta ponerse en la posición de la otra persona, conociéndolo, conociendo sus limitaciones, en lugar de pedir empatía más allá de lo que él puede proporcionar, la capacidad de negociación más abierta encontró la clave

mágica para una negociación efectiva. Las mujeres están más preocupadas por establecer y mantener relaciones, tienden a expresar sus puntos de vista y se esfuerzan por abordar las posiciones de manera más indirecta y persuasiva.

Con habilidades de liderazgo más participativas, la sensibilidad de las mujeres hace que ellas adopten un enfoque más humano de la dirección. Las mujeres toman el liderazgo como responsabilidad de todos, y ejercen un control más participativo y abierto, porque al transmitir su entusiasmo por el trabajo, pueden transmitir autenticidad y respeto por las personas. En la gestión, las mujeres suelen confiar más en la cooperación que en la competencia. Las mujeres tienden a convertir los intereses personales de los miembros del equipo en objetivos organizacionales en lugar de imponer objetivos desde el exterior. Las mujeres comparten poder, información, aumentan el valor de los demás y hacen que las personas se sientan apasionadas por las personas que trabajan con ellas.

Con una perspectiva global y versatilidad, la perspectiva global de una mujer se asocia con una capacidad de lectura situacional que tiene un mejor sentido del tiempo y antecedentes de relación, lo que la hace más abierta al mundo desconocido, además de las condiciones y los prejuicios. Las mujeres son mucho más fáciles de adaptar a los cambios y eventos imprevistos, y es precisamente porque tienen la capacidad de innovar, por lo que pueden analizar problemas desde diferentes perspectivas y siempre buscan soluciones inteligentes. La característica de una mujer es que cuando no sabe, hará preguntas y escuchará sin temor ni vergüenza; no tiene miedo de cometer errores y mostrar sus debilidades, dejar que los demás sepan cómo cooperar y mejorar su trabajo, no es un problema disculparse. Las mujeres se caracterizan por poder realizar múltiples trabajos al mismo tiempo y lograr buenos resultados, sabiendo cómo organizarse de manera más efectiva y rápida.

En mayores habilidades de comunicación, es que genera una diferenciación marcada entre mujeres y hombres. Por ejemplo las mujeres y los hombres se comunican de manera diferente porque ella ve una red de contactos detrás de

todos y espera fortalecer la relación al tratarse mutuamente por igual. Tienden a hablar y entenderse al mismo tiempo porque visualizan la conversación como una construcción colectiva en la que todos participan. Para las mujeres, el concepto más democrático de poder es la fuente del poder comunitario. Las mujeres se caracterizan por ser más flexibles que los hombres porque no están profundamente arraigadas en el poder o las relaciones derivadas del poder. Ven la redistribución del poder como una oportunidad más que como una amenaza; fomentan más consenso y mediación y crean una atmósfera de cooperación al ejercer autoridad.

Según, Gómez, (2018), las mujeres y los hombres difieren en su liderazgo promovida, difundida y destacada en los últimos años por el Foro Feminista, en el que las mujeres han mostrado una marcada diferencia en relación con los hombres tradicionales. Liderazgo diferente. El término "liderazgo de las mujeres", que se usa ampliamente hoy en día, comienza con la creencia en las diferencias de género de las mujeres. Esta diferencia de género suele ser esencialista y valora tradicionalmente características femeninas: sensibilidad, comprensión, habilidades de negociación, prudencia, evitación de conflictos, emociones o intuición. Las diferencias identificadas por la designación también se ven afectadas por muchas otras variables, como el tipo de organización, la posición dominante de hombres y mujeres en la plantilla, el método utilizado y el género del investigado

Por otro lado, Benavidez (2011), define la gestión municipal como una guía para la dirección, acciones, pronóstico, visualización y uso de capitales en aras de alcanzar objetivos. Es preciso considerar la temporalidad para ejecutar cada parte y todos los eventos involucrados en el proceso. Para Huergo (2010), gestionar no es únicamente dirigir o "gerenciar", tampoco organizar simplemente y, mucho menos liderazgo (en términos de su autocracia, carisma y paternalismo). Tampoco sigue la lógica de la "receta", que generalmente está relacionada con la elaboración de imagen corporativa o la presentación estratégica. El pensamiento y la gestión son siempre desafíos. Debido a que las coordenadas de la realidad en la que operamos han cambiado (y ha estado cambiando), al mismo tiempo, nosotros (como

instituciones o como personas) hemos participado en estos cambios en nuestra sociedad.

Los desafíos de gestión municipal, en términos de un proceder creativo de procesos combinados, nos inducen a acoger una cualidad auténtica y razonada: el pasado jamás debe repetirse (solo como una farsa, como decía Marx), y el expectante futuro no puede hacernos negar el desafío de las condiciones del presente. Actualmente exigir el estatus presente y a las personas u organizaciones de acuerdo con los fantasmas pasados o del futuro significa desperdiciar circunstancias existentes y echar abajo otras condiciones. Por el contrario, es un proceso colectivo de importancia histórica basado en las circunstancias y condiciones experimentadas. En este sentido, la gestión es un trabajo integral, entendida como un proceso de compromiso organizacional, durante el cual se coordinan diferentes perspectivas y esfuerzos para avanzar efectivamente en la dirección que esperamos aceptar de manera participativa y democrática. Avanzar en los objetivos establecidos por la organización.

