



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Liderazgo y gestión pública descentralizada en el gobierno regional de Junín, Perú
2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Martínez Espinoza, Javier

Asesor: Dr. Cosio Borda, Ricardo Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7259-608X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

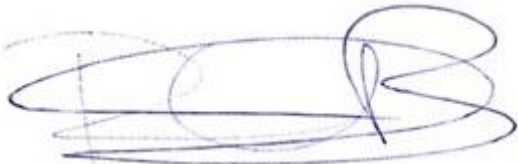
Yo, Javier Martinez Espinoza, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis: “Liderazgo y Gestión Publica Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024”, Asesorado por el docente: Ricardo Fernando Cosio Borda, Con DNI 70586255, Con ORCID <https://orcid.org/0009-0005-4259-908X>, tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código oid: 14912:608178045 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:


.....
Firma de autor 1
Javier Martinez Espinoza
DNI: 41894557


.....
Firma del Asesor
Ricardo Fernando Cosio Borda
DNI: 70586255

Lima, 18 de Junio de 2026.

Dedicatoria

A Dios, por concederme la fortaleza y el discernimiento a lo largo de todo este camino.

A mi familia, cuyo cariño y respaldo inquebrantable me brindaron el impulso esencial para hacer realidad este objetivo.

Agradecimiento

A mis profesores y tutores, por su orientación académica, apoyo constante y por brindarme herramientas para crecer como profesional.

A mis compañeros y amigos, quienes me acompañaron a lo largo de este camino y me dieron su apoyo incondicional.

Índice general

Portada	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4

1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	31
2.3.1 Hipótesis general	31
2.3.2 Hipótesis específicas.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1. Método de investigación	32
3.2. Enfoque investigativo.....	32
3.3. Tipo de investigación	32
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo	33
3.6 Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	35
3.7.1. Técnica.....	37

3.7.2 Descripción	37
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4. Confiabilidad	38
3.8. Procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
4.1 Resultados	40
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	40
4.1.2. Prueba de hipótesis	52
4.1.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1 Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	78
Anexo 3: Validez del instrumento.....	80
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	120

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	124
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	125
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	127
Anexo 8: Informe turnitin del asesor	128
Anexo 9. Base de datos	129

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variables	35
Tabla 2 Variable liderazgo.....	40
Tabla 3 Variable liderazgo dimensión organización del trabajo	41
Tabla 4 Variable liderazgo dimensión comunicación.....	42
Tabla 5 Variable liderazgo dimensión motivación.....	44
Tabla 6 Variable liderazgo dimensión logro de Metas.....	45
Tabla 7 Variable gestión pública descentralizada	46
Tabla 8 Variable gestión pública descentralizada dimensión planificación y presupuestación regional	48
Tabla 9 Variable gestión pública descentralizada dimensión administración de recursos asignados	49
Tabla 10 Variable gestión pública descentralizada dimensión transferencia gradual de los sectores	50
Tabla 11 Pruebas de normalidad.....	52
Tabla 12 Comprobación de hipótesis general	53
Tabla 13 Comprobación de hipótesis específica 1	54
Tabla 14 Comprobación de hipótesis específica 2	55
Tabla 15 Comprobación de hipótesis específica 3	56
Tabla 16 Comprobación de hipótesis específica 4	57

Índice de figuras

Figura 1 Variable liderazgo	40
Figura 2 Variable liderazgo dimensión organización del trabajo	41
Figura 3 Variable liderazgo dimensión comunicación	43
Figura 4 Variable liderazgo dimensión motivación.....	44
Figura 5 Variable liderazgo dimensión logro de Metas.....	45
Figura 6 Variable gestión pública descentralizada	47
Figura 7 Variable gestión pública descentralizada dimensión planificación y presupuestación regional	48
Figura 8 Variable gestión pública descentralizada dimensión administración de recursos asignados	49
Figura 9 Variable gestión pública descentralizada dimensión transferencia gradual de los sectores	51

Resumen

La investigación titulada: “*Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024*”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Mediante un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo aplicado, no experimental, nivel correlacional. La población fue de 150 trabajadores, y como muestra 109 trabajadores, se empleó la encuesta, y por instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron una relación positiva fuerte entre el liderazgo y la gestión pública descentralizada, con un rho de 0,752**; $p < 0,01$, lo que implica que una mejora en las prácticas de liderazgo conlleva un impacto significativo en la eficacia y eficiencia de la gestión pública descentralizada en el contexto del Gobierno Regional de Junín.

Palabras clave: Descentralización, eficiencia administrativa, gestión pública, gobierno regional, liderazgo.

Abstract

The research titled: "*Leadership and Decentralized Public Management in the Regional Government of Junín, Peru 2024*" aimed to determine the relationship between leadership and decentralized public management in the Regional Government of Junín, Peru 2024. Using a quantitative research approach, applied type, with a non-experimental design and correlational level. The population consisted of 150 workers from the Regional Government of Junín, and the sample included 109 workers. The survey technique was employed, and the questionnaire was used as the instrument. The results demonstrated a strong positive relationship between leadership and decentralized public management, with a Spearman's rho of 0.752**; $p < 0.01$, implying that an improvement in leadership practices has a significant impact on the effectiveness and efficiency of decentralized public management in the context of the Regional Government of Junín.

Keywords: Decentralization, administrative efficiency, public management, regional government, leadership.

Introducción

En el ámbito contemporáneo de la administración pública, la articulación entre liderazgo institucional y gestión descentralizada constituye un eje indispensable para fortalecer la capacidad estatal de respuesta frente a las demandas sociales (Ibrahim, 2024). Durante la última década, los gobiernos que desarrollan modelos de conducción orientados al trabajo colaborativo y a la toma de decisiones adaptada a las particularidades territoriales logran niveles superiores de eficiencia, legitimidad y sostenibilidad en la ejecución de políticas públicas (Aravidou et al., 2025), el liderazgo implica un proceso de influencia que moviliza a los equipos hacia objetivos comunes mediante la creación de una visión compartida, generando cambios organizacionales significativos.

La gestión pública descentralizada se ha consolidado como un instrumento estratégico para aproximar la acción gubernamental a la ciudadanía, optimizar el uso de recursos y promover intervenciones más pertinentes a las realidades territoriales (Pinargote et al., 2025). En este sentido, los procesos de descentralización transforman las dinámicas de gobernanza al permitir que los gobiernos subnacionales adquieran mayor autonomía para diseñar e implementar soluciones contextualizadas (Li et al., 2023).

La investigación se organiza en cinco capítulos interrelacionados. El primero establece el problema, objetivos, hipótesis, justificación y limitaciones, sentando las bases del estudio. El segundo expone los antecedentes, el marco teórico y las hipótesis. El tercero detalla el enfoque metodológico, tipo de estudio, diseño, población, muestra, variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, junto con los aspectos éticos. El cuarto capítulo presenta y analiza los resultados. El quinto sintetiza las conclusiones y plantea recomendaciones orientadas a futuras acciones, integrando así todo el proceso investigativo de forma coherente y estructurada.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La globalización y la evolución tecnológica han hecho que el entorno organizacional sea cada vez más complejo, y esta complejidad también es más poderosa al mismo tiempo. La lucha contra las irregularidades es una de las batallas más importantes y difíciles que enfrentan los países y, por lo tanto, la buena gobernanza se ha convertido en una cuestión clave (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2019). Las organizaciones ofrecen un conjunto de elementos para una comunicación dinámica que comienza en una estructura organizada, ordenada por un sistema de jerarquías. Por supuesto, no hay que verlo como un sistema que va de grande a pequeño, sino como un todo que funciona con el mismo fin. Así, las actividades de las partes involucradas proporcionan la base para el desarrollo de cada empresa (Arias, 2021).

En muchas instituciones latinoamericanas, el liderazgo suele valorarse más que las habilidades técnicas, pues se reconoce que dirigir equipos y orientar decisiones resulta determinante para el desempeño organizacional. Geraldo et al. (2020) Una gestión bien ejercida potencia el desarrollo del capital humano y exige que los líderes superen barreras culturales que dificultan la innovación; sin embargo, las organizaciones reconocen una brecha significativa entre lo que esperan del liderazgo y el desempeño real de sus directivos. El 86% percibe falta de liderazgo en sus instituciones, mientras que solo el 12% considera que sus líderes cumplen eficazmente con los objetivos del negocio, esta situación se agrava cuando profesionales con alta capacidad técnica son promovidos a puestos directivos sin recibir la formación necesaria para gestionar personas en entornos de cambio (RRHH Digital, 2021). A la par, la descentralización

requiere comprender sus fundamentos técnicos y jurídicos para corregir inercias centralistas que persisten en los sistemas públicos latinoamericanos (Costa et al., 2021).

La estructura administrativa del Estado peruano se sostiene en áreas funcionales como contabilidad, tesorería, presupuesto, inversiones públicas, control interno, contrataciones y gestión del talento humano; todas contribuyen a la eficiencia y transparencia en el uso de los recursos públicos. Sin embargo, persisten cuestionamientos a la legitimidad orgánica y constitucional del Poder Ejecutivo, lo que genera tensiones institucionales y dificultades para coordinar objetivos comunes, como advierte Hernández (2023) la gestión estratégica demuestra que no basta dominar procedimientos técnicos; se requiere una combinación de creatividad, intuición y habilidades blandas que permitan anticipar escenarios, interpretar cambios y orientar decisiones que fortalezcan a la organización, reconociendo que la estrategia es un ejercicio de visión, donde la capacidad de interpretar el entorno y actuar con iniciativa se vuelve esencial para impulsar mejoras, sostener la competitividad y conducir transformaciones sostenidas en los equipos de trabajo.

En este sentido, se han documentado pérdidas de 32 millones de soles hasta agosto y una proyección de 83 millones al cierre del año, además de una caída del mercado del 63% al 48% entre 1997 y 2003 y una reducción de 5,700 barriles diarios respecto al promedio de 2002, lo cual evidencia fallas de liderazgo y un clima institucional deteriorado (Navarro y Navarro, 2018). Estas deficiencias se conectan con la percepción ciudadana, según el INEI (2023), un 67,9% de la población manifiesta desconfianza hacia las entidades públicas debido a prácticas administrativas poco íntegras. Frente a ello, Costa et al. (2021) destacaron la necesidad de fortalecer una gestión orientada al bienestar, reforzar la integridad y promover la participación para recuperar legitimidad y credibilidad estatal.

