



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA
DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020”**

TESIS PRESENTADO PARA OPTAR EL GRADO
ACADEMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

PRESENTADO POR:

Mg. JULIO CESAR QUISPE RAMIREZ

ASESOR:

Dr. CLETO DE LA TORRE DUEÑAS

CUSCO – PERÚ

2022

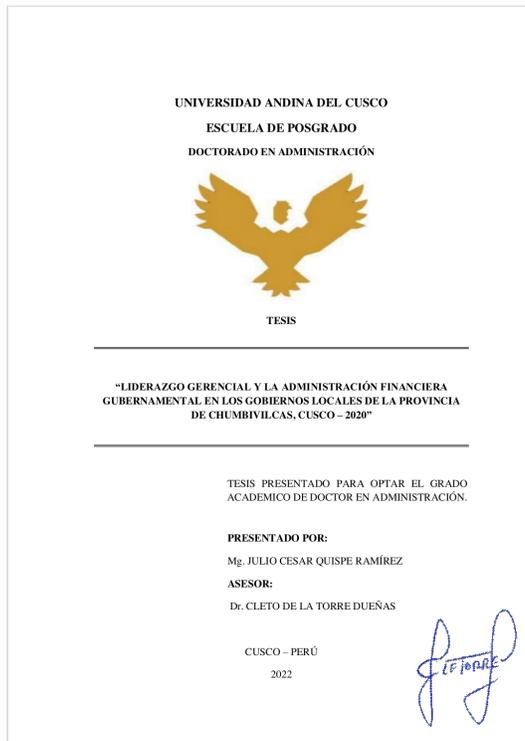


Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Julio Cesar Quispe Ramírez
Assignment title: Tesis de maestria y doctorado 2023
Submission title: LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA ...
File name: SPE_RAMIREZ_levantamiento__observaciones__sustentacio...
File size: 5.96M
Page count: 90
Word count: 18,334
Character count: 103,347
Submission date: 04-Jul-2023 12:26PM (UTC-0500)
Submission ID: 2126491264





LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020

by Julio Cesar Quispe Ramírez

Submission date: 04-Jul-2023 12:26PM (UTC-0500)

Submission ID: 2126491264

File name: SPE_RAMIREZ_levantamiento__observaciones__sustentacion_1.docx (5.96M)

Word count: 18334

Character count: 103347



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA
DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020”**

TESIS PRESENTADO PARA OPTAR EL GRADO
ACADEMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

PRESENTADO POR:

Mg. JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ

ASESOR:

Dr. CLETO DE LA TORRE DUEÑAS

CUSCO – PERÚ

2022



GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.une.edu.pe Internet Source	3%
2	hdl.handle.net Internet Source	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.uandina.edu.pe Internet Source	1%
8	www.slideshare.net Internet Source	1%



DEDICATORIA

A:

Las personas que dan sentido a todo lo que soy, a mis idealismos, a mis deseos de progresar profesionalmente son Cayetano y Francisca, mis padres; Nancy y Nely, así como Dante, mis hermanos; Yuli y Zoe, mis princesas. Su incondicional apoyo me ha permitido avanzar educacionalmente y me ha dado la alegría de alcanzar mis metas. Todo esto, ciertamente, es gracias a ellos pues me han reforzado con su confianza, palabras y respaldado durante el proceso de superación.

Julio Cesar



AGRADECIMIENTO

A:

Dios, por ofrecerme sus bendiciones de manera constante, en beneficio de alcanzar con mis objetivos de estudio.

La Universidad Andina del Cusco, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional con post grado.

A mi asesor de tesis, Dr. Cleto De La Torre Dueñas por el amplio esfuerzo y ayuda que ha tenido hacia mi persona, ofreciéndome su experiencia, motivación y paciencia para alcanzar los objetivos planteados.

A mis amigos y compañeros, por los buenos momentos que hemos compartido. Creo que todos hemos aprendido y aprendemos continuamente de todos y de nosotros mismos, tanto profesional como personalmente. Y eso es enriquecedor en ambos ámbitos. En especial un cariñoso agradecimiento a los que me han demostrado su apoyo y brindado sus ánimos y consejos.

Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda en este Trabajo de Investigación.

Julio Cesar



RESUMEN

El presente trabajo tiene por finalidad analizar la relación entre liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. El trabajo fue no experimental transversal. La población de estudios fueron funcionarios de las diferentes municipalidades de la provincia de Chumbivilcas, se consideró como muestra de 40 gerentes de línea. La técnica empleada fue la encuesta y se diseñó un cuestionario para medir liderazgo gerencial y la administración financiera, la misma que fueron validadas por juicio de expertos. Los resultados del estudio muestran que el nivel del liderazgo de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas, es de nivel medio en un 75%, 15% de ellos presenta un liderazgo de nivel bajo y un 10% presenta liderazgo de nivel alto, con respecto a la administración financiera el 40% sostiene que es mala, 47.50% indica que es regular y solo el 12.5% manifiesta que la administración financiera es buena. Se concluye de la prueba chi-cuadrado, al 95% de confianza, existe relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 ($p\text{-valor}=0,000<0.05$). La administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, depende del liderazgo gerencial en un 66,6%.

Palabras Claves:

Liderazgo Gerencial, Administración financiera, Gestión Municipal, Municipalidad, Gobiernos Locales.



ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the relationship between managerial leadership and governmental financial administration in the local governments of the province of Chumbivilcas, Cusco - 2020. The work was non-experimental and cross-sectional. The study population were officials of the different municipalities of the province of Chumbivilcas, 40 line managers were considered as a sample. The technique used was the survey and a questionnaire was designed to measure managerial leadership and financial administration, which were validated by expert judgment. The results of the study show that the level of leadership of line managers in different areas of the district and provincial municipalities of Chumbivilcas is medium in 75%, 15% of them have a low level of leadership and 10% have a high level of leadership, with respect to financial management 40% say it is bad, 47.50% say it is regular and only 12.5% say that financial management is good. It is concluded from the chi-square test, at 95% confidence, that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and governmental financial administration in the local governments of the province of Chumbivilcas, Cusco - 2020 ($p\text{-value}=0.000<0.05$). Governmental financial administration in the Local Governments of the province of Chumbivilcas depends on managerial leadership in 66.6%.

Key words:

Management Leadership, Financial Administration, Municipal Management, Municipality, Local Governments.



RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar a relação entre liderança gerencial e administração financeira governamental nos governos locais da província de Chumbivilcas, Cusco - 2020. O trabalho foi não-experimental e de corte transversal. A população do estudo foram funcionários públicos de diferentes municípios da província de Chumbivilcas, e foi considerada uma amostra de 40 gerentes de linha. A técnica utilizada foi a pesquisa, e um questionário foi elaborado para medir a liderança gerencial e a administração financeira, que foram validadas por julgamento de especialistas. Os resultados do estudo mostram que o nível de liderança dos gerentes de linha em diferentes áreas dos municípios distritais e provinciais de Chumbivilcas é de nível médio em 75%, 15% deles apresentam um nível baixo de liderança e 10% apresentam um nível alto de liderança; com relação à administração financeira, 40% afirmam que ela é ruim, 47,50% indicam que ela é regular e apenas 12,5% afirmam que a administração financeira é boa. Conclui-se pelo teste do qui-quadrado, com 95% de confiança, que existe uma relação direta e significativa entre a liderança gerencial e a administração financeira governamental nos governos locais da província de Chumbivilcas, Cusco - 2020 ($p\text{-valor}=0,000<0,05$). A administração financeira governamental nos governos locais da província de Chumbivilcas depende da liderança gerencial em 66,6%.

Palavras chaves:

Liderança de Gestão, Administração Financeira, Gestão Municipal, Município, Governos Locais.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
RESUMO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
CAPITULO 1: INTRODUCCION	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1 Problema General.	15
1.2.2 Problemas Específicos.....	15
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
1.3.1 Conveniencia	16
1.3.2 Relevancia social	17
1.3.3 Implicancias prácticas	17
1.3.4 Valor teórico	17
1.3.5 Utilidad metodológica	17
1.4 OBJETIVOS.....	17
1.4.1 Objetivo General.....	17
1.4.2 Objetivo Específicos.....	18



1.5	DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL	18
1.5.1	Delimitación espacial.	18
1.5.2	Delimitación temporal	18
CAPITULO 2: MARCO TEORICO.....		19
2.1	ANTECEDENTES DE ESTUDIO	19
2.1.1	Antecedentes Internacionales:	19
2.1.2	Antecedentes nacionales.	21
2.2	BASES TEÓRICAS	25
2.2.1	Liderazgo Gerencial.....	25
2.2.1.1	Dimensiones de Liderazgo Gerencial.	34
2.2.2	Administración Financiera.....	37
2.2.2.1	Dimensiones de Administración Financiera.	39
2.3	HIPÓTESIS.....	40
2.3.1	Hipótesis General.	40
2.3.2	Hipótesis Específicos	40
2.4	VARIABLES.	41
2.4.1	Identificación de variables.....	41
2.4.1.1	Variable: Liderazgo gerencial.....	41
2.4.1.2	Variable: Administración Financiera.	41
2.4.2	Operacionalización de las variables	41
CAPITULO 3: METODO.....		43
3.1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.	43
3.2	ALCANCE DE INVESTIGACIÓN.	43



3.3	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.4	POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	44
3.5	MUESTRA.....	45
3.5.1	Determinación del tamaño de la muestra	45
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS.....	47
3.8	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	48
CAPITULO 4: RESULTADOS		49
4.1	Liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.	49
4.1.1	Contrastación de la primera hipótesis específica.	49
4.2	Administración Financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.....	53
4.2.1	Contrastación de la segunda hipótesis específica.	53
4.3	Contrastación de la hipótesis general.....	57
4.3.1	Liderazgo Gerencial y Administración Financiera Gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.....	57
4.4	Contrastación de la tercera hipótesis específica.....	58
4.4.1	Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.	58
4.5	Contrastación de la cuarta hipótesis específica.....	60
4.5.1	Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.	60



4.6	Contrastación de la quinta hipótesis específica.....	61
4.6.1	Relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.	61
CAPITULO 5: DISCUSION.....		63
3.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	63
3.2.	Limitaciones del estudio	63
3.3.	Comparación crítica con la literatura existente	63
3.4.	Implicancias del estudio.....	66
CONCLUSIONES.....		67
RECOMENDACIONES.....		69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		71
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD.....		74
MATRIZ DE CONSISTENCIA		75
MATRIZ DE INSTRUMENTOS		76
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS		77
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		81
OTRAS EVIDENCIAS.....		83



INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	41
Tabla 2: Identificación de población de estudio	44
Tabla 3: Identificación de la muestra	46
Tabla 4: Identificación de técnicas de estudio	46
Tabla 5: Identificación de instrumento	47
Tabla 6: Confiabilidad de los instrumentos	47
Tabla 7: Plan de Análisis de Datos	48
Tabla 8: Liderazgo gerencial en los gobiernos locales	49
Tabla 9: Habilidades administrativas	50
Tabla 10: Manejo de elementos organizacionales	51
Tabla 11: Conducción de elementos direccionales	52
Tabla 12: Administración financiera gubernamental en los gobiernos locales	53
Tabla 13: Sistema de Presupuesto	54
Tabla 14: Sistema contabilidad	55
Tabla 15: Sistema de tesorería	56
Tabla 16: Liderazgo gerencia y administración financiera gubernamental en los gobiernos locales	57
Tabla 17: Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto	58
Tabla 18: Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad	60
Tabla 19: Relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería	61



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Liderazgo gerencial en los gobiernos locales.	50
Figura 2: Administración financiera gubernamental en los gobiernos locales.	54



CAPITULO 1: INTRODUCCION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las organizaciones públicas y privadas continuamente se encuentran compitiendo para sobrevivir en un sector específico. Esta competitividad está centrada en lo que perciben los clientes y en su satisfacción, con relación al servicio brindado o a los bienes utilizados. Ante ello, es importante que todas estas entidades tengan líderes gerenciales que encaminen al personal hacia el cumplimiento de los objetivos proyectados.

A nivel internacional, las organizaciones del sector público cuentan con gerentes competitivos que puedan asumir sus responsabilidades, para asegurar el éxito de estas entidades a través del desempeño de los trabajadores y la aceptación de los pobladores, con relación a disminuir las brechas sociales territoriales.

En Perú, en todos los niveles de gobierno, se ha registrado que la mayoría de los ciudadanos no se encuentran conformes con la labor de las organizaciones del Estado, principalmente por los problemas relacionados con la burocracia de los procesos administrativos, corrupción, falta de ética por parte de las autoridades, retraso en los programas de inversiones, entre otros, etc.

Cusco es una región del Perú y la única beneficiada con la asignación de altos presupuestos de CANON para la ejecución de proyectos de inversión pública, y así mismo la provincia de Chumbivilcas que conforma la región de Cusco, en forma proporcional recibe altos recursos presupuestales de canon gasífero y canon minero, sin embargo, en los últimos años se ha evidenciado la existencia de bajos niveles de ejecución presupuestal, en algunos años hasta por debajo del 50 % de ejecución del total de su presupuesto, pese a que esta provincia cuenta indicadores sociales de pobreza en los últimos lugares, y esto ha generado el descontento por



parte de la sociedad, quienes junto a los medios de comunicación critican la baja ejecución del presupuesto en proyectos de inversión pública que benefician a toda la población.