La gestión se ha convertido en una palabra hegemónica que va de la mano con los conceptos empresariales o administrativos de la sociedad, las instituciones o los procesos organizativos; el portal tipos de gestión (2020), tipifica en diez áreas. La gestión empresarial es una actividad destinada a mejorar la productividad y el espíritu competitivo de una organización. Incluyendo la planificación, implementación y control de medidas y estrategias relacionadas con los procedimientos de fabricación y gestión.

La gestión ambiental reside en un complejo de acciones, profesiones y estrategias destinadas a proteger y salvaguardar la naturaleza y guiar los materiales directos nativos de manera verisímil y justa, y se caracteriza por un enfoque multidisciplinario que involucra elementos sociales, económicos y biológicos.

La gestión educativa, es un procedimiento destinado a fusionar varios proyectos educativos de una organización, permite mantener la

independencia organizacional desde las políticas públicas y facilita el procedimiento pedagógico para resolver este problema.

Gestión humana, el objetivo de la gestión del personal es garantizar que el proceso de gestión se utilice para guiar el desarrollo de los empleados en varios departamentos, a partir de la elaboración de perfiles de personas, sitios de trabajo y conexiones, hasta la formación de conocimientos, habilidades, bienestar y salud hasta el apropiado paro de labores.

La gestión social, incluye la elaboración de diferentes espacios de relaciones sociales. Es un programa implementado en una comunidad específica basada en el aprendizaje grupal abierto a largo plazo para planificar y desarrollar proyectos con el fin de resolver dificultades sociales. Este método de gestión necesita comunicarse entre varios actores (como agencias gubernamentales, empresarios, organizaciones privadas y otros residentes).

La gestión de la calidad, es una colección de leyes propias de la organización, que están relacionadas entre sí. La organización debe utilizar esto como base para guiar la gestión ordenada de su nivel de calidad, y su propósito es mejorar continuamente la calidad del negocio.

La gestión de riesgos, incluye actividades para comprender, verificar y calcular las pérdidas causadas por desastres y la posibilidad de consecuencias negativas. Y las acciones preventivas, reductoras y correctivas que deben tomarse.

La gestión empresarial, es una profesión que se encarga de identificar las instituciones y abrirlas al mundo exterior. Su trabajo tiene dos aspectos básicos, satisfacer al cliente y afianzarse en el mercado. Para este fin, es básico establecer una organización de calidad adecuada, áreas de atención al cliente efectivas y servicios o productos de alta calidad.

La gestión cultural, es la ocupación profesional de las personas que conectan la sociedad y no efectúan tareas como maestros o críticos, sino a través de proyectos y planes culturales. Para llegar al objetivo, se han tomado las siguientes acciones: Aumentar la participación en actividades culturales,

colaborar para desarrollar oportunidades culturales para grupos específicos y para organizar proyectos derivados de la imaginación ciudadana.

La gestión de la tecnología, se ve como conocimiento y práctica. Consiste en una estructura de conocimiento y prácticas relacionadas con los procedimientos para la formulación, desarrollo, transferencia y uso de tecnología. Para los entendidos en la materia, ven a la organización como un conjunto de métodos distribuidos para crear aplicaciones de información y expandir la calidad de las actividades humanas para desarrollar servicios y bienes.

La gestión municipal, adecuadamente su desarrollo utiliza diferentes tipos de herramientas o recursos, tal como García (2014), que propone y describe estas herramientas o recursos. En primer lugar, como recursos materiales, son activos tangibles que las empresas deben proporcionar servicios, como instalaciones, inmuebles, maquinaria, equipos, oficinas, propiedades, instrumentos, herramientas, etc. Además de la parte primaria y los materiales auxiliares, el trabajo en progreso y los productos finales que forman parte del producto.

Segundo, los recursos humanos (RR.HH.), son recursos esenciales para cualquier ayuntamiento. Porque la gestión y el funcionamiento de otros recursos dependen de ellos. Considerando particularidades, posibilidad de desarrollo, ideas, creatividad, habilidades, experiencia, conocimiento, etc. Particularidades distinguen otros recursos, dependiendo de su rol y nivel: trabajadores, empleados, supervisores, técnicos, directores, etc.

En tercer lugar, los recursos financieros son recursos monetarios propios y externos de la empresa, que son esenciales para el funcionamiento normal y el desarrollo de la empresa, y pueden ser sus propios recursos financieros: existen en forma de efectivo, contribuciones de capital de socios y ganancias. Recursos financieros externos: considerando los préstamos de acreedores y provisos, préstamos bancarios o privados y emisión de valores (bonos).

Finalmente, como cuarta parte están los recursos tecnológicos, es el medio de utilizar la tecnología para lograr sus objetivos. Estos recursos técnicos

pueden ser tangibles (computadoras, máquinas, otros equipos) o intangibles (sistemas, procesos, aplicaciones virtuales). La tecnología en estos tiempos se ha transformado en una pieza fundamental en diversas tareas.

Desde el principio hasta el presente Merna (2015), ha estado involucrado en la gestión pública y el liderazgo de las mujeres desde una perspectiva global y atribuyó la igualdad de oportunidades de género en la política a la sociedad, lo que ha provocado acalorados debates en el ámbito político y la sociedad. Académicamente, especialmente en las instituciones políticas, si la cifra de mujeres es menor que de los hombres y qué medidas se toman para aumentar estos números de manera más efectiva. Además, varios informes y encuestas muestran que solo el 3.2% de mujeres ocupan puestos importantes en las importantes empresas de la UE, mientras que solo el 19.1% de los curules parlamentarios de todo el mundo son mujeres. La situación es similar en todos los continentes, aunque la desigualdad es más pronunciada en los países en desarrollo.