En un sistema de gestión pública descentralizada, el liderazgo regional resulta determinante para asegurar la eficiencia institucional y la adecuada coordinación entre unidades administrativas. En el Gobierno Regional de Junín, Espinoza y Guerra (2022) identifican problemas persistentes como la falta de claridad en las funciones, la duplicación de tareas, la débil comunicación interna y la escasa capacidad para articular decisiones, aspectos que afectan tanto el clima laboral como la atención al ciudadano, estas limitaciones revelan un liderazgo insuficiente, incapaz de orientar procesos y consolidar una gestión autónoma capaz de responder oportunamente a las demandas territoriales.

1.2. Formulación del problema

Esta investigación se fundamenta en la teoría desarrollada por Burns (1978), quien clasificó los estilos de liderazgo en transformacional y transaccional. Posteriormente, Bass (1990) amplió este marco conceptual al incorporar un tercer estilo: el liderazgo laissez-faire. Estos enfoques teóricos constituyen la base para abordar y analizar las problemáticas que se presentan a continuación, proporcionando un marco sólido para comprender las diversas formas en que el liderazgo influye en las organizaciones y su desempeño.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?

1.2.2 Problemas específicos

Pe1. ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?

Pe2. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?

Pe3. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?

Pe4. ¿Cuál es la relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Oe1) Determinar la relación entre la organización del trabajo la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Oe2) Determinar la relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Oe3) Determinar la relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Oe4) “Determinar la relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio adopta un enfoque conceptual que pretende enriquecer el saber actual sobre liderazgo y su vinculación con la gestión pública descentralizada. Al ofrecer una perspectiva integral de las variables involucradas, se busca profundizar en el entendimiento de la influencia que ejerce el liderazgo sobre la calidad de la administración pública, específicamente en el

contexto del Gobierno Regional de Junín, Perú, 2024. Contribuyendo a clarificar los mecanismos mediante los cuales el liderazgo puede potenciar la eficiencia y efectividad en la gestión pública regional.

Se apoyará principalmente en la teoría de la autoridad de Weber (1922) quien definió el liderazgo como el ejercicio del poder legítimo basado en normas y estructuras sociales; la teoría del comportamiento de Lewin et al. (1939) centró el liderazgo en las acciones y comportamientos observables del líder; y la teoría de la personalidad de Allport (1937) y Stogdill (1948) sostuvieron que los rasgos personales del líder influyen en su capacidad de influir y guiar a los demás.

1.4.2 Metodológica

La metodología adoptada en esta investigación se sustenta en un enfoque de tipo correlacional, lo cual permite identificar y analizar las relaciones existentes entre variables clave dentro del ámbito del liderazgo; para ello, se utilizó un cuestionario previamente validado, diseñado específicamente para explorar los estilos de liderazgo, lo que otorga solidez y fiabilidad a la medición de la variable central. Además, la posibilidad de replicar los instrumentos aplicados constituye un aspecto fundamental para profundizar en el estudio de los estilos de liderazgo en el marco de la gestión pública y generar conocimiento comparativo y acumulativo.

El cuestionario validado utilizado en este estudio presenta la ventaja de ser aplicable en diversos contextos, lo que facilita la realización de comparaciones significativas y la formulación de generalizaciones en relación con una gestión pública eficaz; su nivel de validez y confiabilidad respalda su uso en futuras investigaciones, tanto a nivel nacional como internacional, contribuyendo de manera consistente a la generación de evidencia empírica robusta y al desarrollo progresivo de conocimiento en un campo que resulta esencial para el

fortalecimiento del aparato gubernamental y la mejora continua de sus prácticas administrativas, los cuales sirven de soporte para su uso en la identificación de los datos observados en otros estudios y representan las variables que necesita el investigador, donde produce información que permite observar los procesos de búsqueda de tal manera que sean adaptables a otros espacios donde se realiza la medición de variables.

1.4.3 Práctica

Es importante porque trae información valiosa que nos permite encontrar soluciones a las dificultades que se presentan en el contexto de la institución, debido a que el estilo de gestión no es tan claro como ellos, lo que afecta el desempeño del trabajo y lo vuelve perjudicial y perjudicial en el contexto de la institución.

Esta investigación ejerce un efecto positivo y directo sobre diversos aspectos clave relacionados con los estilos de liderazgo dentro del ámbito de la gestión pública descentralizada. Sus resultados aportan al fortalecimiento de la eficiencia en las acciones gubernamentales desde un enfoque más inclusivo y atento a las particularidades locales. Entre los principales beneficiarios destacan, especialmente, las comunidades en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, quienes participan activamente en programas sociales.

Una gestión más eficiente y con un liderazgo adecuado se traduce en mejoras significativas en la calidad, alcance y relevancia de los servicios que estas poblaciones reciben. El estudio revela cómo el liderazgo influye en la gestión descentralizada, facilitando decisiones eficaces y fortaleciendo políticas públicas mediante evidencia empírica que mejora la estrategia y respuesta institucional.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio se desarrolló enfrentando ciertas limitaciones entre las cuales destaca la limitación del tiempo asignado para llevar a cabo la recolección y el análisis de los datos, lo que redujo las oportunidades de ampliar el alcance del estudio mediante investigaciones complementarias que habrían permitido profundizar en aspectos específicos y enriquecer los resultados obtenidos. Además, los posibles sesgos de respuesta derivados de la subjetividad de los encuestados al evaluar aspectos de la gestión pública. Por último, aunque los instrumentos utilizados fueron validados cuidadosamente, es posible que no reflejen completamente la complejidad de las variables analizadas, dejando espacio para futuros estudios que aborden estas limitaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Lee y Park (2021) buscaron analizar las percepciones que tienen los empleados del sector público respecto a los estilos de liderazgo de los directivos de agencias, mediante una metodología cuantitativa de carácter básico, no experimental, aplicándose un cuestionario a una muestra de 800 funcionarios a nivel nacional en Corea, aplicaron encuestas estructuradas utilizando una escala Likert. Revelaron una relación significativa entre el liderazgo y la gestión organizacional, evidenciada por un valor p de 0,00, inferior al umbral de 0,005, lo que confirma la importancia de esta vinculación; adicionalmente, se observó que las mujeres tienden a tener percepciones más favorables sobre el liderazgo transformacional en comparación con los hombres, mientras que las opiniones sobre el liderazgo transaccional entre ambos géneros no mostraron diferencias estadísticamente significativas.

Castillo (2021) buscó determinar la existencia de una relación entre la nueva gestión pública y la calidad de la formación profesional de los docentes, explorando cómo estos dos aspectos se vinculan para influir en el desarrollo educativo. Mediante un diseño no experimental, básico, descriptivo, correlativo con 120 docentes de educación especial. La técnica fue la Encuesta, mediante un cuestionario estructurado. Se evidenció una relación significativa, $\rho = 0,886$, demostrando una correlación positiva directa entre nueva gestión pública y la calidad de la formación de los docentes en educación especial; de esta manera, validando así el propósito fundamental de la investigación.

Mbandaka et al. (2020) buscaron determinar los elementos que influyen en la deficiente ética de liderazgo dentro del gobierno local de Sudáfrica, así como analizar las repercusiones que genera el comportamiento inapropiado tanto de los líderes como de los empleados en dichas instituciones. Su estudio fue de enfoque mixto, con 10 gerentes, 333 empleados, a quienes aplicó cuestionarios y entrevistas. Se evidenció que la motivación de ingresar a las agencias gubernamentales con fines personales prevalece entre un gran número de empleados públicos, mientras que los mecanismos insuficientes para prevenir la corrupción y las conductas poco éticas generan un ambiente que compromete la calidad de los servicios públicos, perpetuando además la permanencia de prácticas corruptas entre los funcionarios, lo que afecta negativamente la confianza ciudadana y la eficacia institucional.

Cuse y Juan (2020) plantearon como objetivo explorar la relación entre liderazgo y rendimiento académico en escuelas secundarias sudafricanas con diferentes condiciones socioeconómicas, la investigación fue básica con diseño no experimental, en el estudio los datos fueron 12.154 estudiantes, 334 profesores y 292 directores fueron parte del Estudio de Tendencias Internacionales en Matemáticas y Ciencias, utilizando indicadores que representan diferentes aspectos del liderazgo escolar, este artículo examina si los tipos y prácticas de liderazgo dependen del entorno escolar y si un mejor liderazgo y gestión escolar respaldan el rendimiento académico. El análisis reveló diferentes relaciones entre el liderazgo y la gestión escolar y el rendimiento académico dependiendo del nivel socioeconómico de los estudiantes. Se debaten posibles respuestas políticas.

Hansen y Pihl (2019) se plantearon analizar la vinculación de los estilos de liderazgo con el comportamiento innovador en empleados, con una metodología cuantitativa, básica y no experimental, trabajaron con 517 trabajadores entre docentes y personal directivo, se aplicaron

encuestas a través del cuestionario. De igual manera, los provechos del liderazgo transaccional demostraron que la utilización de la administración de recursos materiales no tiene efecto en la conducta creativa de los empleados.

Antecedentes nacionales

Hinojosa et al. (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo político y la gestión administrativa. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, evaluó a 55 trabajadores municipales mediante muestreo censal. Los resultados evidenciaron que los estilos de liderazgo democrático, carismático y especialmente burocrático se asocian de manera significativa con la gestión administrativa, obteniéndose un coeficiente de Spearman de ,746 ($p < 0.01$), lo que indica una correlación positiva alta. Los autores concluyen que el liderazgo ejercido por las autoridades locales influye en la planificación, organización, dirección y control institucional, promoviendo participación del personal y un entorno laboral favorable.

Panduro (2021) buscó evaluar la relación del liderazgo del alcalde y gestión municipal, con un enfoque de tipo descriptivo correlacional y 70 individuos, 50 usuarios de los servicios proporcionados, 20 empleados municipales, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado, se identificó una correlación altamente significativa entre las diversas variables analizadas en el estudio, $p = 0,80$. Además, se ha determinado que aproximadamente el 64% de la variabilidad en la gestión municipal puede ser explicada por el liderazgo ejercido por el alcalde. Estos hallazgos sugieren de manera contundente que el desempeño del alcalde incide de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la administración local.