Extrayendo la información de la Consulta Amigable, plataforma informático de Seguimiento de la Ejecución Presupuestal del Ministerio de Economía y Finanzas, la Ejecución del Gasto a diciembre del año 2019, los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas en conjunto administraron un total de S/ 270,695,395.00 (Doscientos Setenta Millones Seiscientos Noventa y Cinco Mil Trescientos Noventa y Cinco con 00/100 Soles) del Presupuesto Institucional Modificado, y a ese fecha tenía una ejecución a nivel de devengado de S/ 149,420,654.00 (Ciento Cuarenta y Nueve Millones Cuatrocientos Veinte Mil Seiscientos Cincuenta y Cuatro con 00/100 Soles) que representa un 55.20 % del Presupuesto Institucional Modificado, muy por debajo del índice de ejecución presupuestal de los gobiernos locales en conjunto de la región de Cusco, y así mismo por debajo del gobierno nacional.

Añadido a estas problemáticas, también se observa que los procesos administrativos internos en los Gobiernos Locales son demasiados burocráticos y con procesos lentos, por otro lado, se ha visto que los cargos de Gerentes son de confianza de libre elección de los Alcaldes y en muchos casos son ocupados por personas que no tienen formación y naturalmente esto influye en la ejecución de inversiones y los procesos en los gobiernos locales, todo ello ha llevado que los niveles de insatisfacción de los ciudadanos cada vez son más altos, y uno de los factores identificados es la falta del Liderazgo Gerencial, los funcionarios y Gerentes carecen de habilidades administrativas, habilidades manejo de elementos organizativos y habilidades de conducción de elementos direccionales que les permitan cumplir sus responsabilidades asignadas siempre enfocadas en los objetivos personales y sobre todo organizaciones. Recién acabamos de pasar, o seguimos viviendo un proceso complicado



derivado de la pandemia, pues a muchas empresas este cambio ha significado una respuesta positiva, pero a la gran mayoría les ha significado una respuesta negativa. En ese entender contar con Gerentes que posean habilidades y competencias de liderazgo, nos llevara a que los Gobiernos Locales estén preparados y sepan reorientar situaciones adversas, situaciones de crisis, situaciones de cambio. Por esa razón es muy importante que los Gerentes puedan crear estrategias y adaptarlo en el plazo adecuado. También estos deben ser entes planificadores de cambio, entes implantadores de cambio, entes de control medir los resultados en todo momento, finalmente ser gestores de cambios.

En esta investigación se pretende abarcar dicha problemática, ya que el trabajo de los funcionarios es indispensable para la correcta y eficiente ejecución presupuestal enfocados en la atención de necesidades sociales, ambientales, económicas y organizacionales de los ciudadanos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 Problema General.

¿Existe relación entre liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?

1.2.2 Problemas Específicos.

- a) ¿Cuál es el nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?
- b) ¿Cuál es el nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?



- d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?
- e) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

La flexibilidad es una cualidad que toda organización, ya sea pública o privada, debe presentar. Esta característica hace referencia a la capacidad que tiene una persona o una entidad para adaptarse a los diferentes cambios que se presenten. Algunos de estos cambios son ocasionados por las relaciones y la competitividad laboral, donde la capacidad de sus líderes a nivel general es clave para gestionar y organizar correctamente los servicios de dicha entidad pública.

El liderazgo gerencial contribuye con el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos por las organizaciones del sector público; ante ello, los directivos deben destacar en habilidades y competencias aptas para manejar concretamente los recursos y herramientas necesarias para alcanzar las expectativas que tienen los ciudadanos sobre los servicios o bienes que se les proporcione.

De este modo, este estudio se encuentra justificado con el análisis de las características de un buen liderazgo gerencial en los funcionarios del sector público, pertenecientes a los gobiernos locales de Chumbivilcas, con relación al impacto de la administración financiera y la ejecución presupuestal.

1.3.1 Conveniencia

Esta investigación está centrada en analizar el nivel de relación que existe entre el liderazgo gerencial, impartida por los servidores municipales en los diferentes gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas, con la administración financiera que viene reflejado en los niveles



bajos de ejecución presupuestal, nace de ahí la conveniencia y la importancia de desarrollar el proyecto de tesis.

1.3.2 Relevancia social

Los resultados del presente proyecto de tesis serán un aporte fundamental para que las autoridades de la provincia de Chumbivilcas y en el ámbito del territorio peruano tomen decisiones políticas para el desarrollo de la población.

1.3.3 Implicancias prácticas

El desarrollo del presente proyecto nos ayudara a conocer el nivel de liderazgo gerencial que practican el personal administrativo que se encuentra laborando en los gobiernos locales y a partir de ello la toma de decisiones de nuestras autoridades.

1.3.4 Valor teórico

En estas líneas hay un significativo interés en destacar la transición que ha sufrido la administración pública en los últimos años. El Estado consideró modernizar la gestión y fomentar un ambiente libre de corrupción, donde el sistema de recursos humanos a través del Servicio Civil contribuya a brindar servicios de calidad a la población. Así mismo, considera relevante establecer los conocimientos que poseen los directivos sobre sus habilidades para liderar eficazmente las finanzas de los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas.

1.3.5 Utilidad metodológica

Con el planteamiento del presente proyecto podríamos crear un nuevo instrumento para la recolección y análisis datos, a partir de ello se pueda plantear políticas que nos pueda medir la capacidad de los líderes gerenciales en los gobiernos locales.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Analizar la relación entre liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.



1.4.2 Objetivo Específicos

- a) Determinar el nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.
- b) Describir el nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.
- c) Establecer la relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.
- d) Analizar la relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.
- e) Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

1.5 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

1.5.1 Delimitación espacial.

La presente tesis de investigación fue desarrollada en los gobiernos locales del ámbito de provincia de Chumbivilcas, de la región del Cusco - Perú.

1.5.2 Delimitación temporal

La propuesta de la presente tesis de investigación se aplicó a lo largo del año fiscal 2020.



CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

A continuación, describiremos los trabajos más relevantes en función a las variables de estudio.

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Galdamdes (2020), se propuso Interpretar las prácticas directivas en la creación de oportunidades de desarrollo profesional para el ejercicio del liderazgo docente desde la perspectiva distribuida para la mejora escolar y relacionar las percepciones de los docentes líderes con las oportunidades de desarrollo profesional para el ejercicio del liderazgo otorgadas por el directivo, utilizo una metodología de diseño de investigación se basado en el enfoque cualitativo, llego a la siguiente conclusión: La gestión educativa que se lleva a cabo dentro de las escuelas necesita a directivos preparados para enfrentar las condiciones dentro del marco legal, el contexto municipal y la propia escuela. Para ello, se recomienda la formación de equipos de liderazgo compuestos por los directivos y docentes líderes, cuya función sea coordinar las actividades diarias de la escuela y ser responsable de desarrollar la cultura escolar para alcanzar los mejores resultados posibles.

Riveras (2020), se formuló analizar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación de las escuelas, en esta investigación se utilizó la metodología de tipo mixta, cualitativa-cuantitativa, selección en razón de la complementariedad de ambos enfoques con un tipo de investigación descriptivo que busca explicar y encontrar relaciones de los hechos y características del fenómeno objeto del estudio, utilizando instrumentos diseñados ad hoc, llego a la siguiente conclusión: El liderazgo del director es primordial para generar compromiso e implicación con los procesos de cambio e innovación del profesorado, además este aspecto es parte de las expectativas que poseen los



docentes en relación a la gestión directiva. La influencia que ejerce el director, se basa fundamentalmente en acciones que tienen que ver con aspectos emocionales más allá de lo vinculado a los aspectos técnicos administrativos.

Muñoz (2019), se propuso Establecer el tipo de liderazgo que más predomina en la Dirección de Salud de un hospital. Asimismo, se propuso estudiar los valores obtenidos en cada estilo de liderazgo y variables de observación en cada uno de los servicios evaluados, en esta investigación de un método de carácter exploratorio en un universo que estaba constituido por un total de 3.000 funcionarios aproximadamente, Muestra estará compuesta por un total aproximado de 400 funcionarios del área de la salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile. En esta investigación de llego a la siguiente conclusión: Los resultados han dejado en exposición el hecho de que los colaboradores pueden ser capaces de alcanzar un nivel de confianza óptimo, con la finalidad de encontrar un sentido de pertenencia significativo respecto al ámbito organizacional.

Nivelo (2018), se formuló Contribuir al conocimiento de los estilos de liderazgo y su relación con el desarrollo local de las personas en cargos públicos de la ciudad de Cuenca-Ecuador 2017. En esta investigación de aplico el tipo de estudio cuantitativo, observacional, descriptivo de corte transversal, y el método utilizado fue la entrevista estructurada, mientras que su técnica fue una encuesta y en el caso del instrumento, un formulario. En este estudio se llegó a la siguiente conclusión: En el área económica la gestión que realizan los y las líderes investigados en el área económica es regular a pesar de tener un estilo de liderazgo transformacional con un promedio de 40.75 a sabiendas que el liderazgo transformacional motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente se espera de ellos, permitiendo cumplir con los objetivos económicos del desarrollo local.



Esquivel (2018), ha contado con el objetivo de analizar la gestión financiera de una empresa, en donde la metodología fue mixta, aplicando el cuestionario hacia un total de 40 personas. Los resultados han evidenciado que las finanzas llegan a cumplir un papel fundamental dentro del sistema organizacional, debido a que estas inciden directamente a mejorar la conducción económica de los negocios. Además, se ha concluido que, ha permitido de control llega a ser coherente con la inversión y el control de gastos que se llega a tener de una entidad.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Rurush (2020), ha buscado determinar la incidencia entre el liderazgo gerencial y los procesos administrativos. La metodología fue correlacional, considerando el cuestionario en aplicación hacia 191 colaboradores. Los resultados expusieron un nivel de relación significativa entre las variables de análisis, contando con un valor de sigma que ha respaldado ello de 0.000. Se concluyó que, el valor de incidencia alcanzado entre los elementos de comparación fue de 0.495, en donde el comportamiento ha sido directamente proporcional.

Cárdenas (2020) ha establecido la necesidad de poder establecer el uso de habilidades directivas con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional dentro de un contexto administrativo, La metodología fue aplicada, con el uso del cuestionario en 150 colaboradores. Los resultados han establecido que existió relación entre variables, en donde se ha mantenido un p valor inferior a 0.050 que ha ofrecido respuesta de ello. Se ha concluido que, el compromiso de los trabajadores llega a ser coherente con las decisiones que se salvaguardan dentro de la entidad, beneficiando directamente a la posibilidad de la libre competencia dentro de este tipo de ámbitos.

Infantes (2019), se ha establecido la necesidad de valorar la relación manifestada entre la administración financiera y la toma de decisiones en un colegio. La metodología fue cuantitativa, en donde se ha contado con la prevalencia del cuestionario aplicado hacia un total



de 80 individuos. Los resultados han expuesto que el 96.25% de la muestra de análisis ha establecido una toma de decisiones en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad en sí misma, en donde se puede establecer la demostración de relación alcanzada al haber contado con un p valor inferior a 0.050. Se ha concluido que, ha sido fundamental el análisis que se ha tenido acerca de los agentes responsables de la toma de decisiones, debido a que se ha incidido en demostrar la coherencia entre las alternativas de solución orientadas hacia la administración y el alcance de logros estratégicos de alto impacto.

Ávila (2018) ha mantenido la valoración del comportamiento conjunto que ha sido alcanzado entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal. La metodología fue no experimental, en donde se consideró el análisis de 61 colaboradores, sobre los cuales ha sido de interés la aplicación del cuestionario. Los resultados han puesto en evidencia que el 80.30% de estos han calificado para mantener un liderazgo transformacional bueno, con la finalidad de que se puedan orientar los recursos alcanzados dentro del ámbito administrativo, hacia el cumplimiento o alcance de los objetivos estratégicos. Mientras que, se ha llegado a concluir la evidencia de relación entre las variables analizadas, considerando que el p valor que ha defendido ello fue de 0.000.

Inca & Arambide (2018), han considerado el análisis del grado de relación que se ha podido manifestar entre el desempeño laboral y el liderazgo gerencial en una entidad pública. La metodología fue correlacional, en donde se ha establecido el uso de la observación para la obtención de información de 72 colaboradores. Los resultados han dejado en evidencia que la incidencia manifestada entre las variables fue directamente proporcional, en donde se ha podido confirmar dicho comportamiento al haber mantenido un p valor inferior a 0.050. De acuerdo con ello, se ha concluido con la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual ha



garantizado el comportamiento conjunto que se ha manifestado entre cada uno de los elementos de análisis.

Morón (2018), ha contado con la intención de poder valorar el nivel de incidencia que se ha quedado en manifiesto en cuanto a la gestión general y la calidad de la atención en un establecimiento de salud. La metodología fue no experimental, en donde se ha planteado el recojo de información por medio del cuestionario hacia una muestra representada por un total de 211 colaboradores. Los resultados han dejado en evidencia que el valor de incidencia entre variables fue de 0.957, considerando un comportamiento muy fuerte en referencia con el grado de relación que se ha podido demostrar. Se ha concluido que, al haber alcanzado un valor de sigma inferior a 0.050 ha sido posible el poder demostrar un nivel coherente en términos de relación.