La participación de las mujeres como líderes es restringida, repercutiendo en la limitada presencia de las mujeres en la esfera política, y esto es un escenario más reciente. Su historia se remonta a la década de 1950, cuando fue el comienzo de los derechos de voto femenino. Desde 1993, han ampliado sus escaños en puestos políticos y han asignado el número de representantes a los participantes en grupos políticos. Desde 1998, Perú ha implementado la Ley de Cuotas, que es la primera vez que se requiere que el 30% de las mujeres sean candidatas para concejales municipales. Esto brinda a muchas mujeres la oportunidad de participar activamente en la política peruana, lo que significa que la presencia en la vida política de las mujeres viene logrado un salto muy importante tanto en cantidad como en calidad. Esta nueva situación favorable es el resultado del largo viaje de las mujeres como líderes sociales, participando en la gestión de programas sociales, o participando en organizaciones de coalición de mujeres que luchan contra la desigualdad.

Este proceso comenzó en la década de 1980 con esta hazaña, que provocó una gesta y causó problemas sociales como el hambre, la pobreza, educación de bajo nivel de calidad y la insuficiencia en los sistemas de salud

(especialmente en la región). Las condiciones desfavorecidas rurales y urbanas se han vuelto visibles y abiertas. Como resultado, el protagonismo de las mujeres en resistir la presión social del gobierno, y han participado en la gestión local y la política local en Perú de manera más activa y organizada. Su función más destacada es la gestión social, promoviendo así la capacidad de gestión. Especialmente a través de la mediación con las autoridades locales en las luchas de las personas y las organizaciones comunitarias. Del mismo modo, las personas también han visto un progreso significativo. Por ejemplo, Merna (2015), realizó un análisis y mencionó que las mujeres peruanas han logrado un progreso significativo en los últimos años porque no solo se sienten representativas, también tienen un rol importante dentro de la política nacional y los asuntos políticos nacionales y locales; sin embargo, debe tenerse en cuenta que el número de minorías indígenas aún están sub-representadas.

Según, Tello (2009), la dicotomía entre gobernabilidad democrática e inclusión y representación ha enfrentado a instituciones frágiles en los países latinoamericanos desde el establecimiento de instituciones democráticas, lo que a su vez exacerbó la pobreza, la desigualdad y la sociedad. Mayor rechazo. Además, la crisis económica en curso ha interrumpido severamente el proceso de desarrollo a nivel mundial y nacional, y los gobiernos y sus instituciones no pueden enfrentar soluciones sostenibles, lo que reduce aún más el nivel de crecimiento y, por el contrario, en muchos casos, refleja retrocesos. Del mismo modo, está experimentando deficiencias de gobernanza, que se define como un desequilibrio desde la sociedad y el mismo nivel gubernamental para responder legal y efectivamente. Además, si las políticas públicas, incluidos los derechos civiles y políticos, se promueven en la búsqueda del desarrollo humano, siempre que se gestionen dentro de un marco democrático, la legitimidad será legitimada, porque las necesidades de los ciudadanos pueden satisfacerse desde allí.

Esto requerirá la participación de todos los sectores y participantes en la sociedad. Por lo tanto, el binomio entre gobernabilidad y democracia ahora se reconoce como gobernabilidad democrática. Desde una perspectiva de

género, la gobernanza democrática en América Latina aún no ha demostrado la capacidad de satisfacer necesidades de ambos géneros desde el enfoque de igualdad, pero a pesar de la obvia desigualdad, la preferencia política de los niños sobre las niñas, las mujeres también son importantes. Los medios actuales para aumentar el poder se reflejan en la cautelosa pero continua "feminización política". Los datos de los últimos diez años muestran que la participación política de las mujeres en el poder ejecutivo aumentó en un 5% (del 9% al 14%), y su representación aumentó del 5% al 13% de los escaños en el Senado, la Cámara de los Comunes o el parlamento unicameral del 8% al 15%.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

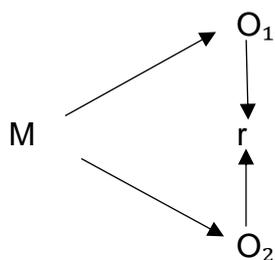
Tipo de estudio

Aplicó una investigación básica, cuyo propósito es mantener las variables estudiadas en su mismo origen, evitando alteraciones probables durante el estudio desarrollado (Hernández, 2010).

Diseño de investigación

Se aplicó un diseño descriptivo correlacional, el mismo que mide la asociación entre las variables, es decir la importancia que tiene una sobre la otra (Hernández, 2016).

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

V1: Liderazgo

V2: Gestión

r : Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Liderazgo

Persona influyente sobre un grupo de personas, consideradas seguidores, siendo su finalidad lograr objetivos, él mismo es el ente responsable de motivar para lograr resultados institucionales (Zuzama, 2015).

Gestión

Orientación de acciones, donde se provisiona, visualiza y hace uso de recursos y esfuerzos para alcanzar metas, donde las actividades se articulan para alcanzar objetivos, en los plazos definidos y responsables predefinidos (Benavidez, 2011).