Alegre et al (2021) buscaron comprender cómo el liderazgo influye en la adaptación

organizacional en situaciones de crisis como la pandemia COVID-19, con un enfoque descriptivo, prospectivo y correlacional, sin manipulación de variables, la muestra 215 químicos farmacéuticos, quienes desempeñaban funciones tanto en instituciones del sector público como en entidades privadas, aplicaron Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en su versión corta 5X, junto con un cuestionario diseñado para medir la actitud ante el cambio organizacional. Concluyéndose que, los estilos de liderazgo identificados como transaccional, transformacional, correctivo y pasivo/evitativo, cuando se manifiestan en niveles moderados, tienen el potencial de fortalecerse y evolucionar hacia formas de liderazgo más eficaces, capaces de orientar de manera positiva los procesos de transformación organizacional, favoreciendo una mayor aceptación del cambio y reduciendo la resistencia dentro de las instituciones.

Calca (2019) busco determinar la relación de los Estilos de liderazgo con la Gestión de RRHH, con una tipología básica, correlacional y no experimental, la población de 42151 trabajadores y la muestra por 1516 trabajadores, se empleó el análisis con los cuestionarios que fueron aprobados por expertos y calculando su fiabilidad. Concluyendo que había tres estilos de liderazgo predominantes en la muestra: transformacional, transaccional y evitativo-correctivo, los cuales influyen directamente en el nivel de gestión observado dentro de las instituciones de salud, el cual se considera moderado. En relación con la administración del talento humano, se evidencia una participación limitada de estas entidades en procesos clave como la toma de decisiones y la selección de personal. Aunque se implementan periódicamente normativas orientadas a la protección del trabajador, persisten debilidades estructurales. No obstante, se confirma la relación entre variables.

Magariño (2019) tuvo como objetivo analizar el estilo de liderazgo ejercido por el alcalde y determinar en qué medida dicho estilo influye en la gestión municipal, específicamente en la

ejecución de obras como pistas y veredas, con una metodología cuantitativa, básica y no experimental, la muestra de 22 servidores públicos, entre ellos el alcalde, gerentes y subgerentes, quienes aportaron información clave para el análisis. Concluyéndose que, existe una correlación positiva de magnitud moderada $r = 0.6$, el liderazgo de tipo autoritario ejercido por el alcalde guarda una relación directa con la manera en que se administra y ejecuta la construcción de pistas y veredas, lo que demuestra que la forma de liderazgo impacta significativamente en el desempeño de obras públicas locales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

En el contexto contemporáneo, el liderazgo, según el análisis de Boyacá (2022), adquiere una importancia ineludible al convertirse en un recurso esencial, respaldado por las habilidades y competencias de los líderes. Su función trascendental radica en su capacidad para facilitar y catalizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, permitiendo que las entidades progresen de manera eficiente y exitosa hacia sus metas establecidas.

Por otro lado, el liderazgo debe entenderse como un proceso de interacción permanente entre los integrantes de un equipo, donde se construyen significados compartidos a partir de percepciones y expectativas recíprocas. En este proceso, los líderes se convierten en agentes de transformación cuya conducta impacta de manera decisiva en los demás, ejerciendo una influencia que trasciende la acción individual y configura dinámicas colectivas dentro del grupo (Zhao et al., 2022).

El liderazgo puede entenderse como una práctica sustentada en la capacidad de influir en las personas para orientar sus esfuerzos hacia metas comunes, utilizando la persuasión como

medio fundamental. Desde esta perspectiva, el líder aporta valor al equipo al emplear plenamente sus habilidades, generando motivación y dinamismo colectivo (Guttermann, 2023). Asimismo, el liderazgo supone una competencia que combina influencia, comunicación efectiva e inspiración, elementos que permiten movilizar a los miembros del grupo y favorecer el logro de los objetivos compartidos (Huang et al., 2022).

Según Bastardoz y Day (2021) implica la habilidad de orientar y movilizar a un grupo hacia metas compartidas a través de una influencia que puede surgir tanto del reconocimiento personal como de una posición institucional. En algunos casos, la autoridad derivada de un cargo directivo otorga a quien lo ocupa la facultad de guiar a otros; sin embargo, ejercer una función jerárquica no garantiza la presencia de un liderazgo auténtico. De igual modo, es posible encontrar verdaderos líderes fuera de los puestos formales, ya que la capacidad de inspirar, motivar y conducir no depende exclusivamente del estatus organizacional (Roy, 2023).

Asimismo, se reconoce como un elemento fundamental en la elaboración de estrategias orientadas a motivar al equipo y fomentar enfoques y conductas innovadoras. En este contexto, se trata de la habilidad de una persona para influir y conducir a otros hacia la consecución de metas compartidas. Esto implica inspirar, incentivar y articular esfuerzos colectivos, apoyándose en una visión definida, competencias comunicativas eficaces y un entendimiento profundo de las relaciones interpersonales y los procesos organizacionales (Jiménez et al., 2020).

Se revela a través de las particularidades del conjunto directivo, integrado por el dirigente y sus colaboradores, desde la identificación de una dificultad hasta la implementación de una decisión. Cuando los directivos armonizan sus conductas y cooperan en una interacción mutua y colectiva, compartiendo información, recursos y decisiones, se consigue un desempeño

sobresaliente. En este marco, la estructura del equipo adquiere una importancia notable (Riquelme et al., 2020).

Desde la perspectiva conceptual de ADEN (2024) el liderazgo es el cúmulo de competencias que permiten guiar, orientar y respaldar a un grupo humano en el cumplimiento de sus objetivos. No obstante, la figura del líder va más allá de ejercer influencia sobre su equipo, ya que también tiene la capacidad de estimular la generación de ideas innovadoras y fomentar un entorno donde cada integrante se sienta motivado a desarrollar plenamente sus capacidades, promoviendo así un desempeño colectivo más dinámico y eficiente.

De acuerdo con Jerab y Mabrouk (2023), el liderazgo puede describirse como un conjunto de habilidades que le permite a una persona influir en quienes la rodean de manera clara y sostenida; busca lograr que otros asuman un compromiso real con las metas que se proponen. Esta influencia combina la capacidad de orientar y acompañar a un equipo, generando un clima de confianza que facilita el trabajo conjunto. En la práctica, el liderazgo implica propiciar espacios de cooperación y mantener a las personas unidas alrededor de un mismo propósito, de modo que cada integrante encuentre sentido en lo que hace y contribuya al avance del grupo.

En consideración con lo previamente expuesto, Mera et al. (2021) enfatizan que, en numerosas organizaciones, el liderazgo no se evidencia, lo que conlleva a la carencia de un individuo que oriente y estimule a todos los miembros para alcanzar sus metas, adaptarse al escenario global en constante transformación y enfrentar los desafíos planteados por los nuevos modelos organizativos.

Por su parte, Torres (2020) enfatizó que el líder es “una persona con características notables que ejerce el liderazgo, reconocido por sus seguidores”. Cada líder ejerce su rol de una

manera particular; su forma de conducir depende del modo en que se relaciona con los demás dentro de un entorno social más amplio. Aunque suele describirse al líder a partir de sus cualidades individuales, el liderazgo en sí se comprende mejor como un proceso que ocurre en la interacción con el grupo y en las dinámicas que allí se generan, en la forma en que este se organiza y, sobre todo, en la cohesión que logra mantener para funcionar de manera adecuada (Meirinhos et al., 2023).

Dentro de esta perspectiva, las decisiones, directrices y acciones son determinadas exclusivamente por el líder, sin dar espacio a la participación o al aporte del grupo, mientras que el gerente asume un rol pasivo y distante. En este contexto, los líderes con un estilo autoritario tienden a ejercer su autoridad mediante mecanismos de presión, recurriendo tanto a recompensas como a sanciones para mantener el control. De este modo, imponen normas estrictas y utilizan incentivos como forma de motivación para el cumplimiento de tareas, o bien recurren a amenazas y castigos como herramienta para corregir la desobediencia o la falta de resultados (Guterman, 2023).

2.2.1.1 Dimensiones del liderazgo

El liderazgo se desglosa en distintas dimensiones como:

- Organización del trabajo

Se entiende como el procedimiento mediante el cual se organizan y sincronizan las actividades laborales con el propósito de alcanzar metas definidas de forma eficaz. Este proceso abarca la programación de tareas, la distribución adecuada de recursos y la determinación de prioridades, con el objetivo de maximizar el rendimiento y minimizar el desperdicio de tiempo y esfuerzo. Además, pone énfasis en la creación de ambientes de trabajo dinámicos y cooperativos, impulsando el bienestar integral de los trabajadores

(Robbins y Judge, 2023).

Indicadores

1. *Monitoreo y evaluación de tareas*, se refiere al seguimiento continuo de las tareas y funciones dentro del entorno laboral, con el propósito de asegurar que se alcancen los objetivos previamente definidos. Este proceso de supervisión permite identificar a tiempo posibles desviaciones o irregularidades en la ejecución, lo que facilita una intervención oportuna para corregir el rumbo. A su vez, la evaluación cumple un papel complementario al centrarse en el análisis del rendimiento y los logros alcanzados, proporcionando una visión más amplia y profunda del impacto de las acciones realizadas (Lock, 2020).
 2. *Autoorganización de tiempo y actividades*, implica que los individuos gestionen de manera autónoma su agenda y prioridades, maximizando la eficacia sin necesidad de supervisión constante (Ramirez, 2023).
 3. *Conocimiento de espacio de trabajo (distractores)*, se refiere a la comprensión y manejo de los elementos físicos y psicológicos que influyen en la productividad, como iluminación, ergonomía, ruido y otros distractores. Identificar y minimizar los factores disruptivos es clave para mantener el enfoque.
 4. *Métodos de trabajo efectivo*, son estrategias estructuradas que buscan maximizar la eficiencia y calidad de los procesos laborales, optimizando el uso de recursos como tiempo, energía y materiales (Ramirez, 2023).
- Comunicación

La comunicación dentro del ejercicio del liderazgo implica la capacidad de expresar orientaciones, intercambiar ideas y construir acuerdos de manera comprensible y

oportuna. A través de este proceso, el líder facilita el aprendizaje, aclara inquietudes y abre espacios para que surjan propuestas y soluciones colectivas. Cuando la comunicación es efectiva, se fortalece la confianza entre los miembros del grupo y se consolida un clima de cooperación que favorece la cohesión y el desempeño del equipo (Santiago y Barrera, 2025).