Moreno (2017), ha establecido la posibilidad de demostrar el grado de incidencia entre la gestión gerencial y la calidad de los servicios en un establecimiento de salud. La metodología fue no experimental, en donde se consideró el uso del cuestionario aplicado hacia un total de 80 colaboradores. Los resultados han dejado en exposición que el comportamiento manifestado entre variables fue directamente proporcional, en donde se ha estimado que el 69.00% de la muestra de análisis ha manifestado una gestión gerencial buena, en donde no se ha podido dejar de lado el hecho de que el 1.00% de los encuestados ha dejado en evidencia un nivel de calidad del servicio deficiente. Se ha llegado a concluir, la posibilidad de demostrar el comportamiento conjunto alcanzado entre variables, debido a que el valor de sigma fue inferior a 0.050.

Velásquez (2018), buscó establecer la relación entre el liderazgo gerencia y la ejecución presupuestal en el gobierno regional de Tacna. Su metodología fue no experimental, en el caso de su instrumento, este fue un cuestionario, el cual se aplicó en 123 empleados. Como conclusión se determinó que la relación entre ambas variables es positiva, teniendo en



consideración el valor del Rho de Spearman de 0,428 ($p = 0,001$). De este modo, una mejora en las competencias de los funcionarios generaría mayor efectividad en la ejecución presupuestal.

Jácome (2017), ha señalado la posibilidad de comprender la relación alcanzada entre el sistema de administración respecto a la gestión financiera en una entidad pública. La metodología fue correlacional, contando con el uso del cuestionario en aplicación hacia 50 colaboradores. Los resultados han señalado que el valor de incidencia que ha defendido el comportamiento relacional entre las variables fue de 0.71, en donde se ha podido establecer dicha consideración por el hecho de que el valor de sigma que lo ha respaldado fue de 0.000. Se concluyó que, la gestión financiera no solo representa la posibilidad de optimizar la toma de decisiones dentro del ámbito organizacional, sino que ello respaldada a la posibilidad de cumplir con los objetivos estratégicos dentro de un ámbito empresarial de alto rendimiento.

Flores (2017), consideró el estudio de la relación que se ha manifestado entre la administración financiera y la estrategia en cuanto a la supervisión de acuerdo con una entidad pública. La metodología fue no experimental, en donde se ha establecido el uso del cuestionario en aplicación hacia una muestra conformada por 64 colaboradores de la entidad en análisis. Los resultados han dejado en evidencia con un 95.00% de confianza, el hecho de haber demostrado la relación entre variables, en donde se ha considerado un valor de relación de 0.460, en donde la sigma que ha respaldado ello fue de 0.000. Se ha concluido que, la administración financiera no solo ha incidido directamente sobre la toma de decisiones dentro de la entidad, sino que ello ha sido congruente con la supervisión que se ha tenido.

Quispe (2017), ha considerado la necesidad de poder establecer la relación entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional en una entidad pública. La metodología ha considerado el empleo del método hipotético deductivo, en donde el cuestionario fue aplicado



hacia un total de 73 personas. Los resultados han considerado que el nivel de relación entre las variables fue positiva y media, contando con un comportamiento coherente entre cada una de estas. Así mismo, se ha llegado a concluir que, el liderazgo desde un apartado gerencial ha sido beneficioso para poder garantizar un adecuado nivel de compromiso por parte de los colaboradores.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Liderazgo Gerencial.

Para Villegas (2010), "El liderazgo una capacidad que se puede desarrollar con la finalidad de aprender a motivar y planificar a varias personas para lograr una meta trazada" (p. 16).

Messick (2006), considera que el liderazgo es saber manejar todas las fortalezas de lo que se tiene para obtener mejores resultados. Para este autor, esta capacidad es reforzar una dinámica mejor estructurada con el grupo, para crear colaboración entre sus integrantes y sobre todo, para que se sientan a gusto (p.55).

Así mismo manifiesta que, la persona que es líder siempre buscará lo mejor para todos en el momento y lugar preciso; por ejemplo, en el caso de la institución educativa, el director que es un líder educativo organiza las actividades o procesos propios de la gestión educativa con el fin de que todos sus integrantes, tanto docentes como estudiantes, se sientan satisfechos con dicho servicio brindado.

De acuerdo con Goleman (2002), un director que sea líder mejorará el crecimiento de las competencias educativas en las interacciones de los docentes y alumnos, esto debido a la calidad de su gestión y a las decisiones que tome pensando en los intereses mayoritarios (p. 71).



Así mismo, declara que un líder además de estar comprometido con su entorno, también debe de utilizar sus habilidades y debe ser competitivo, para que, de esta manera, pueda mejorar la trayectoria de dicha institución.

Rodríguez (2002), el liderazgo suele actuar como un valor agregado hacia el cargo de director. Por tal razón, afirma que esta capacidad puede mejorar la función del profesor que ejerza este cargo. En algunos casos se afirma que se puede ser un buen director, pero un mal líder o puede suceder todo lo contrario; de esta manera, se producen ciertas irregularidades que pueden comprometer el crecimiento de la institución (p. 71). Por otro lado, se dice que el liderazgo como cualidad es fundamental para las personas con buenos cargos y que no pueden separarse entre sí. Para otro autor, como Bennis (2011), el liderazgo se define como “La forma de influenciar a las personas para que puedan desarrollar actividades que les permitan alcanzar los objetivos propuestos en conjunto”. A partir de este punto, se utilizará la palabra organización para ejemplificar con relación a un grupo o sector (p. 35).

Así mismo afirma que el liderazgo del director es el encargado de coordinar e influenciar en aquellas actividades respectivamente de un grupo para lograr un objetivo propio de la institución. A pesar de que algunos autores consideran que el líder tiene que ser popular, en muchos casos se le atribuye más que popularidad un sentido de organización y dirección con cautela, además de un entusiasmo para luchar por los objetivos propuestos. Lo mismo puede mencionarse de las teorías que relacionan estos rasgos, generando conductas estables. Entre ellas tenemos:

A) Teoría de comportamiento de Rensis Likert:

Esta teoría de administración promovida por Likert supone que esta puede variar significativamente entre distintas organizaciones, dependiendo de los factores externos e internos involucrados. Esta abarca diferentes perfiles organizacionales, compuestos por cuatro



variables básicas: proceso decisorio, sistemas de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de castigos y recompensas.

Los cuatro perfiles son el sistema 1, autoritario coercitivo en el cual el control es totalmente arbitrario, el sistema 2, autoritario benevolente, el sistema 3, consultivo y el sistema 4, participativo. En el primero, predominan los castigos y en los otros el resto de las variables, con lo que se logra un equipo de trabajo comprometido con la empresa.

B) Teoría de la trayectoria-objetivo del liderazgo.

Terence Mitchell menciona que el liderazgo depende del grado hasta donde los subordinados perciban que la actitud del líder será una fuente de satisfacción, y del impacto positivo de los subordinados con relación a las actividades que realicen. Las funciones estratégicas de un líder consisten en: facilitar el trayecto del logro de los objetivos, disminuir los problemas, aclarar las expectativas de los trabajadores y aumentar las oportunidades.

Otras variables que los líderes deben contender son: características personales de los trabajadores y las presiones del ambiente laboral. En efecto, los líderes deben aumentar recompensas personales de los trabajadores y facilitar la trayectoria hacia aquellas recompensas. Finalmente, esta teoría funciona como una herramienta para comprender el impacto que tiene el liderazgo en el aspecto administrativo.

C) Teorías de las Contingencias de Fiedler.

Este modelo propone que el desempeño depende de la interacción del líder con los trabajadores, y de la forma en que la situación le ofrece el control al líder. El autor de esta teoría creó un cuestionario enfocado en medir si es que una persona se encuentra orientada a realizar las actividades o hacia las relaciones.



Así mismo, se han detallado tres aspectos situacionales, los cuales son: las relaciones del líder, el poder y la estructura de las actividades. Estas pueden ser modificadas para mejorar el comportamiento y actitud del líder. Fiedler, se centra no solo en las características y comportamientos, sino que va más allá de ello para poder aislar situaciones.

Por consiguiente, se analizarán otros aspectos para comprender mejor el modelo mencionado:

Identificación del estilo del liderazgo

El autor propone que, dentro del aspecto de relaciones, se deben rotular situaciones relacionadas con la descripción favorable del trabajador con el que se esté menos dispuesto a trabajar. Por otro lado, dentro del aspecto de orientado a la tarea, se van a considerar aquellas situaciones vinculadas con que el trabajador menos preferido es visto en términos desfavorables.

En base a ello, el estilo individual del liderazgo es seguro y propio de la persona, ya que no puede cambiar su propio estilo para llegar a ajustarse en otras situaciones.

Definición de la situación

A continuación, se detallarán tres dimensiones de contingencia, las cuales son: a) relación entre líder y miembro; en este primer aspecto se considera el nivel de confianza y respeto que los trabajadores tienen acerca de su líder; b) estructura de la actividad; el nivel donde la actividad del puesto implica algunos procesos; y c) posición de poder; la influencia del líder sobre el poder, como en el caso de los despidos, contratos, ascensos y aumento de salario.

De este modo, se establece que, ante una mejor relación entre líder y miembro, un mayor nivel de estructuración laboral y una mejor posición de poder, el control del líder se irá beneficiando.



Líderes vs. Situaciones.

Fiedler llegó a la conclusión que los líderes que se encuentran orientados a la tarea se desenvuelven mejor en buenos y malos escenarios. Mientras que los líderes que se encuentran orientados a la relación solo se desenvuelven mejor en escenarios regularmente favorables.

Existen dos maneras para mejorar la efectividad del líder, la primera de ellas señala que se debe cambiar de líder para que se pueda ajustar el contexto, y la segunda, menciona que se tiene que cambiar el contexto para que se pueda ajustar al líder a través de la restauración de las actividades y del manejo del poder del líder.

D) La Teoría situacional de Hersey - Blanchard.

Esta teoría se enfoca principalmente en los seguidores, ya que depende únicamente de su disponibilidad, el cual hace referencia a la medida en que las personas pueden realizar tareas asignadas por su propia voluntad y capacidad. Este tipo de liderazgo a nivel situacional también considera las dos dimensiones señaladas en el modelo anterior, es decir los comportamientos de tarea y relaciones. No obstante, estas dimensiones van un poco más adelantadas, a causa de los comportamientos del líder que son establecidos en esta teoría.

Entre esos comportamientos encontramos que el líder designa las actividades, apoya en las actividades que se requiera su ayuda y comparte sus opiniones con los seguidores antes de tomar una decisión, puesto que su papel es comunicar. El elemento final de esta teoría es comprender las cuatro etapas de disponibilidad del seguidor. Entre ellas tenemos:

R1. Si los subordinados no desean cumplir con sus responsabilidades, entonces no son confiables ni competentes.

R2. Los subordinados no tienen la posibilidad de realizar actividades, pero si tienen la voluntad y capacidad de poder hacerlo.



R3. Las personas se sienten indispuestas a cumplir con las actividades designadas por el líder.

R4. Las personas si se sienten capaces y tienen voluntad de cumplir con lo solicitado.

Si bien la teoría no ha recibido mucha atención, lo investigado hasta la fecha tiene que seguir siendo reservado.

E) Teoría del camino a la meta.

Esta teoría es una de las más respetadas en el liderazgo, fue propuesta por House, y recopila los elementos importantes de la investigación acerca de la teoría motivacional, la estructura inicial y la consideración. Lo más relevante de esta teoría es la función del líder, la cual consiste en ayudar a los seguidores en el logro de sus objetivos. El enunciado “camino a la meta”, surge de la creencia de que los buenos líderes, contribuyen con despejar este trayecto para ayudar a las personas a perseguir el logro de sus metas en el aspecto laboral, disminuyendo los riesgos.

Según esta teoría, la forma de actuar del líder es aceptada por los subordinados, ya que es vista como una fuente de confianza y satisfacción. El comportamiento del líder solo será motivacional si es que la satisfacción de los subordinados es contingente a su desenvolvimiento. Por otro lado, House se encargó de identificar cuatro comportamientos de liderazgo como:

- **Líder directivo:** Permite a los subordinados conocer las expectativas que tienen sobre ellos; organizan las actividades que se tienen que realizar y enseña cómo hacer cada una de ellas.
- **Líder apoyador:** Muestra interés por las necesidades de sus subordinados.
- **Líder participativo:** Consulta con sus subordinados y toma en cuenta sus sugerencias antes de tomar una decisión.



- **El líder orientado al logro:** Proponen metas de desafío y tienen la confianza de que los subordinados se desenvuelvan en el mismo nivel que él.

House menciona que los líderes son flexibles. De esta manera, la teoría de la ruta sugiere dos tipos de clases que se encargan de moderar la relación entre el liderazgo y el resultado obtenido, una de ellas es el ambiente, el cual está fuera de las manos del subordinado, y la segunda son aquellas características que forman parte del subordinado (capacidad, locus del control y experiencia).

De este modo, los factores ambientales se encargarán de determinar el comportamiento del líder, mientras que las características del subordinado determinarán la interpretación entre el ambiente y el comportamiento del líder. Por tal razón, es que esta teoría llega a presentar un soporte alto.