Definición operacional

Liderazgo

Es la influencia de una persona a un grupo de personas, los mismos que tiene objetivos y metas comunes, para ello se empleará un cuestionario para medir el liderazgo de la mujer.

Gestión

Permite generar la ruta para alcanzar un determinado fin y en donde interactúan actividades, donde se aplicará un cuestionario para medir el nivel de gestión.

El instrumento de liderazgo cuenta con seis dimensiones, y el instrumento de gestión tiene cuatro dimensiones, los mismos que forman indicadores, con escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Establecida por 21 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín en el periodo 2020.

Cabe precisar por ser una población pequeña no se empleó criterios de inclusión ni exclusión.

Muestra

Conformada por la totalidad de la población; es decir, por 21 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Muestreo

No se aplicó, considerando un muestreo no probabilístico.

Unidad de análisis

Considerado a una trabajadora de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

La técnica la encuesta, cuya finalidad es determinar la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Instrumentos de recolección de datos

Para conocer la variable liderazgo, cuyo propósito es medir el nivel de liderazgo de la mujer, en donde se consideró como fuente a Jorna (2016), en su estudio percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba.

El instrumento tuvo seis dimensiones, preocupación personal, negociación, participación, visión global, comunicación y democrático; en donde se identificó cuatro ítems evaluados, convirtiendo un instrumento en 24 ítems.

Al evaluar el nivel de liderazgo, los rangos de puntuación abarcan de 1 a 5 puntos; donde el puntaje 1 es muy bajo, 2 es puntaje bajo, 3 es regular, 4 es bueno y 5 muy bueno.

Para gestión, cuyo fin es determinar el nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, donde se apoyó en el estudio de Ramos (2012), denominado propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco.

El instrumento tuvo cuatro dimensiones, materiales, humanos, financieros y tecnológicos; evaluándose cuatro ítems por dimensión, haciendo un total de 16 ítems en el instrumento.

Los puntajes oscilan entre 1 a 5 puntos; siendo el puntaje 1 como muy baja, 2 como baja, 3 como regular, 4 como buena y 5 como muy buena.

Validez

Instrumentos validados por expertos.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo	1	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	2	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	3	Metodólogo	47	Existe suficiencia
Gestión	1	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	2	Metodólogo	46	Existe suficiencia
	3	Metodólogo	47	Existe suficiencia

La validación se desarrolló a dos cuestionarios, donde fueron evaluados por expertos, en donde se valoró su consistencia y coherencia de cada elemento de las variables estudiadas, obteniendo un promedio de 4.63, que alcanzó un 92.6% de semejanza en los expertos, indicando una alta validez, que pudo ser empleado en el desarrollo del estudio.

Confiabilidad

Se aplicó el alfa de cronbach.

Análisis de confiabilidad: Liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	21	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	21	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.853	24

Análisis de confiabilidad: Gestión

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	21	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	21	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	16

3.5. Procedimientos

El estudio cuya finalidad es conocer la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, luego se gestionó por medio adecuado con la municipalidad, y con previa autorización se procedió a conversar con las colaboradoras para coordinar la aplicación del cuestionario, el mismo que estuvo formulada por ítem y su valoración respectiva. Posterior a ello, se llegó a un acuerdo para interactuar con el entrevistado y realizar la aplicación del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Para llegar a plantear los hallazgos, tuvo que pasar por una etapa de análisis de los datos recabados, en donde empleó el SPSS ver 24, a ello adición como estadístico al coeficiente de Pearson. Donde permitió determinar el nivel de acercamiento de las variables empleadas. El coeficiente muestra un rango de -1 y 1, en donde se identifica dependencia directa o indirecta, cuando el valor es 0 indica independencia total (Valderrama, 2016).

3.7. Aspectos éticos

Se fundamentó en principios éticos internacionales, partiendo de la valorización de las funcionarias, donde la participación fue de manera libre, teniendo como finalidad reconocer la relación de las variables estudiadas para hacer un mayor involucramiento de la mujer en la gestión municipal, se identifica la justicia con el amplio respeto a los derechos de las participantes, reconociendo la utilidad académica; finalmente, posee una alta responsabilidad en desarrollar los procesos de estudio de manera planificada para alcanzar fines investigativos.

IV. RESULTADOS

4.1. Liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020.

Tabla 1

Nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020.

Nivel	Intervalo	N°	%
Muy bajo	24 - 41	1	5%
Bajo	42 - 61	2	10%
Regular	62 - 81	8	38%
Alto	82 - 101	6	29%
Muy alto	101 -120	4	18%
Total		21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín

Interpretación:

El liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020, se observó un predominio del nivel “Regular” con 38% (8), nivel “Alto” con 29% (6). Asimismo, nivel “Muy alto” con 18% (4), nivel “Bajo” con 10% (5), y nivel “Muy bajo” con 5% (1).

4.2. Gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Tabla 2

Nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Nivel	Intervalo	N°	%
Muy baja	16 - 29	1	5%
Baja	30 - 42	1	5%
Regular	43 - 55	7	33%
Alta	55 - 68	9	43%
Muy alta	69 -80	3	14%
Total		21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín

Interpretación:

La gestión municipal en la provincia de San Martín, presentó un predominio del nivel “Alta” con 43% (9), nivel “Regular” con 33% (7). Asimismo, nivel “Muy alto” con 14% (3), nivel “Bajo” con 5% (1), y nivel “Muy bajo” con 5% (1).