Indicadores:

1. *Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes*, habilidad del líder para aclarar conceptos, guiar y resolver interrogantes de manera oportuna.
 2. *Ideas nuevas de trabajo*, capacidad para estimular y aceptar propuestas innovadoras de los miembros del equipo.
 3. *Respeto por ideas del equipo*, valoración y consideración de las opiniones y perspectivas individuales.
 4. *Comunicación de tareas y objetivos a cumplir*, claridad y precisión al definir responsabilidades y metas colectivas.
- Motivación

La motivación en el liderazgo se refiere a la habilidad de influir en los colaboradores para que mantengan altos niveles de compromiso y entusiasmo hacia el logro de metas (Osorio, 2020). Según Prossel y Romero (2022), los líderes deben combinar satisfactores básicos con incentivos personales, como el reconocimiento, para fortalecer el desempeño.

Indicadores:

1. *Satisfacción de necesidades*, capacidad del líder para abordar necesidades laborales y emocionales de los colaboradores, asegurando su bienestar integral

(Coronel, 2021).

2. *Reconocimiento de logros*, práctica de destacar y recompensar los esfuerzos y resultados alcanzados por los miembros del equipo (Osores, 2020).

- Logro de metas

Según Northouse (2022), el logro de metas por parte del líder implica no solo definir objetivos claros y diseñar estrategias coherentes, sino también coordinar esfuerzos, optimizar recursos y dirigir la acción colectiva hacia la concreción de los resultados planificados.

Indicadores

1. *Estrategia*, consiste en diseñar planes precisos, factibles y coherentes que integren de manera efectiva las acciones del equipo con las metas institucionales, asegurando una orientación clara hacia los objetivos trazados (Coronel, 2021).
2. *Tiempo*, implica un manejo adecuado y organizado del cronograma de actividades, permitiendo cumplir los plazos estipulados sin sacrificar la calidad de los resultados, lo que favorece una ejecución oportuna y eficaz de las tareas asignadas (Coronel, 2021).

2.2.1.2 Teorías del liderazgo

Las teorías sobre el liderazgo son tan variadas como los autores que las han desarrollado. No obstante, aquellas que han ejercido mayor influencia en el presente estudio se detallan en los apartados siguientes. Estas corrientes teóricas proporcionan el marco conceptual necesario para comprender cómo diferentes enfoques de liderazgo pueden impactar en la dinámica organizacional, sirviendo como base para analizar su relación con la gestión pública descentralizadas-

2.2.1.2.1. Teorías clásicas del liderazgo

La llamada Teoría del Gran Hombre asumía que ciertos individuos nacían con rasgos excepcionales que los predisponían al liderazgo, destacando cualidades como la energía, la inteligencia, la determinación y la asertividad como elementos diferenciadores (Contreras, 2022). Bajo este enfoque, la energía representaba la capacidad de mantener un nivel constante de dinamismo e inspiración; la inteligencia aludía a la habilidad para comprender escenarios complejos y tomar decisiones adecuadas; la determinación se vinculaba con la perseverancia frente a los objetivos propuestos; y la asertividad hacía referencia a una comunicación firme y clara que permitía expresar ideas con seguridad (Beltrán et al., 2022).

Estas características eran consideradas esenciales para que el líder ejerciera influencia sobre otros y guiara eficazmente al grupo hacia el logro de sus metas.

2.2.1.1.2. Teoría de la personalidad o de los rasgos

Según la teoría de la personalidad o de los rasgos el liderazgo surge en el marco de la interacción con un grupo social específico y se distingue por una cualidad psicológica particular que diferencia al líder del resto, manifestándose a través de la influencia que ejerce sobre el comportamiento de los demás (Beltrán et al., 2022). En esta perspectiva, destacan diversas categorías de atributos: en el plano comunicativo, el líder se caracteriza por su expresividad, dominio de conocimientos esenciales, motivación y capacidad de juicio; respecto a los rasgos de personalidad, sobresalen el entusiasmo, la seguridad, el compromiso, la inteligencia y la disposición para asumir responsabilidades; en cuanto a las características físicas, se valora una presencia adecuada, la actividad constante y la resistencia física y mental; finalmente, en el ámbito social, se reconoce la importancia de la popularidad, el carisma, la habilidad para

construir relaciones positivas y la capacidad de comprender y colaborar con otros (Díaz et al., 2024).

2.2.1.1.3 Teoría de las actitudes o de conducta

Desde el enfoque conductual, el liderazgo no depende exclusivamente de rasgos innatos, sino que se expresa mediante un conjunto de acciones observables que pueden aprenderse y fortalecerse con la práctica, sostiene que las personas pueden convertirse en líderes a través del entrenamiento en comportamientos específicos que diferencian a quienes ocupan posiciones de influencia (Díaz et al., 2024).

Entre ellos se encuentran la competencia en áreas fundamentales como la educación, la administración y la tecnología, que permite dirigir con criterio y solvencia; además, cualidades personales como la humildad, la sencillez, la autenticidad, la justicia y la proactividad, que contribuyen a generar un entorno basado en la confianza y el respeto. Asimismo, la ambición y la pasión por la excelencia se consideran impulsos esenciales para orientar los esfuerzos hacia resultados de alta calidad. Estos comportamientos, al ser desarrollables, permiten que el liderazgo se consolide progresivamente y que la persona sea capaz de motivar y orientar a otros de manera efectiva (Prospél y Romero, 2022).

2.2.1.1.4 Teoría situacional

El liderazgo se define por las conductas que el dirigente adopta según las necesidades de sus colaboradores, combinando dos elementos esenciales: la directividad, que implica ofrecer instrucciones claras cuando se requiere orientación precisa, y el apoyo emocional, fundamental cuando el equipo posee autonomía pero necesita motivación. Desde esta perspectiva, el líder surge de la situación específica y no de atributos universales, entre las cualidades destacadas se encuentran la madurez profesional, basada en la experiencia adquirida, y la madurez psicológica,

sustentada en la seguridad y la confianza que transmite (Zavala y Hernández, 2025).

Según Jiménez (2023) del Instituto Europeo de Estudios Empresariales, la teoría del liderazgo clasifica la madurez en tres niveles:

1. Alta madurez: individuos altamente competentes que operan de manera autónoma, eficaz y con habilidad.
2. Madurez intermedia: en esta categoría se encuentran empleados divididos en dos subgrupos: aquellos con grandes capacidades, pero insuficiente confianza para realizar ciertas tareas, y aquellos con confianza plena pero carentes de motivación.
3. Baja madurez: trabajadores con una marcada carencia de habilidades necesarias para su trabajo, aunque poseen una motivación elevada.

2.2.2 Gestión Pública

La gestión pública puede entenderse como el conjunto de procesos, decisiones y acciones que permiten a los gobiernos administrar recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para responder a las necesidades de la ciudadanía. Según Rodríguez (2020), la gestión pública implica la capacidad institucional para conducir políticas y articular actores sociales, garantizando que las decisiones se ejecuten de manera eficiente. En esta línea, Restrepo et al. (2022) sostienen que la gestión pública debe orientarse a asegurar transparencia, eficiencia y control de procesos para fortalecer las instituciones públicas. Así, la gestión pública moderna se vincula con la gobernabilidad, entendida como la habilidad del Estado para responder a las demandas sociales y mantener el equilibrio entre las expectativas ciudadanas y las capacidades gubernamentales

La gestión pública suele entenderse como la capacidad de administrar de manera adecuada los recursos humanos y materiales para fortalecer el funcionamiento institucional y

orientar su desarrollo. Para Stroińska (2020) constituye una herramienta esencial dentro del Estado, pues permite encaminar las decisiones estratégicas hacia el cumplimiento de metas concretas, su puesta en práctica implica un conjunto de tareas que abarcan la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. En esencia, este proceso busca ofrecer un soporte administrativo que facilite el trabajo operativo de las entidades y, al mismo tiempo, contribuya a generar resultados que repercutan en el crecimiento y la mejora económica (Githui y Njuru, 2024).

Esta gestión debe centrarse en la calidad de los servicios, la satisfacción ciudadana y el fortalecimiento del talento humano. Zavaleta (2024) afirma que el éxito de la gestión pública depende de factores como el liderazgo, la planificación, la ética, la gestión del talento humano y la transparencia, elementos que influyen directamente en la eficiencia y eficacia del Estado. De igual forma, Vera et al. (2022) resaltan que invertir en las capacidades del personal público es esencial para lograr instituciones más competitivas y orientadas al servicio. Desde esta perspectiva, la gestión pública actual se concibe como un proceso estratégico que integra planificación, participación ciudadana y mejora continua, alineado con un enfoque orientado al desarrollo social sostenible

Cruz y Díaz (2020) aseveran que, la gestión pública engloba la totalidad de los aspectos inherentes al progreso estatal, abordando ámbitos económicos, políticos, sociales, educativos y culturales. Esto se debe a que las entidades estatales, en su mayoría, tienen la responsabilidad de proveer estos servicios y bienes a la sociedad en su conjunto. Para Jin et al. (2022), representa el proceso de coordinación de recursos con el fin de maximizar la producción de bienes, competencia, eficacia y habilidad para alcanzar los propósitos de las entidades estatales.

También se puede comprender como el proceso mediante el cual se elaboran las determinaciones adoptadas por las entidades gubernamentales de una sociedad, basándose en los principios y metodologías administrativas, en relación con su aptitud como colectivo (Glass y Newig, 2019)

Según Sunkad (2024), la administración pública abarca todas las instituciones que prestan servicios públicos. Por otro lado, define la administración institucional como la recolección de métodos y acciones que posibilita la utilización de los recursos administrativos, enfocándose en planificar, organizar, dirigir y controlar, con énfasis en el liderazgo, la reingeniería y modelos de gestión innovadores.

2.2.2.1 Estado Descentralizado

Dick (2020) explicó que la gestión descentralizada supone trasladar determinadas funciones del gobierno central hacia los niveles subnacionales, con la idea de lograr una administración más cercana a los territorios y, por ello, más eficaz. Este proceso exige una coordinación constante entre las distintas instancias del Estado, así como una distribución responsable de los recursos financieros y del personal necesario para operar sin interrupciones.