F) Modelo de la participación del líder.

Vroom y Yetton (1995), fueron los creadores de este modelo, el cual relaciona el comportamiento y el liderazgo en la toma de decisiones. Estos autores, señalaron que el comportamiento del líder tenía que ser modificado para llegar a reflejar la estructura de las actividades. Su modelo fue normativo, esto quiere decir que se afianzaba de diferentes reglas que tenían que cumplirse para asignar la participación requerida en la toma de decisiones. Este modelo era un árbol de decisiones donde se consideraban siete tipos de contingencias y alrededor de cinco estrategias de liderazgo.

Actualmente, el estudio de Vroom y Jago (1997), ha evidenciado la revisión del modelo investigado, el cual conserva 5 estilos de liderazgo y expande las variables de contingencia. Finalmente, este modelo determina que cualquiera de los comportamientos debería ser posibles en un contexto específico.



Vroom y Yetton (1996), han identificado 5 estilos de liderazgo enfocados en la participación de los empleados y en la toma de decisiones administrativas, entre ellos encontramos a:

1.- Autócrata I. El líder debe solucionar sus problemas y tomar sus decisiones, empleando toda la información disponible.

2.- Autócrata II. El líder debe obtener la información de sus subordinados para tomar una buena decisión, sin involucrar a ninguno de ellos. De esta manera, en este estilo, se puede observar la participación del subordinado hasta la entrega de información.

3.- Consultiva I. El líder debe compartir la información recibida con sus trabajadores, quienes brindarán sugerencias con relación a la toma de decisiones.

4.- Consultiva II. El líder debe compartir los problemas identificados con los subordinados, para obtener ideas en conjunto y luego tomar una buena decisión según las sugerencias recibidas.

5.- De grupo II. El líder debe compartir los problemas en conjunto para que se puedan analizar las alternativas de solución. De este modo, el líder puede ejecutar las soluciones que en consenso se han establecido.

Hay muchas razones que respaldan el modelo que previamente se ha analizado, una de ellas es que ayuda a los gerentes a seleccionar el estilo de liderazgo que quieren poner en práctica en sus diferentes contextos. Este modelo además de ser complejo es muy sofisticado, y es casi imposible describirlo en un libro. Así mismo, este modelo llega a confirmar que la investigación acerca del liderazgo tendría que estar direccionada en la situación y no en la persona.



El modelo Vroom-Yetton (1997), recomienda responder algunas preguntas relacionadas con los tipos de liderazgo más apropiados en las decisiones administrativas. Entre estas preguntas encontramos a:

- 1.- ¿Cuán importante es la calidad de la decisión que tomes?
- 2.- ¿Cuento con la información necesaria para tomar una buena decisión?
- 3.- ¿Qué tan estructurado se encuentra el problema?
- 4.- ¿La aceptación y el cometido de la decisión de los subordinados se encuentra en un nivel crítico para ejecutar alguna decisión?
- 5.- ¿Puedo tomar una decisión y a la vez estar confiado en que mis subordinados lo aceptarán?
- 6.- ¿Cuán motivados están los subordinados para lograr sus objetivos en el ámbito organizacional?
- 7.- ¿Es posible que se genere un conflicto entre los subordinados debido a la solución de un problema?

G) Estilos de liderazgo

De acuerdo con las características del líder.

- Estilo carismático. Habilidad personal para direccionar a otras personas por medio de su irradiación.
- Estilo autocrático. Tipo de líder a quien le recaen las atribuciones, este líder es ayudado solo por sus colaboradores.
- Estilo paternalista. Es un líder que actúa como padre en la designación y cumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores.



- **Estilo burocrático.** Este líder solicita el apoyo de otras personas para tomar sus decisiones, se caracteriza por ser prudente, normativo y disciplinado.

De acuerdo con la conducta del líder.

Autoritario. – Se caracteriza por presentar una orientación demarcada en las tareas y brindarles mayor importancia a las actividades organizacionales, dejando de lado las necesidades de los trabajadores. A este líder le gusta ordenar y que le obedezcan, suele ser dogmático y su sistema de recompensas es arbitrario. El destino de la empresa siempre se encuentra bajo su cargo; por ello, es que su lema es: “El jefe tiene siempre la razón”.

Democrático. - Se caracteriza por equilibrar las prioridades de la organización y de los trabajadores, respeta las cualidades de los demás y antes de tomar alguna decisión, consulta con sus colaboradores de confianza. Durante el desarrollo de las actividades, este líder actúa como un trabajador más, además, se encarga de planificar la participación del grupo y dirigir el futuro de la organización. Aquellos grupos que están dirigidos por líderes democráticos tienen más expectativas a futuro por el buen desempeño de los empleados y la calidad de los trabajos que brindan.

Permisivo o Laissez-faire. – Se caracteriza por brindar a sus subordinados, las condiciones necesarias para tomar buenas decisiones. Este líder no se involucra por su iniciativa y tampoco ejerce algún tipo de influencia o autoridad sobre el grupo.

2.2.1.1 Dimensiones de Liderazgo Gerencial.

A. Habilidades administrativas, estas habilidades exhiben al líder; por ejemplo, en el caso de los enfermeros, ellos en general, tienen que velar por un buen funcionamiento del servicio y por el control del personal que se encuentra bajo su cargo a través de estas habilidades. Robbins, S. (1998), las define “Como aquellas habilidades necesarias utilizadas por los administradores para alcanzar satisfactoriamente sus objetivos propuestos” (Pág. 8). En



base a ello, se puede afirmar que estas habilidades contribuyen con la toma de decisiones y con la ejecución de actividades que promuevan el cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a la habilidad cognoscitiva: Robbins, S. (1998); la define como la capacidad cognitiva de comprender e interpretar situaciones que son complejas. Este tipo de habilidades requiere que los administradores puedan descubrir los problemas, y con ello, aquellas soluciones que les permitan corregir dicho problema. Los administradores suelen ser competitivos, pero pueden llegar a fracasar si es que no tienen una buena forma de comprender la información.

Las **habilidades técnicas** según Robbins, S. (1998), constituyen la capacidad de aplicar el conocimiento especializado o experiencia. Cuando se piensa en las habilidades de ingenieros civiles, fiscales, médicos, odontólogos, uno se suele centra en sus habilidades técnicas. A través de una buena educación, estos profesionales han podido adquirir conocimientos teóricos, pero en su campo laboral han podido aprender la forma práctica de su carrera.

Las **habilidades humanas** según Robbins, S. (1998), como; la capacidad de trabajar con las personas de mi alrededor, ya sea de forma individual o de forma grupal. La mayoría de las personas en su trabajo suelen tener un mejor desenvolvimiento en el aspecto técnico, pero un bajo desempeño a nivel interpersonal; por ejemplo, algunas personas no llegan a comprender las necesidades de los demás, y, por lo tanto, les resulta complicado aprender a manejar los conflictos de su entorno. Ante ello, es importante que los administradores, desarrollen estas habilidades, ya que constantemente van a trabajar con otros profesionales en su medio laboral, y necesitan comunicarse, coordinar y motivar a sus compañeros de trabajo.

B.- Manejo de elementos organizativos según Robbins, S. (1998). En tal sentido la incorporación de las herramientas de organización son una característica importante que permite solventar las operaciones laborales. El liderazgo a nivel gerencial constantemente monitoriza el funcionamiento de las organizaciones por medio del control de los elementos que



lo conforman, como el caso de los normativos, las actividades, responsabilidad y autoridad.

Por consiguiente, se describirá cada uno de ellos:

Elemento normativo, se define como la expresión de la forma adecuada de cumplir con un código de conducta adecuado.

Elemento de responsabilidad, es un proceso que facilita la adquisición de poder, a través de los recursos materiales, psicológicos y físicos, en este último aspecto, es importante destacar que las condiciones de una buena salud, como una alimentación sana, la relajación y el ejercicio, mejorarán el poder de la persona y su bienestar. Por otro lado, en el aspecto psicológico, se destaca la estabilidad mental y emocional, ya que se podrá mejorar el autoconcepto y la autoconfianza, lo que contribuirá con la elaboración de mejores soluciones ante los problemas. Con relación a los recursos materiales, podemos encontrar a la ropa, el dinero, entre otros; de tal forma, se adquiere mayor predisposición del poder cuando se ejerce un control sobre lo material. En términos generales, se puede fortalecer la responsabilidad, por medio de la formación continua de la persona.

De acuerdo con Tomey (2001), la autoridad es un poder legítimo, que está orientado por reglas y relaciones. En el caso de las reglas, estas autentifican la autoridad y limitan las opiniones de los subordinados. Otra característica de la autoridad es que se encuentra inherente al cargo y no a la persona; de allí que, gran parte de sus relaciones se vinculan con la fiabilidad, que es obtenida por medio de las experiencias y conocimientos.

Elemento de asignación de actividades, se definen como aquellas tareas designadas en una organización. Es aquí donde se tiene que manejar la conducción de aquellos elementos direccionales para aplicar un liderazgo gerencial que sea eficiente en el logro de los objetivos.



C.- Conducción de elementos direccionales. Permite manifestar la secuencia del proceso de dirección, alcanzando las metas propuestas por medio de aquellos elementos de motivación, supervisión y comunicación.

La supervisión, cumple diferentes funciones, entre ellas encontramos: 1) Proporcionar un modelo de comportamiento adecuado en la organización, donde los supervisores demuestren su liderazgo y comunicación asertiva. 2) Persuadir a los trabajadores para que sus acciones sean coherentes con las normativas. 3) Brindar buenos tratos para propiciar una comunicación igualitaria entre todos.

La comunicación, es definida como uno de los aspectos importantes para el administrador, ya que funciona como una estrategia para regular la actitud de los trabajadores. De esta manera, cuando se les informe a los empleados a cumplir con las normas o jerarquías, es importante que se utilice la comunicación, ya que no solo permite tener una función del control, sino que también facilita la expresión de emociones y satisfacción de necesidades.

La motivación: Se define como “el impulso de un comportamiento, por el que un organismo o una persona realiza alguna actividad”. En el ámbito laboral, el sentirse motivado, permitirá que el trabajador luche constantemente por su objetivo a conseguir. De esta manera, el director tiene el deber de encontrar profesionales que estén motivados para fortalecer su trabajo contantemente.

2.2.2 Administración Financiera.

Está regulada por la Ley No. 28112 (2003), y formada por aquellos derechos y deberes económicos, cuyo reconocimiento involucra al Estado, por medio de los organismos y sistemas según lo declara la Ley.



Este tipo de administración se encuentra orientada en viabilizar el manejo de los fondos financieros del ámbito público, de acuerdo con las normas jurídicas, generando un funcionamiento adecuado de los sistemas que lo conforman, según aquellas medidas políticas normadas en el ámbito económico, con relación a la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal y el Marco Macroeconómico Multianual. Los principios que dan realce a esta administración son la eficiencia y legalidad (Ley No. 28112).

“La Administración Financiera abarca todo un conjunto de principios y normativas que son empleados por los organismos, sistemas y también organizaciones que participan durante la planificación, asignación, uso y control de los fondos públicos” (Ley 28112, Art. 3).

En la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, la Administración Financiera está a cargo de la Dirección General de Administración y el ROF (Reglamento de Organizaciones y Funciones). En su Art. 62°, se establece que esta dirección es el principal apoyo de control administrativo en los recursos financieros, logísticos y humanos. Se encuentra a cargo del director general, quien tiene una dependencia jerárquica y funcional por parte del Gerente.

En el Art. 63, el ROF señaló que la Dirección General de Administración, se encuentra bajo la responsabilidad de un buen funcionario, quien ha sido designado por el alcalde, y el cual presenta las siguientes funciones:

El Reglamento Orgánico de la Función Pública (ROF) contempla en el Artículo 63, que la Dirección General de Administración está a cargo de un representante designado por el Alcalde. Bajo su cargo, esta responsable de supervisar todas las acciones del personal, conforme a las normas vigentes; verificar el desarrollo de las contrataciones municipales y controlar las disposiciones relativas a los bienes del sector público; expedir un plan anual de entrenamiento para los empleados de la alcaldía y del ámbito educativo, determinar que el



Sistema de Nacional de Contabilidad sea adecuado y respete la ley vigente; mejorar el uso de los fondos municipales y proponer racionalizaciones de gasto; controlar el desempeño presupuestario de Chumbivilcas, emitir los cheques y documentación pertinente a la administración financiera, efectuar los contratos y solucionar los acuerdos reclamados por los ciudadanos; reportar la información del inventario físico en el tiempo que marca la ley; estudiar las exoneraciones tributarias, expedir resoluciones por la devolución de fondos; resolver apelaciones, garantizar la seguridad de los locales institucionales; ensamblar el plan operativo y el presupuesto anual, y adecuar las normativas a la unidad.

2.2.2.1 Dimensiones de Administración Financiera.

A.- Sistema Nacional de Presupuesto. Es el conjunto de órganos, normas y procedimientos que conducen el proceso presupuestario de todas las entidades del Sector Público en todas sus fases; está integrado por la Dirección General del Presupuesto Público, dependiente del Viceministerio de Hacienda, y por las Unidades Ejecutoras a través de las oficinas o dependencias en las cuales se conducen los procesos relacionados con el Sistema, a nivel de todas las entidades y organismos del Sector Público que administran fondos públicos (Ley No. 28112).