4.3. Relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Previamente se formuló la siguiente:

Ho: El liderazgo de la mujer no se relaciona significativamente con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

H₁: El liderazgo de la mujer se relaciona significativamente con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.

Nivel de significación:

Significancia teórica es $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Por tanto, se debe rechazar la Ho cuando la significación observada “p” es menor a α . y no se rechaza la H₁ con un “p” es mayor a α .

Tabla 3

Correlación entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020

Estadísticas de la correlación	
Coeficiente de correlación	0.888
Coeficiente de determinación R ²	0.788
R ² ajustado	0.776
Error típico	10.107
Observaciones	21

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS ver 24.

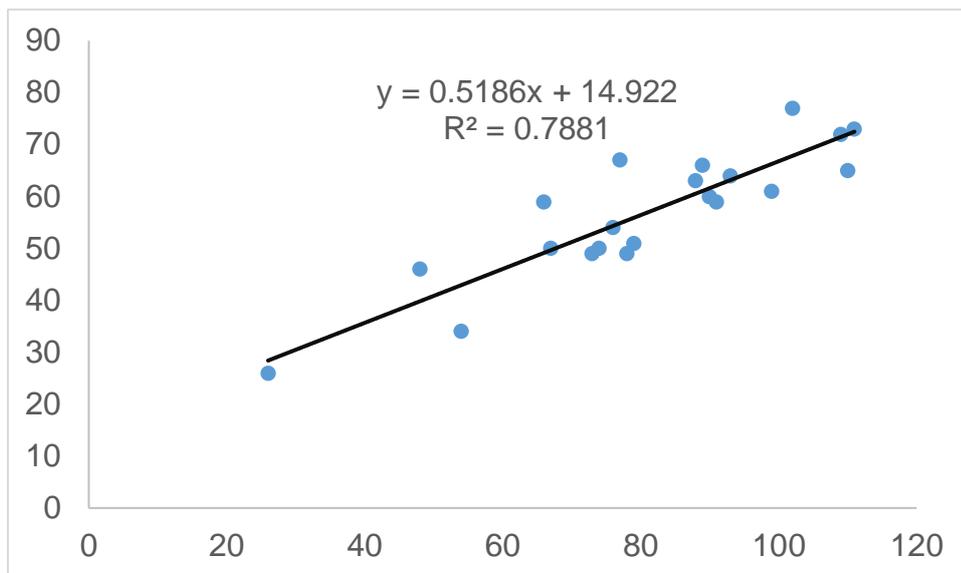


Figura 1. *Dispersión entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020*

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS ver 24.

Interpretación:

Se observa un coeficiente de Pearson de 0.887, afirmando una relación alta positiva entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal, Asimismo, un coeficiente de determinación (0.788) indicando que un 78% de la gestión municipal es influenciado por el liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín.

Tabla 4

Varianza entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	7217.8407	7217.8407	70.649	0.000
Residuos	19	1941.1116	102.1637		
Total	20	9158.9524			

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS ver 24.

Interpretación: De acuerdo a la aplicación de Pearson, el valor crítico de Fisher (0.000), siendo menor al error del 5% (0.05); en ese sentido, se puede mencionar que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a los datos y se acepta la correlación.

V. DISCUSIÓN

El nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, muestra un predominio del nivel “Regular” con 38%, un nivel “Alto” con 29%; donde se infiere que el liderazgo de la mujer en la gestión municipal supera el 60%, el mismo que permite desarrollar actividades de manera eficiente, alcanzado determinados resultados de acuerdo a los plazos que estipula la planificación. Es necesario precisar que las mujeres con cargos en la gestión son pocas, pero su desempeño en comparación con la demás gerencia muestra mejores resultados, todo ello en beneficio de la ciudadanía, y con más razón en estos tiempos de crisis, donde el ciudadano busca representación y acciones oportunas.

En esta línea, Navarro (2018), en su estudio llegó a concluir que con el pasar de los tiempos, las brechas se verán incrementadas en futuros trabajos de investigación y posteriores intervenciones en el plano laboral, a ello se suma una corriente fuerte donde coloca a la mujer en un sitio importante para afrontar los desafíos que se avizoran en el futuro, donde es importante el tema educativo que genere un mayor grado de capacidades para afrontar determinados cargos y/o responsabilidades. Por tanto, el hallazgo de Navarro permite reconocer que el futuro es una lucha permanente de conocimientos y capacidades para acceder a un cargo laboral, más aún al tratarse de toma decisiones en un gobierno municipal.

Por su lado, Paz (2019), se refiere al hecho de que el liderazgo femenino está asociado con habilidades técnicas. Las empleadas usan esta habilidad para realizar el trabajo entre sus socios y utilizan herramientas técnicas que limitan el desempeño laboral, los conocimientos básicos y el deseo de trabajar para ayudarlas a mejorar sus capacidades. Por lo tanto, incluso si existen niveles intermedios de habilidades técnicas entre las mujeres líderes, se las considera oportunidades de mejora en el dominio de la tecnología y sus aplicaciones. Esta afirmación de Paz tiene afinidad con el estudio, las funcionarias de la municipalidad poseen competencias para adecuarse al manejo de herramientas, que favorece el desarrollo de sus actividades.