La descentralización, además, abre espacios para que la ciudadanía participe y supervise las decisiones públicas, lo que favorece la transparencia y un control social más activo, su viabilidad, descansa en un marco normativo claro, instituciones con capacidades sólidas y una voluntad política que sostenga el proceso en el tiempo. Bajo estas condiciones, la gestión pública puede adaptarse mejor a las realidades locales y ofrecer respuestas más coherentes con las necesidades sociales (Rodríguez y Tamayo, 2022).

En este orden de ideas, implica la distribución de funciones estatales entre varios órganos

con competencias específicas, lo cual alivia la carga de trabajo de los organismos estatales. Esta configuración ocurre cuando el Estado delega a otros entes de la Administración Pública la autoridad para abordar y resolver los asuntos que le corresponden (Universidad Católica San Pablo, 2024). Según Rodríguez y Tamayo (2022) supone una implicación activa y directa de las autoridades locales en la toma de decisiones.

La descentralización se entiende como la transferencia de responsabilidades y poder desde el gobierno central hacia instancias regionales o locales. Costa et al. (2021) la describen como la delegación de funciones estatales a entidades externas pero vinculadas al propio Estado. Su alcance depende del nivel de autoridad otorgado, que puede ir desde una redistribución interna de funciones hasta una verdadera cesión de decisiones.

Arimany (2020), desglosó las características de la gestión descentralizada de la siguiente manera:

- Redistribución de competencias y atribuciones: Implica transferir funciones del gobierno central a instancias regionales y locales, confiriéndoles mayor independencia para tomar decisiones estratégicas.
- Participación ciudadana y liderazgo local: Estimula la implicación proactiva de autoridades territoriales y de la comunidad en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas.
- Gestión ágil y adaptada al contexto: Facilita una administración más eficiente al permitir que las acciones se ajusten a las necesidades particulares de cada región.
- Responsabilidad institucional y transparencia: Exige a las autoridades descentralizadas rendir cuentas tanto ante el gobierno nacional como ante la

población local, fortaleciendo la gobernabilidad.

- Desarrollo equitativo entre regiones: Busca evitar la concentración de recursos y capacidades en el nivel central, promoviendo un crecimiento equilibrado en todo el territorio.
- Fomento de la innovación territorial: Permite a cada región experimentar con enfoques propios y aplicar, de manera diferenciada, las mejores prácticas adaptadas a su realidad.

2.2.2.2 Descentralización Administrativa

La descentralización administrativa supone delegar la responsabilidad de planificar, gestionar con autonomía, generar recursos y mejorar su distribución, trasladando estas funciones desde la administración central hacia instancias de menor jerarquía. Este proceso puede adoptar dos formas: una descentralización regional, que asigna competencias a entidades territoriales concretas, y otra funcional, en la que determinadas tareas se encomiendan a organismos especializados capaces de operar con mayor precisión técnica (Sabir et al., 2021).

2.2.2.3 Aspectos claves de la gestión pública descentralizada

La descentralización constituye un proceso multidimensional que integra la transferencia de competencias, la reorganización territorial y la ampliación de espacios democráticos. Según Zavaleta et al. (2024) la delegación de funciones hacia gobiernos regionales y locales fortalece la eficiencia administrativa al acercar la gestión pública a las necesidades ciudadanas. Asimismo, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2025) destaca que un sistema descentralizado efectivo requiere capacidades institucionales sólidas, autonomía fiscal y mecanismos de rendición de cuentas que garanticen transparencia y participación social. En esta línea, Gideon et

al. (2024) señala que la adaptación de los sistemas administrativos y el desarrollo económico territorial son fundamentales para promover equidad y consolidar la legitimidad estatal. Estos elementos evidencian la complejidad integral necesaria para un proceso de descentralización sostenible.

2.2.2.4 Dimensiones de la gestión pública descentralizada

La descentralización impulsa una intensa movilización social en el ámbito local, al promover la reorganización del aparato estatal y abrir una nueva etapa en la evolución política, social y económica de los países, este enfoque también implica devolver facultades decisorias a los gobiernos municipales y a organizaciones comunitarias, fortaleciendo su capacidad para administrar asuntos públicos (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2025). De este modo, se incrementa la autonomía local y se potencia la participación directa de las comunidades en la gestión de su propio desarrollo, consolidando procesos más democráticos y participativos.

a) Planificación y presupuestación regional

Implican transferir responsabilidades del nivel central hacia autoridades regionales, provinciales y locales, con el propósito de redistribuir funciones estatales y promover la participación ciudadana en las decisiones públicas. Este proceso busca impulsar un desarrollo equilibrado y sostenible acorde con las particularidades sociales, económicas y territoriales de cada región. Para que los planes y estrategias territoriales sean efectivos, se requiere un amplio margen de autonomía política, administrativa y económica, pues ello permite gestionar y aplicar oportunamente el conocimiento en cada contexto (Fastenrath et al., 2023).

b) Administración de recursos asignados

Cada gobierno regional administra sus recursos con autonomía y define decisiones estratégicas conforme a las prioridades de su territorio, esta independencia pretende optimizar el uso de los recursos e impulsar la participación local; sin embargo, también exige asumir responsabilidades con seriedad, garantizar transparencia y sostener mecanismos de rendición de cuentas. Solo bajo estas condiciones es posible fortalecer la confianza ciudadana y consolidar la legitimidad de las instituciones que operan en los distintos niveles del Estado (Budijaya y Heryanto, 2024).

De acuerdo con Cornejo y Sánchez (2021), la gestión financiera a nivel regional no se limita únicamente al control o distribución de los recursos, sino que representa un proceso estratégico orientado a lograr metas concretas de desarrollo y bienestar social. Para ello, se requiere una planificación que integre criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los fondos públicos, articulando al mismo tiempo una perspectiva amplia que incorpore las demandas y expectativas de la población. Esta visión integral resulta esencial para garantizar un crecimiento armónico y sostenido en las regiones, alineado con los principios de equidad y sostenibilidad.

c) Tránsito gradual de los sectores

Pérez y Badajoz (2022) sostienen que la descentralización requiere un proceso de transferencia de responsabilidades cuidadosamente planificado y aplicado de manera gradual, pues solo así es posible superar los obstáculos que suelen limitar la efectividad de la gestión pública en los territorios, este enfoque progresivo permite reducir las barreras burocráticas, mejorar la transparencia institucional y facilitar que los gobiernos locales desarrollen capacidades sólidas para administrar sectores clave del desarrollo.

Asimismo, destacan que una transición ordenada contribuye a disminuir las brechas existentes entre regiones, favoreciendo un mayor equilibrio territorial y fortaleciendo la capacidad de los gobiernos subnacionales para responder oportunamente a las demandas ciudadanas. De este modo, la descentralización se convierte en un mecanismo para impulsar crecimiento y bienestar local.

2.2.2.5 Teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP)

Es importante señalar que el paradigma contemporáneo de la gestión pública pone el acento en la obtención de resultados y en el desempeño del personal, valorando el trabajo colaborativo y un liderazgo capaz de coordinar esfuerzos y orientar tanto metas individuales como institucionales. La Nueva Gestión Pública (NGP) recoge esta visión y propone un modelo administrativo centrado en la eficiencia, la eficacia y la atención al ciudadano, incorporando prácticas provenientes del sector privado. En este marco, la descentralización adquiere un papel decisivo: al trasladar competencias hacia los gobiernos locales, se agiliza la respuesta frente a las necesidades sociales y mejora la calidad de los servicios mediante una mayor competencia entre proveedores (Indahsari y Raharja, 2020). Asimismo, fortalece la transparencia, la responsabilidad y la participación ciudadana, promoviendo una gestión autónoma que opera sobre metas claras y resultados verificables (Universidad Internacional de La Rioja, 2024).

De acuerdo con Adrianzén et al. (2022), la Nueva Gestión Pública (NGP) impulsa la competitividad y la flexibilidad dentro de la administración pública, proponiendo diversas alternativas para la gestión de las organizaciones estatales. Sin embargo, muchas de las premisas planteadas por la NGP no se aplican de manera efectiva en el entorno social, debido a una desconexión evidente entre las verdaderas necesidades de la población y las acciones

implementadas por el gobierno, las cuales no siempre logran generar respuestas eficientes ni soluciones adecuadas a los desafíos sociales actuales.

2.2.2.6 Teoría de la administración científica

La teoría desarrollada por el ingeniero Frederick Taylor busca optimizar la eficiencia y elevar la productividad organizacional mediante la implementación de métodos científicos. Para ello, formuló principios que permiten definir con precisión los objetivos y procedimientos dentro de las organizaciones, con el propósito de mejorar el desempeño. Su enfoque se fundamenta en una observación sistemática del entorno laboral, la aplicación de pruebas controladas y el análisis riguroso de los resultados, lo que permite identificar las mejores prácticas, ajustar procesos y maximizar la eficacia operativa a través de decisiones basadas en evidencia empírica (Universidad Panamericana de México, 2023).

Los aportes teóricos se centran en cuatro conceptos fundamentales: planificación, preparación, control y ejecución.