B.- Sistema Nacional de Contabilidad. Conforme al Artículo 63 del Reglamento Orgánico de la Función Pública, el Alcalde designa a un representante para asumir el cargo de Dirección General de Administración; bajo nombrado cargo, se debe supervisar el cumplimiento, por el personal, de las distintas normas vigentes; realizar las verificaciones pertinentes a las contrataciones de la alcaldía; controlar los desarrollos relativos a los bienes del sector público; asimismo, diseñar un plan anual de enseñanza y formación para los trabajadores egresa desde la alcaldía hasta el área educativo; asegurarse del apropiado funcionamiento del Sistema Nacional de Contabilidad de acuerdo a la ley; mejorar la utilización de los fondos municipales



y presentar propuestas de racionalización de presupuesto; observar el comportamiento presupuestario de Chumbivilcas; emitir los cheques y documentos necesarios para la administración financiera; realizar los acuerdos reclamados por los habitantes; presentar los reportes sobre el inventario físico a nombre de la ley; estudiar las exoneraciones tributarias; tomar las decisiones que deriven en la devolución de fondos; preparar respuestas a las apelaciones; asegurar la seguridad de los locales institucionales; último, proporcionar el plan operativo y el presupuesto anual, perfeccionando los cánones legales de la unidad.

C.- Sistema Nacional de Tesorería. Conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos orientados a la administración de los fondos públicos, en las entidades y organismos del Sector Público, cualquiera que sea la fuente de financiamiento y uso de estos (Ley No. 28112).

2.3 HIPÓTESIS.

2.3.1 Hipótesis General.

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

2.3.2 Hipótesis Específicos

- a) El nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 es baja.
- b) El nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020, es regular.
- c) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.



- d) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.
- e) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

2.4 VARIABLES.

2.4.1 Identificación de variables.

2.4.1.1 Variable: Liderazgo gerencial.

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

2.4.1.2 Variable: Administración Financiera.

Esta variable está regulada por la Ley No. 28112 (2003), la misma que señala que este tipo de administración está formada por aquellos derechos y deberes pertenecientes al aspecto financiero, cuyo reconocimiento está dado por el Estado, por medio de organismos y algunas entidades integradas en esta normativa.

2.4.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo gerencial	Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Robbins, S. (1999)	Se ha centrado en el análisis de la responsabilidad que se llega a tener para la dirección de una entidad.	Habilidades administrativas	Cognoscitivas
				Técnicas
				Humanas
			Manejo de elementos organizativos	Normativa
				Responsabilidad
				Autoridad
				Asignación de Actividades
Supervisión				
Comunicación				



			Conducción de elementos direccionales	Motivación
--	--	--	---------------------------------------	------------

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Administración financiera	La Ley No.28112 (2003) menciona en su sección de Principios Generales que el sector público está regulado por la administración financiera, que consta de los derechos y obligaciones de contenido económico. El titular de esto es el estado, el cual administra a través de entidades y organizaciones protocolizadas por la misma ley.	Para garantizar el uso adecuado de los recursos del Estado, se llevan a cabo acciones que implican la aplicación de normas, principios, ejecución de procedimientos y otras acciones definidas por los sistemas de Planeación, Captación, Asignación, Apropiación, Guarda, Control y Evaluación de los activos o fondos públicos, identificados como Administración Financiera del Sector Público. De acuerdo a la Ley 28112, Artículo 3, se aplica este mismo concepto de administración.	Sistema presupuesto de	Control de ingresos
				Control de gasto
				Ejecución presupuestaria
			Sistema contabilidad de	Devengado oportuno
				Presentación de inventarios
				Presentación de Estados Financieros
			Sistema de tesorería	Pago oportuno
				Determinación de ingresos
				Percepción o Recaudación de Fondos Públicos

Fuente: Elaborado por el tesista en base al soporte teórico



CAPITULO 3: METODO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.

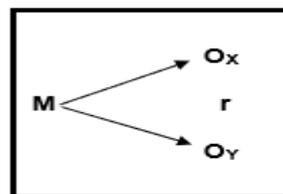
El enfoque de esta investigación es cuantitativo. La investigación cuantitativa se refiere a la investigación empírica sistemática de los fenómenos sociales a través de técnicas estadísticas, matemáticas o informáticas. El objetivo de la investigación cuantitativa es desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías y / o hipótesis relativas a los fenómenos.

3.2 ALCANCE DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación es correlacional, debo a que se analizara la relación entre el liderazgo gerencial y la administración financiera.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, en donde se han centrado esfuerzos por demostrar el grado de incidencia manifestado entre variables, contando con el hecho de que Hernández et al. (2010), lo salvaguardan como aquel propósito que se llega a mantener para analizar el comportamiento conjunto entre variables.



Al esquematizar este tipo de investigación obtenemos el siguiente diagrama:

En el esquema:

M = Muestra de investigación

O_x, O_y = Observaciones de las variables

❖ **O_x** = Liderazgo gerencial

❖ **O_y** = Administración Financiera

r = Relaciones entre variables

Se asumirá en este diseño una probabilidad del 95% de correlación entre las variables.



3.4 POBLACIÓN DE ESTUDIO.

Según Aguirre & De La Torre (2019) “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades que la componen poseen una característica común la cual se desea estudiar” (Pag.149).

En esta investigación el análisis y objeto de estudio son el personal administrativo de los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas, en razón de que ellos pueden dar respuesta en función de lo que se quiere indagar. Está conformado por seiscientos cincuenta (650) trabajadores de los 8 gobiernos locales. La población o universo de estudio es definida también por Polit, D; y Hungler, B.; (1996), “Como el conjunto global de individuos u objetos que tienen una característica común”. (Pág. 153).

La población está constituida por 8 gerentes municipales, 37 gerentes de línea y 605 trabajadores de los gobiernos locales de la Provincia de Chumbivilcas, que se detalla a continuación.

Tabla 2: *Identificación de población de estudio*

Distrito	Gerencias	Trabajadores administrativos
Santo Tomas	10	240
Llusco	5	50
Quiñota	5	50
Colquemarca	5	50
Ccapacmarca	5	50
Chamaca	5	50
Velille	5	50
Livitaca	5	65
Total	45	605



3.5 MUESTRA.

3.5.1 Determinación del tamaño de la muestra

El mismo Aguirre & De La Torre (2019) menciona que el tamaño de la muestra “Una parte fundamental para realizar un estudio estadístico de cualquier tipo es obtener unos resultados confiables y que puedan ser aplicables, resulta casi imposible o impráctico llevar a cabo algunos estudios sobre toda una población, por lo que la solución es llevar a cabo el estudio basándose en un subconjunto de esta denominada muestra, sin embargo, para que los estudios tengan la validez y confiabilidad buscada es necesario que tal subconjunto de datos, o muestra, posea algunas características específicas que permitan, al final, generalizar los resultados hacia la población total. Esas características tienen que ver principalmente con el tamaño de la muestra y con la manera de obtenerla” (Pag.151).

La muestra fue representada por 114 colaboradores de la entidad en análisis, contando con un muestreo probabilístico, en donde Pineda et al. (1994), lo han manifestado como aquella disposición de un universo que espera ser analizado con una cantidad limitada de representantes.

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

Dónde:

n = ?

N = Población

Z = Nivel de confianza → (95% 1.96)

E = Error permitido (5%)

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (90%)

q = (1-p)

Para una población de 650



$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.9 * 0.1 * 650}{0.05^2 * (650 - 1) + (1.96)^2 * 0.9 * 0.1} = 114$$

La muestra estará constituida por 114 trabajadores por aproximación matemática, la misma que se distribuye de la siguiente forma:

Tabla 3: *Identificación de la muestra*

Distrito	Cantidad de trabajadores	Muestra
Santo Tomas	250	43
Llusco	55	10
Quiñota	55	10
Colquemarca	55	10
Ccapacmarca	55	10
Chamaca	55	10
Velille	55	10
Livitaca	70	11
Total	650	114

Esta muestra se seleccionará en forma aleatoria.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Se usó la encuesta, con la finalidad de poder comprender las percepciones de los participantes del estudio.

Tabla 4: *Identificación de técnicas de estudio*

Variable	Técnica
Liderazgo gerencial	Encuesta
Administración financiera	Encuesta



3.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

Hurtado (1998), señalan que el cuestionario cuenta con la intención de poder salvaguardar un análisis en base a preguntas, de acuerdo con el análisis de hechos que llega a tener un individuo.

Tabla 5: *Identificación de instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo gerencial	Encuesta	Cuestionario
Administración financiera	Encuesta	Cuestionario

3.7 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Los procedimientos que se van a seguir para someter a prueba la validez y confiabilidad de los instrumentos, serán sometidos a juicio de expertos.

3.7.1 Validez de instrumento

Se aplicará el juicio de expertos, para la validación de los instrumentos

3.7.2 Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través del Coeficiente de Cronbach; la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total. Se realizó la aplicación de 20 cuestionarios:

Tabla 6: *Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	Interpretación
Liderazgo Gerencial	0.82	Confiabilidad Muy Alta
Administración Financiera	0.93	Confiabilidad Muy Alta

Los resultados permiten concluir que los instrumentos presentan confiabilidad muy alta, que garantizan la ejecución del estudio.



3.8 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.

Tabla 7: *Plan de Análisis de Datos*

Hipótesis a ser probada	Hipótesis Nula Hipótesis Alterna	Nivel de Significancia	Prueba Estadística	Regla de Decisión
Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020	H₀ = No Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020	5 %	Chi Cuadrada	P=Sig>0.05 Se acepta H₀
	H_a = Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020	5 %	Chi Cuadrada	P=Sig<0.05 Se acepta H_a

Fuente: Elaborado por el tesista en base a la teoría estadística



CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1 Liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 8: Liderazgo gerencial en los gobiernos locales

Liderazgo gerencial	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15,0
Medio	30	75,0
Alto	4	10,0
Total	40	100,0

Desde la percepción de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas, el 15% de ellos presenta un liderazgo gerencial de nivel bajo, 75% de nivel medio y solo el 10% presenta liderazgo de nivel alto.

El liderazgo en la actividad gerencial es importante para la marcha y gestión de las instituciones para enfrentar los nuevos desafíos de la gestión pública y de esta manera lograr los objetivos con la sociedad y la población.

4.1.1 Contrastación de la primera hipótesis específica.

Hipótesis de investigación.

El nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 es baja.

Hipótesis estadística.

Ho: El nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 es alta.

Ha: El nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 es medio.

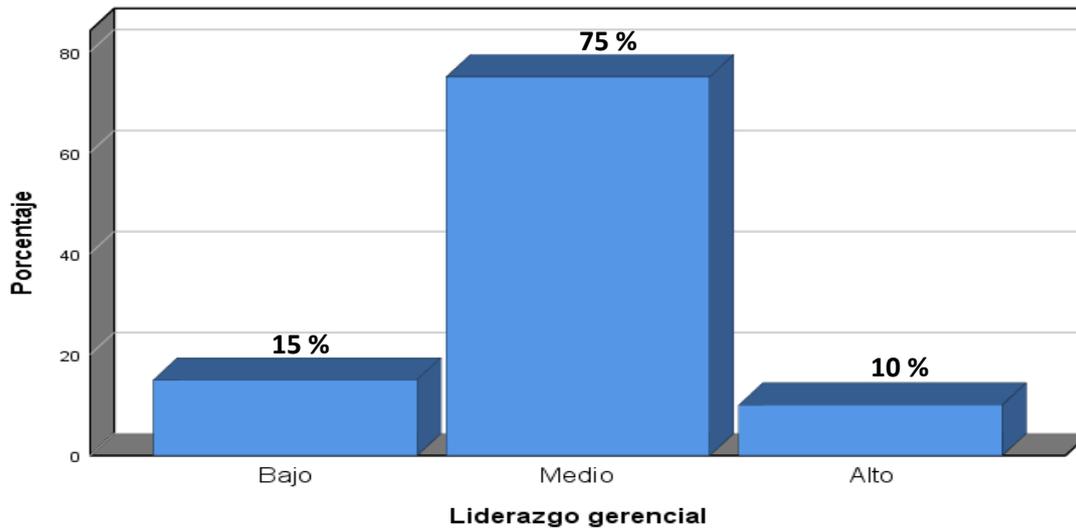


Figura 1: Liderazgo gerencial en los gobiernos locales.

Interpretación:

Como se muestra en la Figura 1, desde la percepción de los gerentes de línea de los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas un 75 % manifiesta que el liderazgo gerencial en estos gobiernos locales es de nivel medio, con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis de investigación planteada en esta investigación, por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que el liderazgo gerencial en los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas de la región de Cusco en el año 2020 tiene una presencia de nivel medio.

Dimensión: Habilidades administrativas.