En cambio, Cárdenas (2016), evidenció el predominio masculino en la participación y toma de decisiones en la institución, hace que el liderazgo femenino no sea relevante. Este hallazgo difiere con el hallazgo del estudio, donde se aprecia un mejor liderazgo de la mujer y ello infiere que los logros de las actividades y el desempeño mismo son mejores en las áreas donde las mujeres lo presiden en comparación de los hombres.

En cuanto al nivel de gestión municipal en la municipalidad provincial de San Martín, donde el nivel "Alto" con 43%, y el nivel "Regular" con 33%, muestra porcentajes relevantes que coadyuvan a la gestión municipal, en las que se puede inferir que la contribución de la mujer es determinante y que propicia un gran equilibrio en los diversos procesos municipales, haciendo que la productividad y la generación de valor público se evidencie con claridad por parte del ciudadano, en donde se sienta ese vínculo horizontal entre el gobierno y la sociedad.

En ese sentido, Ramos (2012), concluyo que los encargados y responsables públicos satisfagan el cumplimiento de procesos administrativos. Donde se evita la discrecionalidad, básicamente en contextos organizacionales de tipo tradicional, burocrático, entre otros, donde es necesario priorizar la respuesta a los ciudadanos, alterando los volúmenes de carga de trabajo y expansión de servicios, consecuencias que deben solucionar la municipalidad. Este estudio difiere, ya que los hallazgos de Ramos muestran que el gobierno local, no alcanza a suplir las necesidades de los ciudadanos, donde pone de manifiesto su poca cobertura en el cumplimiento de los objetivos y ello afecta a la satisfacción de los ciudadanos.

Por su parte, Román (2018), se centra en el liderazgo y la participación de la mujer donde mostró un alto desempeño, donde pudieron alcanzar una gran eficiencia. En ese sentido, el hallazgo del estudio muestra similitud con este hallazgo, ya que las mujeres que lideran toman las decisiones más acertadas y eficientes, mostrando efectividad en las funciones encomendadas.

Finalmente, destaca el hallazgo de relación alta positiva entre el liderazgo de la mujer con la gestión municipal, sustentado en un coeficiente de Pearson de

0.887. También, un coeficiente de determinación (0.788) indicando que el 78% de la gestión municipal es influenciado por el liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín. De acuerdo a lo encontrado, se puede inferir que el liderazgo ejercido es el ente propulsor para una gestión municipal, donde permite alcanzar metas, cumplir objetivos y lograr resultados tangibles que benefician directamente a los ciudadanos.

Archenti (2016), concluyó que el tipo de liderazgo encontrado en la gestión es de tipo transformacional (72%) y democrático (70%) mostrando que el liderazgo que ejerce en una determinada institución es la que determina su accionar en los diversos procesos. En consecuencia, de los hallazgos de Archenti, la pauta lo determina en gran escala el alcalde, pero él es el mismo que influye en el resto de la estructura de la municipalidad, haciendo que el logro dependa en gran medida de elegir un tipo de liderazgo. Por tanto, el estudio se vincula con el hallazgo antes mencionado ya que el liderazgo permite articular y hacer sinergia, en algunos casos ser complemento de los procesos con el fin de obtener resultados tangibles.

Por su parte, Castro (2017), refiere que sí existe asociación significativa ($r = ,841^{**}$; $p < 0.01$) entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos. Lo cual indicaría que los rasgos en el líder resonante se asocian con el desempeño de los colaboradores. El hallazgo de Castro muestra similitud con el estudio, donde también tiene relación entre el liderazgo con la gestión municipal; el mismo que se predice a mejor liderazgo una mejor gestión municipal, que dicha gestión es sentida en toda la jurisdicción que le compete gestionar a la municipalidad.

Asimismo, Saavedra (2016), encontró relación directa entre el Liderazgo del Director con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí; en este caso el liderazgo del Director, incide en los docentes. Este hallazgo muestra que liderar eficientemente se puede generar otros elementos indispensables que permite converger diversas acciones en una misma dirección. Al contrastar con el estudio, se muestra similitud, ya que en ambos estudios hay relación, y lo más importante es que el liderazgo es influyente en otros elementos de la gestión municipal.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El liderazgo de la mujer con la gestión municipal se relaciona de manera alta positiva, sustentado en un coeficiente de Pearson de 0.887. También, muestra un coeficiente de determinación (0.788) mostrando que el 78% de la gestión municipal es influenciado por el liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín.

- 6.2.** El liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, observando un predominio del nivel “Regular” con 38%, nivel “Alto” con 29%. Asimismo, nivel “Muy alto” con 18%, nivel “Bajo” con 10%, y nivel “Muy bajo” con 5%.

- 6.3.** La gestión municipal en la provincia de San Martín, observando un predominio del nivel “Alta” con 43%, nivel “Regular” con 33%. Asimismo, nivel “Muy alto” con 14%, nivel “Bajo” con 5%, y nivel “Muy bajo” con 5%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde del Consejo Provincial de San Martín, fortalecer las acciones y funciones que vienen desarrollando las mujeres que ocupan cargos funcionales y de toma de decisiones en la gestión edil. Asimismo, promover y delegar acciones en la gestión para cumplir objetivos de acuerdo a lo planificado.

- 7.2.** Al Gerente de la municipalidad, propiciar espacios de decisiones para un mayor ejercicio de liderazgo de la mujer en busca de la equidad de género, permitiéndole desenvolverse para alcanzar productos y resultados en los diferentes procesos que implementa la gestión municipal.