- **Planeación:** Este principio implica la sustitución de la improvisación por métodos científicos y planificados. En lugar de depender únicamente del juicio y las intuiciones individuales de los trabajadores, se busca implementar procedimientos estructurados y basados en datos para llevar a cabo las tareas (Jáuregui, 2019). Esto implica el diseño detallado de los pasos a seguir en la ejecución de las actividades, estableciendo objetivos claros y desarrollando estrategias para alcanzarlos de manera eficiente.
- **Preparación:** En este aspecto, se enfoca en la selección y capacitación de los trabajadores para optimizar su desempeño. No solo se trata de identificar a los

individuos más adecuados para desempeñar ciertas tareas, sino también de proporcionarles el entrenamiento necesario para mejorar su habilidad y eficacia en la ejecución de las mismas (Jáuregui, 2019). Además, la preparación también implica asegurarse de que los recursos y herramientas necesarios estén disponibles y en condiciones óptimas para su uso durante el proceso de producción

- **Control:** Este principio hace referencia a la vigilancia y control constante de las labores realizadas, con el propósito de asegurar que se mantengan en concordancia con los objetivos y criterios previamente definidos. Implica la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación que faciliten la detección temprana de desviaciones o inconvenientes durante la ejecución de las tareas, permitiendo así adoptar oportunamente las acciones correctivas necesarias para rectificar dichas situaciones (Jáuregui, 2019). El control también implica la retroalimentación constante entre los supervisores y los trabajadores para asegurar que se estén cumpliendo adecuadamente los procedimientos y normativas establecidas.
- **Ejecución:** En este contexto, se trata de asignar tareas y responsabilidades de manera organizada y eficiente para asegurar la realización efectiva del trabajo. Esto implica la distribución equitativa de las labores entre los trabajadores, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades individuales, así como la coordinación adecuada entre los diferentes equipos y departamentos involucrados en el proceso (Jáuregui, 2019). Asimismo, el proceso de ejecución conlleva no solo el cumplimiento de tareas según lo planificado, sino también la provisión oportuna de insumos, herramientas y respaldo institucional que faciliten el desempeño eficiente del personal. Esto implica

garantizar que los colaboradores cuenten con las condiciones adecuadas, tanto materiales como técnicas y humanas, para desarrollar sus responsabilidades dentro de los plazos establecidos, lo cual resulta esencial para mantener la coherencia operativa y alcanzar los objetivos propuestos con eficacia.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hg. Existe relación significativa entre liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Ho No existe relación significativa entre liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

He1) Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He2) Existe relación significativa entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He3) Existe relación significativa entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He4) Existe relación significativa entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Este estudio empleó el método hipotético-deductivo, el cual analiza información y extrae conclusiones a través del pensamiento lógico, su propósito es reducir la complejidad del problema mediante el análisis de variables con diferentes características, para poder modificar o negar cambios en la investigación (Hernández y Mendoza, 2020).

3.2. Enfoque investigativo

El estudio contó con un enfoque cuantitativo ya que permite la recopilación de información cuantitativa a través de mediciones matemáticas, análisis estadístico y prueba de hipótesis (Mucha y Lora, 2021)..

3.3. Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo aplicado, según Hernández y Mendoza (2020) se caracteriza por su enfoque en la solución de problemas concretos en contextos reales, se buscó ampliar el conocimiento científico o filosófico sobre el conocimiento y la práctica del liderazgo en la Gestión Pública descentralizada de trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

3.4. Diseño de la investigación

Se empleó un diseño no experimental, lo que implicó que no se intervinieron ni modificaron las variables analizadas, lo cual permitió recopilar y presentar los datos de manera fiel a su entorno original y natural, preservando así las condiciones contextuales en las que se originaron (Guevara et al., 2020). Esta aproximación facilita una comprensión más auténtica de los fenómenos estudiados, al reflejar la realidad tal como ocurre sin la influencia de manipulaciones externas.

El estudio, según Hernandez y Mendoza et al. (2020), es descriptivo por detallar variables; transversal por captar datos en un momento específico y correlacional para analizar relación entre liderazgo y gestión descentralizada.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es un grupo de elementos que comparten atributos comunes, pueden estudiarse fácilmente y generan datos de investigación (Chero, 2024). El estudio contó con 150 Trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

Criterios de inclusión:

- Empleados que desempeñen funciones administrativas.
- Personal que acepte participar en la investigación y otorgue su consentimiento mediante la firma del formulario correspondiente.

Estos criterios aseguran que solo quienes cumplen con las responsabilidades administrativas y consienten voluntariamente su participación sean incluidos en el estudio, garantizando así la validez y ética del proceso investigativo.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no accedan a participar en el estudio.

Muestra

La muestra es un subgrupo extraído de la población para realizar análisis que permitan resultados generalizables respecto al conjunto poblacional (Chero, 2024). Estuvo constituida por 109 trabajadores administrativos, se empleó la formula:.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Sustituyendo:

$$N = \frac{150 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (150-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$N = \frac{150 * 3.84 * 0.25}{0.0025 * 149 + 3.84 * 0.25}$$

$$N = \frac{768 * 0.25}{0.4475 + 0.96}$$

$$N = \frac{144}{0.0456}$$

$$N = 109$$

N= 109 trabajadores

Muestreo

La selección de la muestra debe reflejar adecuadamente la diversidad de los empleados para asegurar que los hallazgos de la investigación sean generalizables a toda la población de trabajadores, por este motivo se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, donde cada elemento tiene igual probabilidad de ser seleccionado, asegurando imparcialidad y objetividad en la muestra (Hernández y Carpio, 2019).

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo.	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.
			•Comunicación	1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir	
			•Motivación	1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros	
			•Logro de metas	1. Estrategia 2. Tiempo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubín, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta, compuesta por preguntas elaboradas conforme a las variables, dimensiones e indicadores del estudio, con el propósito de recolectar información que permita dar respuesta a los objetivos planteados (Hernández y Mendoza, 2020).

3.7.2 Descripción

Se utilizó el cuestionario, integrado por un conjunto de interrogantes estructuradas, con el fin de recolectar información relevante vinculada al tema investigado (Hernández y Mendoza, 2020). Se desarrolló un cuestionario específico para cada variable analizada, en escala ordinal Likert con 5 opciones de respuestas, donde: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5, facilitando así la valoración cuantitativa de las respuestas.

En el caso de la variable Liderazgo, se desglosó en 4 dimensiones: Organización del trabajo; Comunicación; Motivación; Logro de metas, consta de 16 ítems, se tomó en cuenta la escala de valores: Nivel bajo = 16 - 37; Nivel Medio = 38-59 y Nivel alto = 60-80.

Para la variable Gestión Pública Descentralizada, se desglosó en 3 dimensiones: Planificación y presupuestación regional; Administración de recursos asignados y Tránsito gradual de los sectores, consta de 15 ítems, se tomó en cuenta la escala de valores: Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

3.7.3. Validación

Entendiendo la validez como la precisión de un instrumento para calcular la propuesta realizada (Borjas, 2020), se solicitó a cinco (05) expertos en el área la evaluación de contenido de los instrumentos, para confirmar y avalar que cumplan según contenido, claridad, forma,

coherencia y comprensión en sus preguntas, determinando la validez de los instrumentos para su aplicación (Consultar anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

Una vez que el instrumento fue revisado y aprobado por especialistas en la materia, se realizó una prueba piloto con 22 participantes, aplicando el Alfa de Cronbach, la cual determina la consistencia interna del cuestionario, confirmando así su validez y fiabilidad para ser utilizado en la investigación bajo los parámetros del método científico (ver anexo 4).

3.8. *Procesamiento y análisis de datos*

El procedimiento se inició con la gestión de la autorización pertinente ante las autoridades del Gobierno Regional de Junín, lo cual aseguró el respeto a las normativas éticas y facilitó la ejecución del estudio con el aval institucional requerido. Tras obtener dicho permiso, se aplicaron los cuestionarios dirigidos a una muestra representativa de empleados del gobierno regional, garantizando así la validez y legalidad del proceso investigativo.

Luego de aplicar los instrumentos, se procedió a la construcción de la base de datos utilizando Excel, se digitalizó y organizó meticulosamente la información para compatibilizarla con SPSS v. 26. Inicialmente, se aplicó un análisis descriptivo que, conforme a Mayorga et al. (2020), permite sintetizar numéricamente los datos obtenidos, ofreciendo una panorámica general y facilitando la identificación de patrones y tendencias preliminares que sustentan análisis posteriores más elaborados.

Posteriormente, se efectuó una prueba de normalidad, esencial para verificar si la distribución de los datos se ajusta a la curva normal, condición necesaria para la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas, tal como indica Molina (2023). Dado que la muestra superó los cincuenta casos, se optó por la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar dicha distribución.

Con base en los resultados de normalidad, se seleccionaron las técnicas estadísticas pertinentes. Según Bautista et al. (2020) los métodos paramétricos se apoyan en supuestos estadísticos definidos, como la normalidad de los datos, y utilizan medidas como la media y la desviación estándar; un ejemplo representativo es la correlación de Pearson. En contraste, las técnicas no paramétricas como la correlación de Spearman prescinden de estas condiciones, lo que las hace idóneas para abordar conjuntos de datos que presentan distribuciones irregulares o desconocidas, ofreciendo así mayor adaptabilidad en contextos donde los parámetros tradicionales no resultan aplicables.

Finalmente, la interpretación de los resultados se realizó mediante un análisis exhaustivo, confrontando estos hallazgos durante la discusión para validar su pertinencia y asegurar su coherencia con los objetivos planteados y la bibliografía relevante del campo.

3.9. Aspectos éticos

La información suministrada en los instrumentos, fue de carácter confidencial y con fines únicamente académicos, es decir, no se divulgaron. Se obtuvo el consentimiento informado en el que se explica la justificación y propósito del estudio. Igualmente, se tomó en cuenta los daños colaterales a las mediciones que puedan presentarse para la persona evaluada, en este contexto, el desarrollo de la investigación fue inocuo ya que sólo se observaron las variables en estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

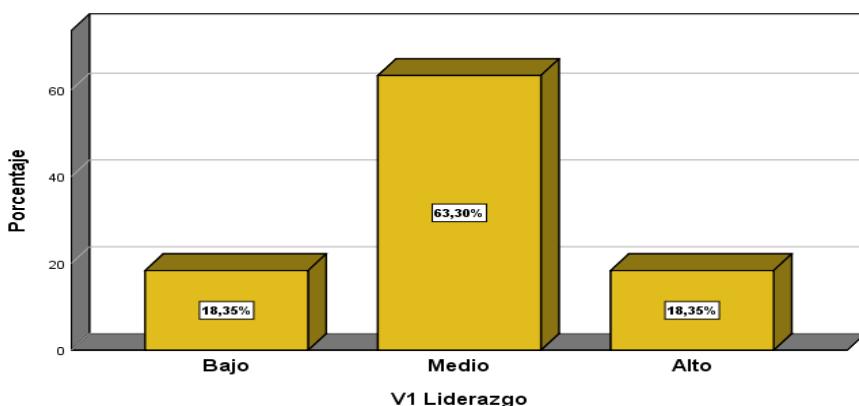
Variable 1: Liderazgo

Los datos recopilados provienen de una encuesta aplicada a 109 empleados administrativos del Gobierno Regional de Junín, Perú, 2024. La finalidad de este instrumento fue identificar la percepción que tienen los trabajadores acerca del liderazgo vigente en su ambiente laboral. Cabe destacar que esta variable abarca cuatro dimensiones específicas, las cuales permiten evaluar de manera integral las diferentes manifestaciones y características del liderazgo dentro de la organización: Organización del Trabajo, Comunicación, Motivación, Logro de Metas.