Tabla 9: Habilidades administrativas

		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión	Habilidades administrativas	7	17,5	30	75	3	7,5
	Cognoscitivas	9	22,5	27	67,5	4	10
Indicadores	Técnicas	5	12,5	33	82,5	2	5
	Humanas	6	15	32	80	2	5



El 75% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas presentan habilidades administrativas en el liderazgo de nivel medio, un 17,5% presentan dichas habilidades en un nivel bajo y 7,5% de los gerentes habilidades de nivel alto. El principal problema referidas a las habilidades administrativa es el indicador cognoscitivo, esto muestra la falta de conocimiento de sistemas administrativos para el logro de objetivos organizacionales. Seguido del indicador de manejo humano donde los gerentes carecen de trato a los demás, la capacidad de dirigir, resolver problemas y la facilidad de involucrarse a los trabajos dinámicos grupales. Finalmente, el indicador técnicas en habilidades humanos nos dice que los gerentes carecen de capacidad de aplicar nuevos métodos, procedimientos y técnicas específicas.

Dimensión: Manejo de elementos organizacionales

Tabla 10: Manejo de elementos organizacionales

		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión	Manejo de elementos organizacionales	5	12,5	29	72,5	6	15
	Normativa	11	27,5	23	57,5	6	15
Indicadores	Responsabilidad	4	10	20	50	16	40
	Autoridad	2	5	17	42,5	21	52,5
	Asignación de actividades	9	22,5	28	70	3	7,5

El 72.50% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas presentan manejo de elementos organizacionales en el liderazgo de nivel medio, un 15% presentan dichas habilidades en un nivel alto y 12.5% de los gerentes habilidades de nivel bajo. El principal problema referidas a manejo de elementos organizaciones es el indicador normativo, esto muestra que los gerentes carecen de conocimiento de muchas normas



específicas en los sistemas administrativos. Seguido del indicador de asignación de tareas, esto nos demuestra que los gerentes no delegan tareas para el cumplimiento de objetivos institucionales. Finalmente, los indicadores de responsabilidad y autoridad nos indican que muchos gerentes no demuestran puntualidad ni responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones administrativas.

Dimensión: Conducción de elementos direccionales

Tabla 11: Conducción de elementos direccionales

		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión	Conducción de						
	elementos	6	15	31	77,5	3	7,5
	direccionales						
Indicadores	Supervisión	3	7,5	28	70	9	22,5
	Comunicación	3	7,5	26	65	11	27,5
	Motivación	6	15	29	72,5	5	12,5

El 77.50% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas presentan conducción de elementos direccionales en el liderazgo de nivel medio, un 15% presentan dichas habilidades en un nivel bajo y 7.5% de los gerentes habilidades de nivel alto. El principal problema referidas a manejo de elementos organizaciones es el indicador motivación, esto nos demuestra que los gerentes no practican incentivar, reconocer el desempeño laboral de los trabajadores subordinados. Seguido de los indicadores supervisión y comunicación, esto nos indica que muchos de los gerentes no supervisan las labores desempeñadas por los trabajadores además no mantienen una buena comunicación con todos los que laboran en estas instituciones.



4.2 Administración Financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 12: Administración financiera gubernamental en los gobiernos locales

Administración financiera	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	40,0
Regular	19	47,5
Bueno	5	12,5
Total	40	100,0

Desde la percepción de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas, el 40% de ellos manifiesta que la administración financiera es mala, 47.50% indica que es regular y solo el 12.5% manifiesta que la administración financiera es buena.

La Administración Financiera del Sector Público está orientada a viabilizar la gestión de los fondos públicos, conforme a las disposiciones del ordenamiento jurídico, promoviendo el adecuado funcionamiento de sus sistemas conformantes, según las medidas de política económica establecidas, en concordancia con la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal y el Marco Macroeconómico Multianual.

4.2.1 Contrastación de la segunda hipótesis específica.

Hipótesis de investigación.

El nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020, es regular.

Hipótesis estadística.

Ho: El nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020, es mala.

Ha: El nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020, es bueno.

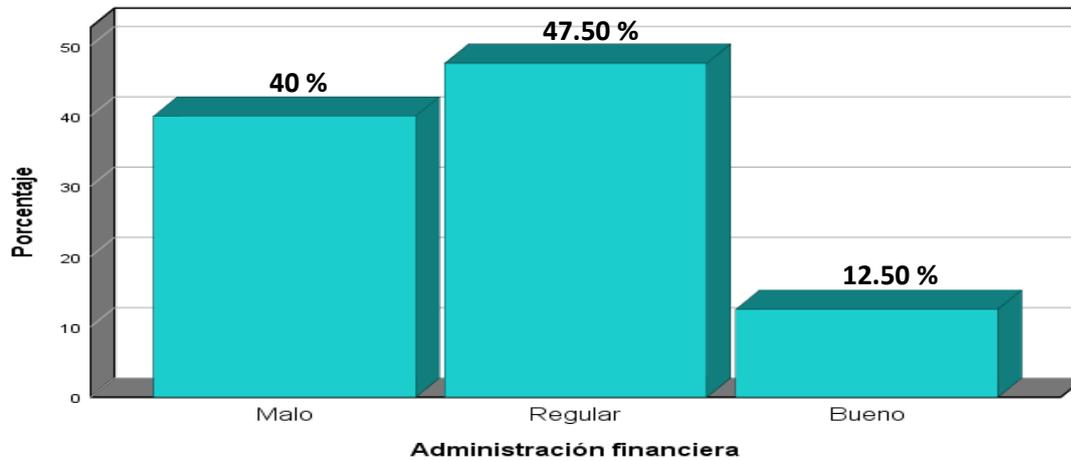


Figura 2: Administración financiera gubernamental en los gobiernos locales.

Interpretación:

Como se muestra en la Figura 2, desde la percepción de los gerentes de línea de los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas un 47.50 % manifiesta que la administración financiera en estos gobiernos locales es regular, con lo cual se acepta la hipótesis planteada en esta investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que la administración financiera en los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas de la región de Cusco en el año 2020 es regular.

Dimensión: Sistema de Presupuesto

Tabla 13: Sistema de Presupuesto

	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Dimensión						
Sistema de presupuesto	8	20	14	35	18	45
Indicadores						
Control de ingresos	8	20	22	55	10	25
Control de gasto	5	12,5	21	52,5	14	35
Ejecución presupuestaria	7	17,5	17	42,5	16	40



El 45% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas manifiesta que el sistema de presupuesto en la administración financiera gubernamental es bueno, un 35% percibe que es regular y un 20% manifiesta que es mala. El principal problema referidas al sistema de presupuesto es el indicador control de ingreso, esto nos demuestra que no existe un control previo a los diferentes ingresos que perciben las Municipalidades, seguido del indicador de ejecución presupuestaria debido a que no existe un seguimiento a las diferentes fases de ejecución presupuestaria, finalmente el indicador control de gastos nos demuestra que no existe un control de egresos de gasto presupuestario.

Dimensión: Sistema contabilidad

Tabla 14: Sistema contabilidad

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión	Sistema contabilidad	20	50	12	30	8	20
	Devengado Oportuno	10	25	9	22,5	21	52,5
Indicadores	Presentación de Inventarios	17	42,5	9	22,5	14	35
	Presentación de estados financieros	19	47,5	13	32,5	8	20

El 50% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas considera que el sistema de contabilidad en la administración financiera gubernamental es malo, un 30% percibe que es regular y un 20% manifiesta que es bueno. El principal problema referidas al sistema de contabilidad es el indicador de presentación de estados financieros, debido a que no se presentan en su oportunidad además los gerentes no



participan y desconocen de los estados financieros de una Municipalidad, seguida del indicador de presentación de inventarios debido a que la información presentada en muchos de los casos no refleja la realidad de cada Municipalidad. Finalmente, el indicador denegó oportuno nos demuestra que este proceso no se efectúa en los plazos señalados conforme a las normas.

Dimensión: Sistema de tesorería

Tabla 15: Sistema de tesorería

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión	Sistema de tesorería	14	35	16	40	10	25
	Pago oportuno	10	25	15	37,5	15	37,5
Indicadores	Determinación de ingresos	11	27,5	14	35	15	37,5
	Percepción o recaudación de fondos públicos	7	17,5	21	52,5	12	30

El 40% de los gerentes de líneas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas considera que el sistema de tesorería en la administración financiera gubernamental es regular, un 35% percibe que es mala y un 25% manifiesta que es bueno. El principal problema referidas al sistema de tesorería es el indicador de determinación de ingresos, debido a que no se registran los ingresos en su oportunidad, seguida del indicador de pago oportuno esto nos indica que el proceso de girado y pagado en las diferentes municipalidades no se efectúan en su oportunidad o dentro de los plazos señalados según norma. Finalmente, el indicador de percepción o recaudación de fondos públicos nos indica



que los gerentes no hacen un seguimiento de supervisión a los ingresos percibidos por los diferentes rubros.

4.3 Contrastación de la hipótesis general.

4.3.1 Liderazgo Gerencial y Administración Financiera Gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 16: Liderazgo gerencial y administración financiera gubernamental en los gobiernos locales

Liderazgo gerencial		Administración financiera			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Frecuencia	6	0	0	6
	Porcentaje	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Medio	Frecuencia	10	19	1	30
	Porcentaje	33,3%	63,3%	3,3%	100,0%
Alto	Frecuencia	0	0	4	4
	Porcentaje	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	16	19	5	40
	Porcentaje	40,0%	47,5%	12,5%	100,0%

Chi-cuadrado=40,933 p-valor=0,000 Tau b de Kendall=0,66

Hipótesis de investigación.

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020



Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Interpretación.

Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, se concluye que Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 (p-valor=0,000<0.05), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 66,6% en la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

4.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica.

4.4.1 Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 17: Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto

Liderazgo gerencial		Sistema de presupuesto			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Frecuencia	5	1	0	6
	porcentaje	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%
Medio	Frecuencia	3	12	15	30
	Porcentaje	10,0%	40,0%	50,0%	100,0%
Alto	Frecuencia	0	1	3	4
	Porcentaje	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total	Frecuencia	8	14	18	40
	Porcentaje	20,0%	35,0%	45,0%	100,0%

Chi-cuadrado=18,905 p-valor=0,001 Tau b de kendall=0,50



Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Interpretación.

Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 ($p\text{-valor}=0,001<0.05$), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 50 % en la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Es importante señalar que la ejecución de recursos presupuestarios en proyectos de inversión pública, depende del compromiso y habilidades gerenciales que posean los gerentes de línea, de esta manera alcanzar niveles óptimos porcentuales cuidando los lineamientos del Ministerio de Economía y Finanzas. El conocimiento y las habilidades de liderazgo son un papel importante en los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas para mejorar los indicadores sociales, ambientales, económicos entre otros.



4.5 Contrastación de la cuarta hipótesis específica.

4.5.1 Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 18: Relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad

Liderazgo gerencial		Sistema de contabilidad			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Frecuencia	6	0	0	6
	Porcentaje	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Medio	Frecuencia	14	12	4	30
	Porcentaje	46,7%	40,0%	13,3%	100,0%
Alto	Frecuencia	0	0	4	4
	Porcentaje	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	20	12	8	40
	Porcentaje	50,0%	30,0%	20,0%	100,0%

Chi-cuadrado=23,733 p-valor=0,000 Tau b de kendall=0,559

Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Interpretación.



Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, se concluye que Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. ($p\text{-valor}=0,000<0,05$), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 55,9 % en la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

4.6 Contrastación de la quinta hipótesis específica

4.6.1 Relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Tabla 19: Relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería

Liderazgo gerencial		Sistema de tesorería			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Frecuencia	4	0	2	6
	Porcentaje	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
Medio	Frecuencia	10	16	4	30
	Porcentaje	33,3%	53,3%	13,3%	100,0%
Alto	Frecuencia	0	0	4	4
	Porcentaje	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	14	16	10	40
	Porcentaje	35,0%	40,0%	25,0%	100,0%

Chi-cuadrado=19,276 p-valor=0,001 Tau b de kendall=0,359

Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.



Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

Interpretación.

Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, se concluye que Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. ($p\text{-valor}=0,001<0.05$), con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 35,9 % en la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.



CAPITULO 5: DISCUSION

3.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

3.1.1. Los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas, el 15% de ellos presenta un liderazgo gerencial de nivel bajo, 75% de nivel medio y solo el 10% presenta liderazgo de nivel alto.

3.1.2. El 40% de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas manifiesta que la administración financiera es mala, 47.50% indica que es regular y solo el 12.5% manifiesta que la administración financiera es buena.

3.1.3. Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, se concluye que Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 ($p\text{-valor}=0,000<0.05$). El liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 66,6% en la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.

3.2. Limitaciones del estudio

3.2.1. Por la pandemia por COVID 19 no se pudo aplicar el 100% de las encuestas de manera presencial, sin embargo, se completó las encuestas virtualmente mediante Google forms.

3.2.2. Por la sensibilidad de la información solicitada, muchos gerentes pusieron obstáculos para dar información, sin embargo, se les explico que el estudio tiene un carácter académico y de no de un proceso de auditoría.

3.3. Comparación crítica con la literatura existente

Un estudio en el ámbito municipal es el desarrollado por Vásquez (2020) que afirma que existe relación positiva y alta entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa



de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en la cual la primera explica el 73.5% de la variabilidad de la gestión; en nuestro estudio se estableció que el liderazgo gerencial repercute en un 66% en la administración financiera, resultado muy cercano a los obtenidos en el estudio de Vásquez, debido a que las instituciones públicas a nivel nacional desarrollan su administración financiera en base al mismo marco normativo establecido por MEF, por otra parte las dificultades en la ejecución financiera presenta estructuras casi idénticas en todo el país.