- 7.3.** Al Gerente de la municipalidad, delegar funciones en las áreas y procesos planificados con el propósito de generar el cumplimiento de metas por haber demostrado eficiencia en sus responsabilidades y funciones encomendadas.

REFERENCIAS

- Archenti, L. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Barroso, F. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportacion . *The Anáhuac Journal Business and Economics* 10(2), 67-96.
- Benavidez, L. (2011). *Gestión, Liderazgo Y Valores En La Administración De La Unidad Educativa "San Juan De Bucay" Del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay)*. Durante Periodo 2010 -2011. Guayaquil - Ecuador: Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Cardenas, L. (2016). *Liderazgo femenino de estudiantes en una institución educativa*. Perú. *Revista Enfoques Educativos* 13 (1), 105-129.
- Castro, C., & Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017*. Tarapoto - Perú: Universidad Peruana Unión.
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- García, J. (23 de Abril de 2020). *psicologiaymente.com*. Obtenido de [psicologiaymente.com:https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo](https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo)
- Gómez, N. (2018). *La Influencia Del Liderazgo Femenino En La Cultura Organizacional De Tres Empresas Limeñas*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Hinojosa, A. (19 de Mayo de 2013). *www.eoi.es*. Obtenido de [www.eoi.es:https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/19/mujer-y-liderazgo/](https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/19/mujer-y-liderazgo/)
- Huergo, J. (2010). *Los Procesos de Gestión*. *servicios.abc.gov.ar*, 6-11.
- Jorna, A., Castañeda, I., & Véliz, P. (2016). *Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 70-79.

- Mayo, M. (13 de Abril de 2020). *www.monster.es*. Obtenido de *www.monster.es*:
<https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/mujeres-poder-y-liderazgo>
- Merma, G., & Romero, A. (2015). *La participación, la gestión pública y las políticas de igualdad de género como motor de cambio hacia una mayor democracia. El Caso Peruano*. Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 2, 58-69.
- Morrison, A. (8 de Marzo de 2018). *elpais.com*. Obtenido de *elpais.com*:
https://elpais.com/elpais/2018/03/07/planeta_futuro/1520442979_698252.html
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson.
- Navarro, J., & Vergara, M. (2018). *Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales*. AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 489-494.
- Paz, A., Pinto, E., Cantillo, N., & García, J. (2019). *Liderazgo femenino como estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia)*. Revista ESPACIOS Vol. 40 (Nº 37), 1-10.
- Ramos, H. (2012). *Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco*. Industrial Data, vol. 15, núm. 1, 35-44.
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., & Ludeña, G. (2018). *Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 84, 1-24.
- Saavedra, R. (2016). *El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Tello, F. (2009). *La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de género*. Barcelona: Centro Latinoamericano de Formación Política Mujeres y Ciudad.
- tiposde.com. (22 de Abril de 2020). *tiposde.com*. Obtenido de *tiposde.com*:
<https://www.tiposde.com/gestion.html>

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6ta ed.). Lima: San Marcos.

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Madrid - España: Universitat de les Illes Balears.

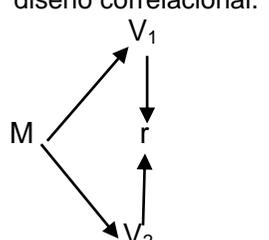
Anexos

Matriz de operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Es la persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, denominamos seguidores, tiene por objetivo alcanzar unas metas comunes, donde el líder se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas (Zuzama, 2015).	Es la influencia de una persona a un grupo de personas, los mismos que tiene objetivos y metas comunes, para ello se empleará un cuestionario para medir el liderazgo de la mujer.	Preocupación personal Negociación Participación Visión global Comunicación Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Emocional. • Relaciones personales. • Ambientes favorables • Capacidad. • Negociación efectiva. • Construir relaciones. • Humanizador y colectiva. • Participativo y abierto. • Pasión por el trabajo. • Capacidad de ver situaciones. • Facilidad de adaptarse. • Capacidad de innovar. • Habilidad. • Manejo de red. • Trato igualitario. 	Ordinal
Gestión	Es la guía de orientación, la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución (Benavidez, 2011).	Permita generar la ruta para alcanzar un determinado fin y en donde interactúan actividades, donde se aplicará un cuestionario para medir el nivel de gestión.	Materiales Humanos Financieros Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones. • Infraestructura. • Equipos. • Experiencia. • Capacidades. • Competencias. • Requerimiento. • Gestión. • Seguimiento. • Equipo de cómputo. • Sistema informático. • Aplicativos educativos. 	