Tabla 2
Variable liderazgo

	Fi	%
Bajo	20	18,3
Medio	69	63,3
Alto	20	18,3
Total	109	100,0

Figura 1
Variable liderazgo



Interpretación: Los resultados reflejan una percepción mayoritaria en relación al liderazgo dentro de la organización. Un 18,3% de los trabajadores encuestados calificó el liderazgo como bajo, mientras que una proporción significativa del 63,3% lo evaluó en un nivel medio. Solo un 18,3% de los participantes consideró que el liderazgo es alto. Aunque la mayoría de los trabajadores perciben un liderazgo aceptable, hay un porcentaje considerable que podría estar insatisfecho o que considera que existen áreas de oportunidad para mejorar en este aspecto clave del liderazgo especialmente en aspectos de organización del trabajo, comunicación, motivación y logro de metas.

Dimensión 1: Organización del Trabajo

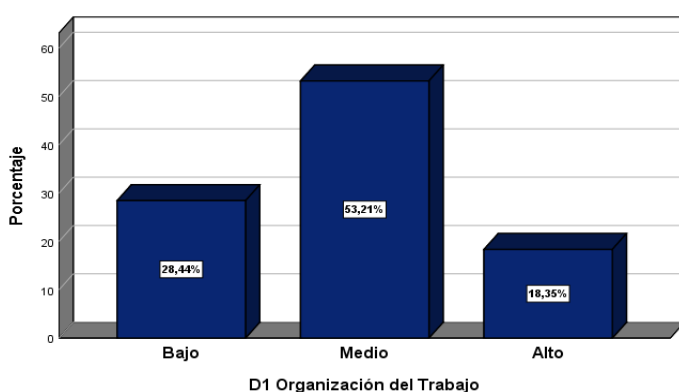
Tabla 3

Variable liderazgo dimensión organización del trabajo

	Fi	%
Bajo	31	28,4
Medio	58	53,2
Alto	20	18,3
Total	109	100,0

Figura 2

Variable liderazgo dimensión organización del trabajo



Interpretación: Los resultados sobre la organización del trabajo, revelan una distribución variada en los niveles de liderazgo organizativo. En primer lugar, un 28,4% de los trabajadores encuestados percibieron un nivel bajo de organización del trabajo, lo que sugiere dificultades en el monitoreo y evaluación de tareas, así como en la auto organización de su tiempo y actividades. En contraste, la mayoría, con un 53,2%, la situó en un nivel medio, indicando un razonable manejo de las responsabilidades y cierta capacidad para evitar distractores en el espacio de trabajo. Finalmente, un 18,3% de los trabajadores reportó un nivel alto de organización, lo que denota una sólida aplicación de métodos de trabajo efectivo, así como un excelente control sobre el uso del tiempo y ambientes laborales. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer las habilidades organizativas con bajo rendimiento, al tiempo que se fomente el desarrollo de las capacidades de estos aspectos en niveles medio para alcanzar estándares más altos dentro de la institución.

Dimensión 2: Comunicación

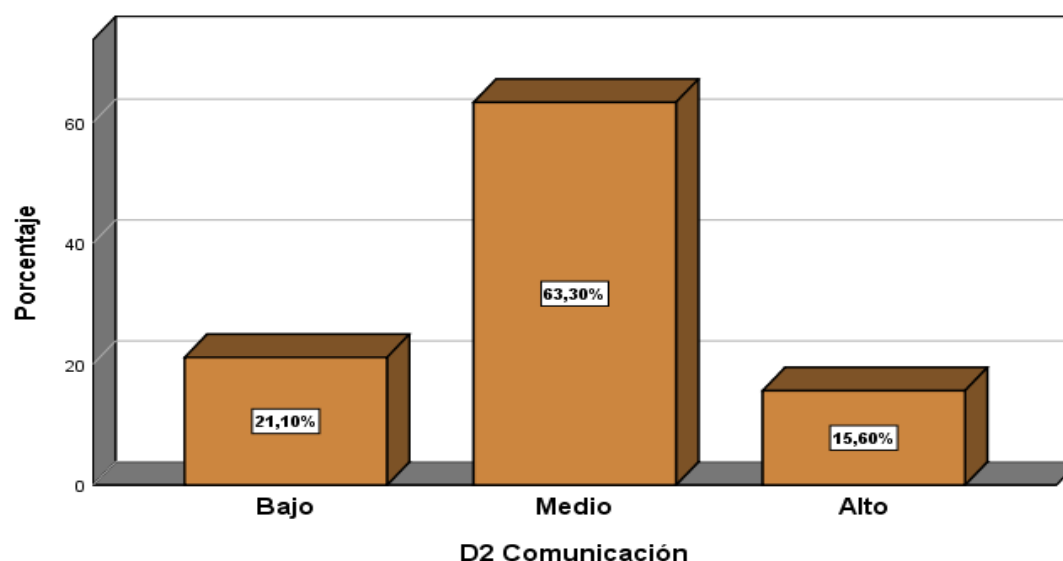
Tabla 4

Variable liderazgo dimensión comunicación

	Fi	%
Bajo	23	21,1
Medio	69	63,3
Alto	17	15,6
Total	109	100,0

Figura 3

Variable liderazgo dimensión comunicación



Interpretación: Los resultados, revelan una percepción variada en relación con la dimensión de comunicación. Un 21,1% de los trabajadores encuestados califica la comunicación como baja, lo que sugiere que un grupo significativo de trabajadores siente que no se satisfacen adecuadamente sus necesidades laborales ni se establece un canal efectivo para la retroalimentación. Por otro lado, el 63,3% de los participantes considera que la comunicación es de nivel medio, lo que indica que, aunque hay aspectos que se manejan de manera aceptable, aún existen oportunidades de mejora para garantizar un flujo informativo más efectivo.

Finalmente, solo un 15,6% evalúa la comunicación como alta, son pocos los que perciben un liderazgo sólido y un reconocimiento regular de logros en el contexto laboral, enfatizando la necesidad de fortalecer las estrategias comunicativas dentro de la organización para mejorar la satisfacción y el desempeño del equipo.

Dimensión 3: Motivación

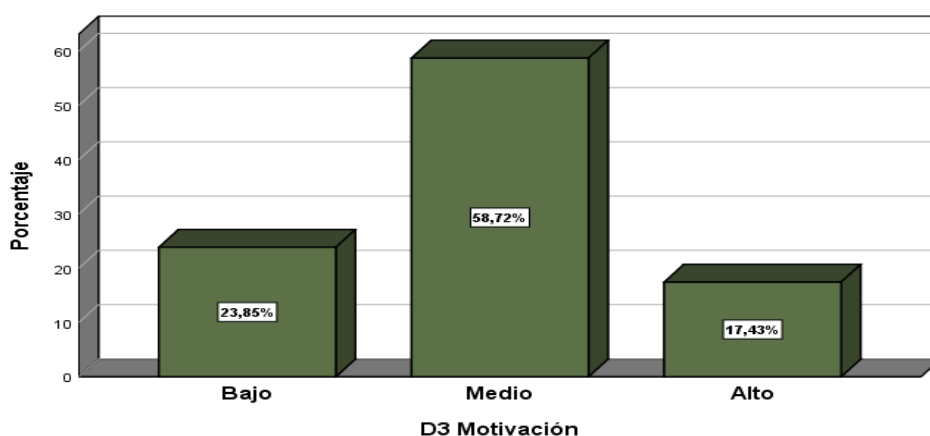
Tabla 5

Variable liderazgo dimensión motivación

	Fi	%
Bajo	26	23,9
Medio	64	58,7
Alto	19	17,4
Total	109	100,0

Figura 4

Variable liderazgo dimensión motivación



Interpretación: Los hallazgos indican que un 23.9% de los empleados encuestados perciben una baja motivación en su ámbito laboral, lo que señala la existencia de aspectos críticos que demandan intervención para elevar el compromiso y la satisfacción laboral. Por otro lado, un 58.7% se ubica en un nivel moderado de motivación, reflejando que, aunque reconocen ciertos elementos positivos, todavía hay margen para fortalecer el entusiasmo y la implicación. En contraste, solo un 17.4% manifiesta una alta motivación, demostrando que un ambiente

plenamente motivador es poco frecuente y que el liderazgo debe intensificar sus esfuerzos para promover el reconocimiento y la satisfacción de las necesidades del personal.

Dimensión 4: Logro de Metas

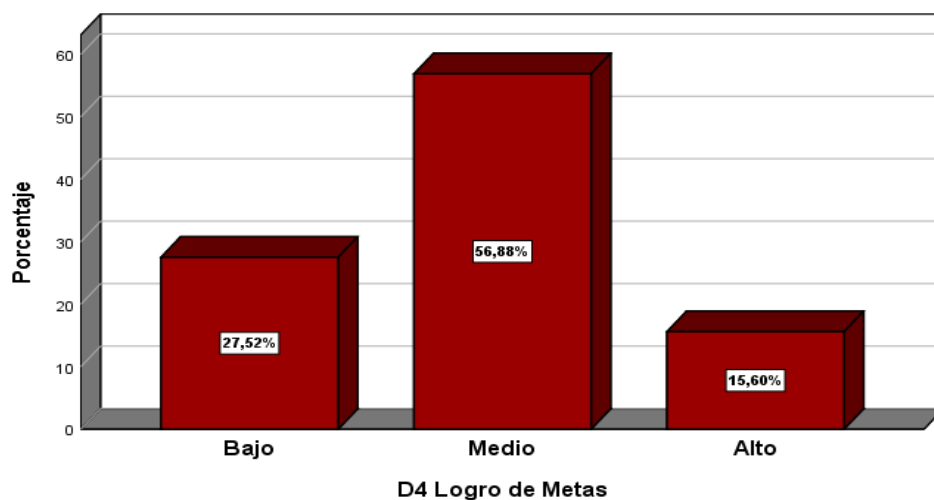
Tabla 6

Variable liderazgo dimensión logro de Metas

	Fi	%
Bajo	30	27,5
Medio	62	56,9
Alto	17	15,6
Total	109	100,0

Figura 5

Variable liderazgo dimensión logro de Metas



Interpretación: Los resultados relacionados con la dimensión de Cumplimiento de Metas muestran una situación preocupante en cuanto a la eficacia y el logro de objetivos. Un 27,5% de los empleados administrativos encuestados percibe que el nivel de cumplimiento de metas es bajo, lo que indica que una parte considerable del personal considera que las estrategias

empleadas no son adecuadas ni efectivas para alcanzar las metas del equipo. Por otro lado, el 56,9% evalúa este logro como medio, señalando que, aunque se realizan esfuerzos y se aplican algunas tácticas, estas resultan insuficientes y requieren optimización. Finalmente, solo un 15,6% manifiesta una percepción alta sobre el cumplimiento de objetivos, lo que evidencia que una minoría del personal confía en que las metas se están logrando en los plazos establecidos. Estos datos ponen en evidencia la urgencia de fortalecer las estrategias y mejorar la gestión del tiempo en el liderazgo del gobierno regional, con el fin de incrementar tanto el desempeño como la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Variable 2: Gestión pública descentralizada