Es importante también mencionar que las gerencias son cargos de confianza, en el que los profesionales en muchos casos desconocen de la norma y esto genera que las administraciones a nivel de los gobiernos municipales no cumplan las metas establecidas.

En el presente trabajo se estableció que existe relación directa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en la Provincia de Chumbivilcas, estos resultados concuerdan con los obtenidos por Espinoza (2020) ha manifestado que el nivel de liderazgo llega a ser fundamental para garantizar una adecuada gestión en términos administrativos. A pesar de que el primer estudio se realizó en una entidad pública y la segunda en una entidad privada los resultados son similares, debido a la importancia que presenta el liderazgo en la administración de las instituciones.

Otro resultado importante encontrado precisa que al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado el liderazgo gerencial repercute de forma directa en un 50 % en la administración del Sistema Nacional de Presupuesto, en donde ello tiene que ver con la mejora de las competencias de acuerdo con las destrezas alcanzadas por cada uno de los funcionarios, con la finalidad del objetivo encargado. Resultados similares encontrados por Velásquez (2020) ha podido demostrar que el liderazgo gerencial llega a mantener un impacto directo con la formación de competencias relacionadas con la gestión dentro del apartado público. Por otro lado, esto también se debe a que el Ministerio de Economía y Finanzas promueve



cumplimiento de metas de diferentes estrategias de reconocimientos, así como son: programa de incentivos, reconocimiento a la ejecución de inversiones. También los resultados hallados en presente trabajo se relacionan con la tesis de Moreno (2020) quien encontró que la gestión gerencial incide directa y significativamente en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco, en el 2017, además puntualizo que existe incidencia directa significativa de la dimensión liderazgo de la gestión gerencial en la calidad de los servicios de salud.

Con respecto a la Administración Financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas en el presente trabajo desde la perspectiva de los gerentes el 47.50% indica que es regular, resultados que son distintos a los que encontró Infantes (2020) en su tesis de investigación titulada: Administración Financiera y Toma de Decisiones en la Institución Educativa Privada Enrique Espinosa 2019, manifestando que el 72.5% de los encuestados percibe un buen nivel de administración financiera en la institución educativa privada Enrique Espinosa. Esto se debe que las aplicaciones del trabajo de investigación fueron desarrolladas en distintas instituciones, el primero se desarrolló en gobierno local de administración pública del estado y el segundo fue desarrollado en una institución privada. Demostrándose que la administración financiera en una institución priva es distinta y son regidos por distintas a los aplicados en el sector público, además el sector público siempre buscará la utilidad como actividad empresarial, en cambio en el sector público sucede lo contrario en buscar el bienestar social y atención de necesidades de la población.

Rurush (2020) en su estudio “Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz”, concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre “el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú- 2015”; por otra parte Flórez (2017) afirma que existe relación directa y significativa



entre la administración financiera y estrategia de supervisión según la percepción del personal de la Oficina de presupuesto Público, Ministerio de Economía y Finanzas, $Rho: 0,460, p < 0,05$; estos hallazgos similares a los obtenidos en el presente estudio donde se establece que el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales presenta relación; esto se debe a que los procesos gubernamentales a nivel nacional tienen similar estructura; además las encargaturas de gerencia son de confianza y tiene un carácter político y no prevalece las competencias personales del profesional. En la teoría de liderazgo, se establece que esta se basa en la toma de decisiones y el trabajo colaborativo, estas acciones tienen vinculación con los procesos gubernamentales.

3.4. Implicancias del estudio

En nuestro estudio se estableció la administración financiera predominantemente es de regular a mala, resultado que coincide con los hallazgos de Jácome (2017) en su investigación titulada “El sistema integrado de administración financiera y su relación con la gestión financiera en la oficina general de administración del ministerio de comercio exterior y turismo, 2017”, concluye que la gestión financiera que se realiza en la institución es deficiente, esto es percibido por parte de los trabajadores administrativos de la misma entidad; esta similitud se debe a que las directivas de generales de administración financiera emanadas por MEF, son idénticos a nivel nacional.



CONCLUSIONES

PRIMERA: De la prueba chi-cuadrado, al 95% de confianza, existe relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 ($p\text{-valor}=0,000<0.05$). La administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, depende del liderazgo gerencial en un 66,6%.

SEGUNDA: El nivel del liderazgo de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas, predominantemente es de nivel medio en un 75%, 15% de ellos presenta un liderazgo de nivel bajo y un 10% presenta liderazgo de nivel alto. Por otra parte, el 75% presentan habilidades administrativas en un nivel medio, 72.50% manejo de elementos organizacionales de nivel medio y el 77.50% conducción de elementos direccionales de nivel medio.

TERCERA: El 40% de los gerentes de línea de diferentes áreas de las municipalidades distritales y provincial de Chumbivilcas manifiesta que la administración financiera es mala, 47.50% indica que es regular y solo el 12.5% manifiesta que la administración financiera es buena. Con respecto al sistema de presupuesto el 45% de los funcionarios sostiene que es bueno, el 50% afirma que el sistema de contabilidad es malo y 40% indica que el sistema de tesorería es regular.



- CUARTA:** El liderazgo gerencial presenta una relación directa y significativa en un 50% con la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 (p-valor=0,001<0.05).
- QUINTA:** El liderazgo gerencial presenta una relación directa y significativa en un 55,9% con la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 (p-valor=0,000<0.05).
- SEXTA:** El liderazgo gerencial presenta una relación directa y significativa en un 35,9% con la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 (p-valor=0,001<0.05).



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades municipales elegidas, fortalezcan el liderazgo gerencial ya que está fue baja en los últimos años por la incapacidad de personas que ocuparon cargos de gerentes y esta repercutió en bajos niveles de acción en los procesos administrativos y sin beneficio de la población, se recomienda implementar proceso de convocatoria para una selección de gerentes con perfil idóneo para el puesto según los instrumentos de gestión aprobadas mediante normas legales de los entes rectores, a fin de garantizar una gestión adecuada con procesos administrativos ágiles en beneficio de la población Chumbivilcana.

SEGUNDA: A los Alcaldes municipales, fortalecer las competencias gerenciales y de liderazgo en el personal administrativo implementado capacitaciones especializadas, pasantías, cursos, entre otros, para ello se recomienda buscar firma de convenios con universidades de prestigio, con la finalidad de buscar una mejor gestión municipal que beneficie a los Chumbivilcanos.

TERCERA: A los Alcaldes municipales, priorizar la actualización de instrumentos de gestión de largo y corto plazo, directivas internas, lineamientos y procedimientos, se recomienda buscar asistencia técnica especializado de la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros para instrumentos a corto plazo y buscar asistencia técnica especializado de Centro Nacional de Planeamiento Estratégico para instrumentos a largo plazo, con la finalidad de mejorar la calidad de gestión pública y la ejecución de inversiones en los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas.



CUARTA: A los funcionarios y gerentes, se recomienda implementar reuniones continuas con el personal subordinado para escuchar sus opiniones e inquietudes de esta manera identificar sus debilidades y fortalezas, y proponer estrategias de mejora en la gestión administrativa, para alcanzar las metas programadas y sobre todo mejorar la ejecución presupuestal de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Economía y Finanzas siempre buscando la satisfacción de necesidades y soluciones de problemas de la población Chumbivilcana.

QUINTA: A los gerentes y jefes de áreas, se recomienda plantear estrategias de trabajos motivacionales incorporando a todo el personal administrativo, fomentando la unión y la participación de todos los trabajadores, por ejemplo, la celebración de fechas importantes como: onomásticos, aniversario, etc., así mismo realizar reconocimiento por su esfuerzo del personal, además de impulsar la comunicación horizontal y vertical, en los gobiernos locales de la provincia de Chumbivilcas.

SEXTA: A las autoridades municipales, se recomienda promover la oportunidad de crecimiento profesional en los gobiernos locales mediante incentivos para estudios de posgrado y/o especializaciones, esto ayudará a que los trabajadores amen su trabajo y salvaguardara en armonía las metas personales y los objetivos institucionales; ya que es sustancial para el trabajador se le ofrezca oportunidades de crecimiento profesional con mejores opciones laborales, reforzando mas así su compromiso de continuidad con el propósito de hacer una buena gestión municipal.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, E., & Torre, C. d. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (1ra. Edición ed.). Lima: Moshera S.R.L.
- Ávila Foesther, H. K. (2018). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Gobierno y Gestión Pública - USMP*, 58-73.
- Bennis, W. (2011). *Líderes. Estrategias para un Liderazgo Eficaz*. Nueva York: Harper And Row Publishers.
- Calle Rodríguez, C. (2014). *Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán*. Barcelona.
- Cárdenas Tapia, V. R. (2020). *Diseño de Habilidades Directivas en contexto covid-19 para mejorar el Compromiso Organizacional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Huancayo: Trabajo de Investigación.
- DIAZ FLORES, W. A. (2015). *EL LIDERAZGO GERENCIAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ- 2015*. Lima, Perú.
- Enríquez Teneda, K. M. (2015). *GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA CLÍNICA ONTOLÓGICA DE ESPECIALIDADES ECUDENTAL*. Ambato Ecuador.
- Esquivel Contreras, S. J. (2018). *ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN FINANCIERA DE LOS MICROEMPRESARIOS DE SALINAS, S.L.P.* San Luis Potosí: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ.
- Fernández Bravo, C. A. (2011). Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes.
- Flores Flores, R. M. (2017). *Administración financiera y estrategia de supervisión de la oficina de presupuesto público, Ministerio de Economía y Finanzas, 2017*. PERÚ: Universidad Cesar Vallejo.
- Galdames Calderón, M. M. (2020). *Prácticas directivas de liderazgo distribuido: creación de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar. Un estudio de caso en el municipio de Colina, Chile*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Goleman, D. (2002). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Madrid: Ediciones B. S. A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- HUNGLER, B., & POLIT, D. (1996). *INVESTIGACION CIENTIFICA EN CIENCIAS DE LA SALUD* (4ta. Edición Interamericana ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Venezuela: Editorial Fundación SYPAL.



- Inca Mollisaca, J. M., & Arambide Alfaro, J. P. (2018). *Desempeño laboral y liderazgo gerencial en el personal administrativo en la UGEL SUR, Arequipa 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Infantes Aldazábal, C. G. (2019). *Administración Financiera y Toma de Decisiones en la Institución Educativa Privada Enrique Espinosa 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Jácome Minaya, M. C. (2017). *El sistema integrado de administración financiera y su relación con la gestión financiera en la oficina general de administración del ministerio de comercio exterior y turismo, 2017*. PERÚ.
- Messick, D. (2006). *Habilidades Directivas*. Nueva York: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Mirolava Carolina, J. M. (2017). *El sistema integrado de administración financiera y su relación con la gestión financiera en la oficina general de administración del ministerio de comercio exterior y turismo, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Moreno Milachay, M. M. (2017). *Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Morón Pinto, J. L. (2018). *Desempeño laboral y liderazgo gerencial en el personal administrativo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Muñoz Soto, C. (2019). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN HOSPITALARIA: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Nivelo Cabrera, S. C. (2018). *Estilos de Liderazgo y aporte al desarrollo local: Estudio sobre mujeres y hombres en cargos públicos de la ciudad de Cuenca, Ecuador 2017*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Pineda, E., Alvarado, E., & Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación*. Wasington D. C.: OPS.
- Riveras León, J. C. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento Organizacional* (Séptima Edición ed.). México: Prentice - Hall.
- Rodríguez, M. (2002). *Directivas, Liderazgo. Desarrollo de Habilidades*. México: Editorial el Manuel Moderno S.A. de C.V.
- Rurush Asencio, R. M. (2020). *Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz, 2020*. TRUJILLO – PERÚ.
- Scott L., I. (2008). *El Proceso de Cambio Fundamentado en el Liderazgo Gerencial y el Trabajo en Equipo*. Costa Rica.
- Tomey, A. M. (2001). *Guía de Gestión y Dirección de Enfermería*. Madrid: Octava Edición.



Velasquez Rivera, A. A. (2018). *Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Vroon, V., & Yetton, P. (1995). *Leadership and Decision - Making*. Londres: Feffer and Simons Inc.



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Julio Cesar Quispe Ramirez, estudiante del Programa de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco, identificado con DNI N° 44390115, con la tesis titulada: LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Andina del Cusco.

Cusco, 03 de junio del 2022.