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo de la mujer y gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos															
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020?</p>	<p>Objetivo general Conocer relación del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, 2020 Determinar el nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa del liderazgo de la mujer con la gestión municipal en la provincia de San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín, es regular H2: El nivel de gestión municipal en la provincia de San Martín, es regular</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																
<p>El estudio de investigación es de tipo básico, con diseño correlacional.</p>  <p>V1: Liderazgo V2: Gestión r: relación de variables</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 21 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por 21 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liderazgo</td> <td>Preocupación personal</td> </tr> <tr> <td>Negociación</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> </tr> <tr> <td>Visión global</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión</td> <td>Democrático</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> </tr> <tr> <td>Humanos</td> </tr> <tr> <td>Financieros</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tecnológicos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo	Preocupación personal	Negociación	Participación	Visión global	Comunicación	Gestión	Democrático	Materiales	Humanos	Financieros		Tecnológicos
Variables	Dimensiones																	
Liderazgo	Preocupación personal																	
	Negociación																	
	Participación																	
	Visión global																	
	Comunicación																	
Gestión	Democrático																	
	Materiales																	
	Humanos																	
	Financieros																	
	Tecnológicos																	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de liderazgo de la mujer en la provincia de San Martín.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Preocupación personal						
01	Usted considera que pone todo lo emocional en su trabajo, lo valora con una puntuación de					
02	Consideras que generas relaciones personales confiables y creíbles, lo valoras					
03	Usted cree que genera ambientes favorables para la organización, valorándole con					
04	Considera que tiene la capacidad de poder identificar lo bueno o lo malo de una situación, lo valoras con					
Negociación						
05	Usted considera que tiene la capacidad de ponerse en lugar del otros, considerando como					
06	Logra realizar negociaciones efectivas					
07	Tiene preocupación de construir y mantener relaciones					
08	Usted emplea el estilo la persuasión					
Participación						
09	Posee un enfoque humanizador y de colectividad					
10	Usted ejerce un control participativo y abierto					
11	Transmite su pasión por el trabajo					
12	Consideras que realzas el entusiasmo de las personas					
Visión global						
13	Usted posee la capacidad de leer situaciones y lo valoras como					
14	Usted tiene la facilidad adaptarse a los cambios imprevistos					
15	Usted tiene la capacidad de innovar ante problemas emergentes					
16	Usted no teme a equivocarse ante situaciones					
Comunicación						
17	Usted considera que tiene buena habilidad de comunicarse					
18	Usted manejas una red de comunicación					
19	Usted fortalece el trato igualitario					

20	Usted realiza la construcción colectiva					
Democrático						
21	Usted considera que la fuente de poder es la comunidad					
22	Usted se caracteriza por ser flexible					
23	Usted cultiva el consenso en sus temas					
24	Usted crea la colaboración y participación					

Fuente: Jorna (2016). *Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba.*

Cuestionario: Gestión

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de gestión de la mujer en la provincia de San Martín.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy baja	1
Baja	2
Regular	3
Alta	4
Muy alta	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Recursos materiales						
01	Los servicios e instalaciones de la municipalidad lo consideras como					
02	Los ambientes (infraestructura) de la municipalidad lo consideras como					
03	Los equipos de difusión y comunicación con que cuenta la municipalidad lo valoras como					
04	Los materiales que facilitas las actividades con que cuenta la municipalidad es					
Recursos humanos						
05	La experiencia de las funcionarias de la municipalidad lo valoras como					
06	Las capacidades con que cuentan las funcionarias en sus actividades son					
07	Las competencias con que cuentan las funcionarias en sus actividades de enseñanza son					
08	El desempeño de las funcionarias hace que se desenvuelvan en sus actividades de gestión de manera					
Recursos financieros						
09	El requerimiento que realiza la gerencia de la municipalidad es					

10	El alcalde de la municipalidad gestiona sus recursos de manera					
11	El seguimiento que realiza al presupuesto por las gerencias es					
12	El alcalde realiza su manejo presupuestal de manera					
Recursos tecnológicos						
13	Los equipos de cómputo con que cuenta la municipalidad es					
14	El sistema informático con que cuenta la municipalidad es					
15	Los aplicativos de la gestión de la municipalidad es					
16	El manejo del sistema informático por las funcionaras es					

Fuente: Ramos (2012). *Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco.*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomendados Bancallán, Ivo Martín
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Docente de Investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Liderazgo de la mujer
Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.

Mg. Ivo M. Encomendados Bancallán
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 REG. 0194 - CBLAA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomendados Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión municipal
 Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.



Mg. Ivo M. Encomendados Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 9134 - OBLAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Liderazgo de la mujer
 Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
DOCENTE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

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

Apellidos y nombres del experto : Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión municipal
 Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Liderazgo de la mujer
 Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.


Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión municipal
 Autor del instrumento : Br. Fernández Díaz, Jacqueline

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

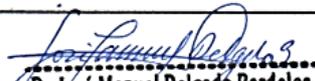
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 30 de mayo de 2020.


 Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°038-2020-OP-GA-MPSM

Señorita:
Lic. Jacqueline Fernández Díaz
Tarapoto 26 de Junio de 2020.-

Asunto : Se autoriza acceso a información
Referencia : Carta N°001-2020-JFD

Por el presente me dirijo a usted, a fin de hacer de su conocimiento, que se le autoriza acceder a la información necesaria, para el desarrollo de su tesis titulada: "Relación del liderazgo de la mujer con la Gestión Municipal en la Provincia de San Martín, 2020", con el compromiso de la reserva respectiva.

Sin otro particular, me suscrito de usted.
Atentamente,

Alto
26.06.20
01:44

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO

Edición
CPYA GIAN PIER TOCHÓN RUIZ
JEFE DE OFICINA
Personal - T.P. 2020

PS. GIAN PIER TOCHÓN RUIZ
Jefe de la Oficina de Personal

Base de datos

N°	Liderazgo	Gestión
1	26	26
2	54	34
3	48	46
4	78	49
5	79	51
6	67	50
7	76	54
8	74	50
9	73	49
10	77	67
11	66	59
12	88	63
13	89	66
14	93	64
15	91	59
16	90	60
17	99	61
18	110	65
19	102	77
20	109	72
21	111	73