Mg. Julio Cesar Quispe Ramirez
D.N.I. Nro. 44390115.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>General: ¿Existe relación entre liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?</p> <p>Específicos: a) ¿Cuál es el nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020? b) ¿Cuál es el nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020? c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020? d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020? e) ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020?</p>	<p>General: Analizar la relación entre liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.</p> <p>Específicos: a) Determinar el nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. b) Describir el nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. c) Establecer la relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. d) Analizar la relación del liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. e) Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.</p>	<p>General: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020</p> <p>Específicos: a) El nivel del liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020 es baja b) El nivel de la administración financiera gubernamental en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020, es regular. c) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de Presupuesto es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. d) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de contabilidad es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020. e) Existe relación significativa entre liderazgo gerencial y la administración del sistema de tesorería es significativa en los Gobiernos Locales de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2020.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Gerencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • HABILIDADES ADMINISTRATIVAS • MANEJO DE ELEMENTOS ORGANIZATIVOS • CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES <p>Variable 2: Administración Financiera. (LEY MARCO DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO LEY N° 28112)</p> <ul style="list-style-type: none"> • SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO • SISTEMA NACIONAL DE CONTABILIDAD • SISTEMA NACIONAL DE TESORERÍA 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Basica</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño No Experimental Transversal Correlacional</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población: 590 personal administrativo de los gobiernos locales la provincia de Chumbivilcas.</p> <p>Muestra: 115 personal administrativo de los gobiernos locales la provincia de Chumbivilcas.</p>



MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo gerencial	Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.	Implica el ser responsable de dirigir una organización hacia el logro de sus objetivos y metas.	Habilidades administrativas	Cognoscitivas	1-9
				Técnicas	10-18
				Humanas	19-31
			Manejo de elementos organizativos	Normativa	32-35
				Responsabilidad	36-39
				Autoridad	40-41
			Conducción de elementos direccionales	Asignación de Actividades	42-47
				Supervisión	48-51
				Comunicación	52-54
Administración financiera	La Administración Financiera en el Sector Público está regulada por la Ley No.28112 (2003) que en sus Principios Generales mencionó que la Administración Financiera está constituida por el acumulado de derechos y obligaciones de contenido económico financiero cuya titularidad incumbe al estado, a través de las entidades y organismos delegados de su administración conforme a Ley.	La Administración Financiera del Sector Público comprende el conjunto de normas, principios, acciones y procedimientos utilizados por los sistemas que lo conforman y, a través de ellos, por las organizaciones y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, uso, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos. (Ley 28112, Art. 3)	Sistema de presupuesto	Control de ingresos	1
				Control de gasto	2
				Ejecución presupuestaria	3-4
			Sistema de contabilidad	Devengado oportuno	5
				Presentación de inventarios	6
				Presentación de Estados Financieros	7-8
			Sistema de tesorería	Pago oportuno	9
				Determinación de ingresos	10
				Percepción o Recaudación de Fondos Públicos	11-12



INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO GERENCIAL.

El presente cuestionario busca recoger información relacionada al liderazgo gerencial en los Gobiernos Locales de Chumbivilcas. Agradeceremos se sirva responder a las preguntas utilizando la siguiente escala:

Valores de la escala de likert				
Definitivamente si	Probablemente si	Indiferente y/o indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
1	2	3	4	5

La presente encuesta es anónima y se agradece su colaboración.

SEXO: (F) (M)

Cargo:

Municipalidad

Ord.	Ítems	1	2	3	4	5
1	Presenta conocimientos suficientes de los sistemas administrativos de la gestión municipal					
2	Cuenta con la habilidad para pensar analíticamente bajo cualquier escenario					
3	Presenta habilidad para solucionar problemas que se puedan presentar en tu entorno laboral					
4	Ofrece orientación para la solución de los problemas en la Municipalidad					
5	Analiza situaciones complejas de carácter administrativo presentes en el trabajo					
6	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
7	Ejecuta estrategias innovadoras en la municipalidad					
8	Logra los objetivos de la municipalidad					
9	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
10	Aporta ideas para el desarrollo de proyectos sobre Recursos Humanos					
11	Orienta al equipo de recursos humanos en los procedimientos en los cuales ha identificado debilidades					
12	Utiliza nuevas técnicas de trabajo					
13	Brinda orientaciones para el desarrollo de las tareas asignadas con destreza					
14	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los trabajadores					
15	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
16	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
17	Participa su Jefe con usted en el Trabajo en Equipo					



18	Cuenta con la habilidad para aplicar sus conocimientos técnicos en el momento que sea necesario								
19	Muestra empatía en los momentos que lo amerita								
20	Hace correcciones respetando su dignidad de persona								
21	Realiza esfuerzos por mantener la armonía del equipo de recursos humanos								
22	Motiva al personal para un adecuado desempeño laboral								
23	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución								
24	Promueve entre los miembros del personal administrativo, la identificación con la Institución y su desarrollo								
25	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento								
26	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal								
27	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Concejo Municipal								
28	Comparte con el personal las actividades extra oficiales para celebrar los logros								
29	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad								
30	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal								
31	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema								
32	Exige el cumplimiento de las normas de recursos humanos								
33	Solicita participación para establecer normas para la administración de los recursos humanos								
34	Cumple las normas de recursos humanos								
35	Exige el cumplimiento de las normas de recursos humanos								
36	Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo								
37	Cumple de manera efectiva sus actividades de supervisión								
38	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Municipalidad								
39	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones municipales								
40	Cumple los acuerdos realizados en conjunto con el equipo de recursos humanos								
41	Utiliza su autoridad para cumplir con los procesos administrativos								
42	Delega autoridad para el cumplimiento de actividades administrativas en el servicio								
43	Ofrece apoyo para que actúen con libertad en su desempeño laboral								
44	Delega nuevas responsabilidades en la unidad de recursos humanos								
45	Asigna actividades especiales para el mejoramiento en su área de trabajo								
46	Asigna la gestión de recursos humanos según habilidades profesionales								
47	Hace coordinación de esfuerzos, para que resulten positivas las actividades asignadas								
48	La supervisión del servicio, emplea para la orientación del personal en función del trabajo a realizar								
49	Utiliza la supervisión del servicio para corregir las debilidades encontradas								



50	Utiliza la supervisión del servicio para ayudar al personal cuando resulta necesario								
51	Utiliza la supervisión para fortalecer la gestión del personal en la provisión de insumos necesarios								
52	Interactúa con el recurso humano para conocer sus impresiones sobre el trabajo								
53	Promueve la comunicación efectiva en los profesionales de recursos humanos, escuchando con atención sus planteamientos								
54	Promueve la comunicación efectiva, generando confianza								
55	Realiza actividades que favorecen el reconocimiento laboral de parte de la institución								
56	Incentiva al profesional de recursos humanos para que asuma nuevos retos profesionales								
57	Utiliza los resultados de las evaluaciones para reconocer el buen desempeño del personal								
58	Aplica un trato justo y equitativo en las decisiones que afectan al personal								



CUESTIONARIO: ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.

El presente cuestionario busca recoger información relacionada al tema de Administración Financiera en los Gobiernos Locales de Chumbivilcas. Agradeceremos se sirva responder a las preguntas utilizando la siguiente escala:

Valores de la escala de likert				
Definitivamente si	Probablemente si	Indiferente y/o indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
1	2	3	4	5

La presente encuesta es anónima y se agradece su colaboración.

SEXO: (F) (M)

Cargo:

Municipalidad

Ord.	Ítems	1	2	3	4	5
1	Efectúa control previo a los ingresos de la municipalidad					
2	Efectúa control previo a los egresos de la municipalidad					
3	Solicita cumplimiento de los procedimientos establecidos para el control interno de la ejecución presupuestaria					
4	Controla internamente la ejecución presupuestaria de la Municipalidad					
5	Cumple con devengar los expedientes en los plazos establecidos					
6	Participa en la elaboración de los estados financieros los gerentes y jefes de unidades involucrados					
7	Presenta información de los estados financieros en forma oportuna ante las instancias correspondientes					
8	Autoriza la publicación de los resultados de los estados financieros					
9	Efectúa los pagos en los pazos establecidos conforme a Ley					
10	Efectúa los registros de ingresos en los pazos establecidos conforme a Ley					
11	La Oficina General de Administración o quien haga sus veces supervisa constantemente las labores que se efectúan en la oficina de tesorería					
12	Los gerentes aplican e implementa normas de control previo en la Municipalidad					



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020.**

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **CUESTIONARIO.**

1.3. INVESTIGADOR:

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Salina Carrasco Huaman

2.2 Especialidad: Docente en Gestión Pública y Gobernabilidad

2.3 Lugar y Fecha: Cusco 22 de Noviembre de 2022

2.4 Cargo e Institución donde Labora: Consultor Financiera - IMIA - GORE

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Malo 21-40 %	Regular 41-60 %	Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación.
 Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto.

DNI: 40539433



VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020.**

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: **CUESTIONARIO.**

1.3. INVESTIGADOR:

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Aurelio Cutipa Villasante

2.2 Especialidad: Dr. en Gestion Publica y Gobernabilidad

2.3 Lugar y Fecha: Cusco 22/11/2022

2.4 Cargo e Institución donde Labora: Jefe de Tesoreria - IMA GORE

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Malo 21-40 %	Regular 41-60 %	Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los Items, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación.
 Debe corregirse.

Sello y Firma del Experto.

DNI: 812438



OTRAS EVIDENCIAS

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VELILLE
MESA DE PARTES
RECIBIDO
15 NOV. 2021
HORA: EXP: 3596
FOLEO: 01

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA
DESARROLLO DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN".

SEÑOR:
ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VELILLE
SR. ANTONIO TOLEDO PRIETO

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR**
identificado con D.N.I. Nro. 44390115,
domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-
1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur
del distrito de Santiago, provincia y
departamento de Cusco, con el debido
respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de
estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad
Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado
un Proyecto de Tesis Titulado: "LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA
PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020" con la finalidad de obtener el
grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación
según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna
autoridad para SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y
RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad
remítir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser
derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearte mi estima personal y mi
agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

0030

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR:
ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACMARCA
SR. RICHARD LEON VEGA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACMARCA
CHUMBIVILCAS -CUSCO
MESA DE PARTES
Nº 3152
HORA: 2:19 FOLIO: 01
FECHA: 19-11-2021
FIRMA:

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2020" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearle mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



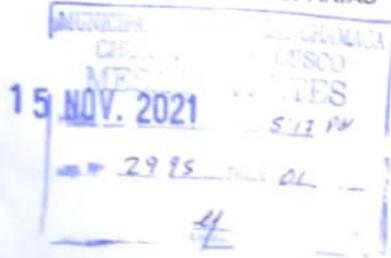
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARGO

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA
DESARROLLO DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN".

SEÑOR:

ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAMACA
SR. ANTONIO HUAMAN ARIAS



Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR**
identificado con D.N.I. Nro. 44390115,
domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-
1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur
del distrito de Santiago, provincia y
departamento de Cusco, con el debido
respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2020" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearte mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

E. ram

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR:

ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLUSCO
SR. ERMITAÑO ALVIS CUBA

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-1 Urbanización Dolorespata Cooripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "**LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020**" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para **SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearle mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR:
ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLQUEMARCA
SR. CEFERINO HENRY ROMERO PALMA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLQUEMARCA
TRAMITE DOCUMENTARIO
N° de Exp. 8337

22 NOV 2021

N° Hojas 01 y 251 pm
FIRMA

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

Que en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "**LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO, 2020**" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para **SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearte mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



"Año del Bicentenario del Perú"

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR:
ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIVITACA
SR. RONY EDGAR ALMORA DAVALOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIVITACA
MESA DE PARTES
E.N. N.º 9319
FOLIO N.º 021
2 2 NOV 2021
HORA: 5:10 PM

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

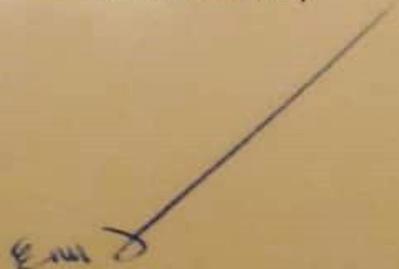
Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por el derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearle mi estima personal y agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021

Atentamente,



JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR:

ALCALDESA DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS - SANTO TOMAS
SRTA. NADIA LIZ PALLO AROTAIPE

Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodocioserrudo Nro. J-1 Urbanización Dolorespata Ccoripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "**LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2020**" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para **SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.** Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearle mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

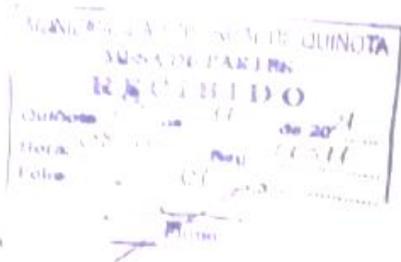
Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606



...la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

SOLICITA: "AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN".

SEÑOR
ALCAIDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIÑOTA
SR. OSCAR TORCUATO CHAHUA MARQUEZ



Yo, **QUISPE RAMIREZ JULIO CESAR** identificado con D.N.I. Nro. 44390115, domiciliado en Av. Teodoclosemudo Nro. 1 Urbanización Dolorespata Corripatasur del distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco, con el debido respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco con código de alumno Nro. 019200263f, el suscrito ha presentado un Proyecto de Tesis Titulado: "**LIDERAZGO GERENCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA GUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2020**" con la finalidad de obtener el grado académico de Doctor en Administración, el mismo que cuenta con aprobación según RESOLUCIÓN 0566-2021/EPG-UAC, en ese sentido recuro a su digna autoridad para **SOLICITAR AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**. Considerando aun el estado de emergencia suplico a su autoridad remitir dicha autorización al correo electrónico k-juce@hotmail.com.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de Ley, me suscribo sin antes de desearle mi estima personal y mi agradecimiento por su atención.

Cusco, 15 de noviembre del 2021.

Atentamente,

JULIO CESAR QUISPE RAMÍREZ.
D.N.I. Nro. 44390115.

Correo Electrónico: k-juce@hotmail.com; Teléfono: 956333606