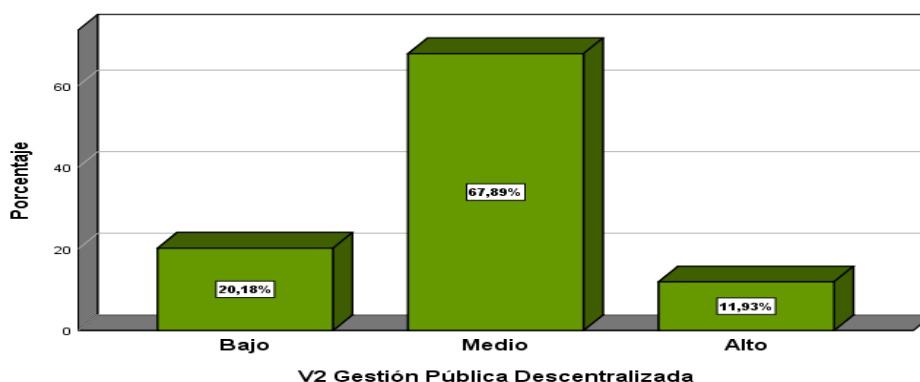
El objetivo de la encuesta fue determinar la percepción de los trabajadores en relación con la Gestión pública descentralizada, esta variable mide tres dimensiones: Planificación y presupuestación regional, administraciones de recursos asignados y transferencia gradual de los sectores.

Tabla 7

Variable gestión pública descentralizada

		Fi	%
Válido	Bajo	22	20,2
	Medio	74	67,9
	Alto	13	11,9
	Total	109	100,0

Figura 6
Variable gestión pública descentralizada



Interpretación: Los hallazgos obtenidos muestran que el 20,2% de los trabajadores encuestados perciben que la gestión pública descentralizada opera en un nivel deficiente, lo cual refleja una percepción generalizada de ineficacia en la atención de las demandas regionales. Esta apreciación apunta a carencias significativas en aspectos como la capacidad de respuesta ante necesidades estatales, el aprovechamiento eficiente del presupuesto asignado y la calidad de los servicios brindados, identificándose así zonas críticas que requieren intervención y mejora inmediata. En contraste, una proporción mayoritaria del 67,9% considera que la gestión descentralizada alcanza un nivel intermedio, lo que sugiere que, si bien se reconocen avances tangibles en el desarrollo económico y social, aún persisten obstáculos relacionados con la autonomía en la administración presupuestaria, la transparencia en la rendición de cuentas y la eficacia en el uso de los recursos disponibles.

Finalmente, solo el 11,9% de los encuestados califica esta gestión como de alto nivel, reconociendo logros puntuales como el funcionamiento adecuado de instituciones educativas y servicios sanitarios; sin embargo, estos avances son percibidos como insuficientes frente a las expectativas de una gestión verdaderamente efectiva. Bajo esta perspectiva, se hace

imprescindible fortalecer la planificación regional y optimizar el proceso de asignación presupuestaria, así como continuar con la transferencia progresiva de competencias sectoriales, con el objetivo de consolidar una gestión pública más eficiente, participativa y alineada con las necesidades locales.

Dimensión1: Planificación y presupuestación regional

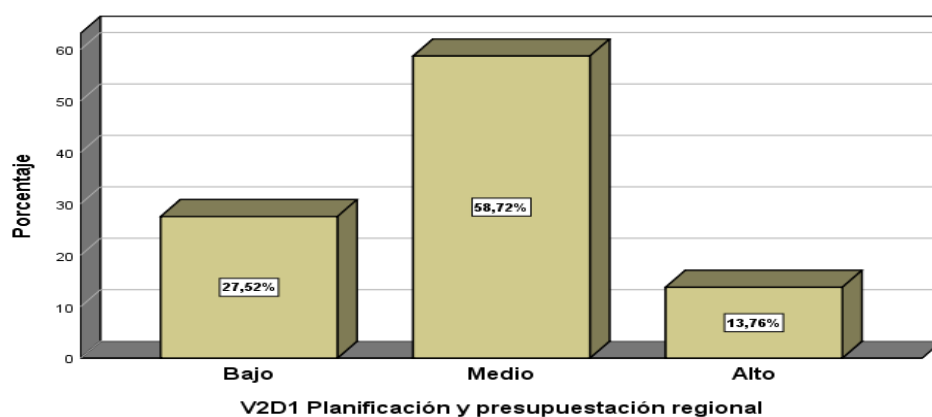
Tabla 8

Variable gestión pública descentralizada dimensión planificación y presupuestación regional

	Fi	%
Bajo	30	27,5
Medio	64	58,7
Alto	15	13,8
Total	109	100,0

Figura 7

Variable gestión pública descentralizada dimensión planificación y presupuestación regional



Interpretación: Los resultados de la planificación y presupuestación regional muestran que un 27.5% de los trabajadores encuestados considera que esta gestión se encuentra en un nivel bajo, lo que sugiere que existen deficiencias en el desarrollo de planes y en la elaboración de

cronogramas de trabajo. Por otro lado, un 58.7% de los participantes evalúa la planificación y presupuestación regional en un nivel medio, indicando que, aunque se están llevando a cabo algunas acciones y se están estableciendo algunas metas claras, aún hay áreas de mejora que deben ser atendidas para alcanzar un desarrollo más eficiente. Finalmente, solo un 13.8% de los encuestados la percibe como alta, lo que implica que son pocos los que consideran que se están realizando esfuerzos significativos y efectivos en la planificación y presupuestación regional.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados

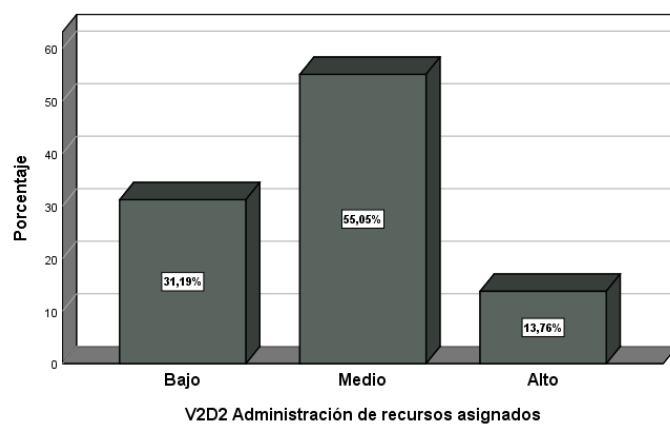
Tabla 9

Variable gestión pública descentralizada dimensión administración de recursos asignados

	Fi	%
Bajo	34	31,2
Medio	60	55,0
Alto	15	13,8
Total	109	100,0

Figura 8

Variable gestión pública descentralizada dimensión administración de recursos asignados



Interpretación: Un 31,2% de los trabajadores encuestados percibe un nivel bajo en la gestión del presupuesto, lo que sugiere que existen limitaciones significativas en la autonomía y libertad para manejar los recursos, así como en la capacidad para satisfacer las necesidades de la entidad. En contraste, un 55,0% de los participantes califica la administración en un nivel medio, indicando que, aunque hay ciertas mejoras en la rendición de cuentas y en la eficiencia del uso de los recursos, aún persisten áreas de oportunidad para optimizar el proceso. Finalmente, un 13,8% de los encuestados considera que la administración es alta, lo que implica que, en algunos casos, se están logrando avances notables en la gestión eficaz y equitativa de los recursos, pero este porcentaje reducido sugiere que la mayoría de las entidades aún no alcanzan un nivel óptimo en este aspecto.

Dimensión 3: Trasferencia gradual de los sectores

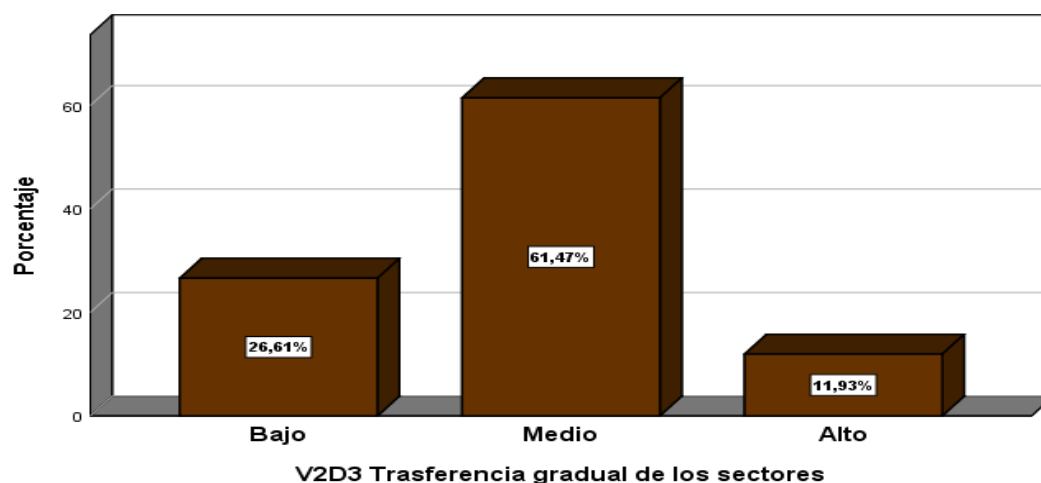
Tabla 10

Variable gestión pública descentralizada dimensión transferencia gradual de los sectores

	Fi	%
Bajo	29	26,6
Medio	67	61,5
Alto	13	11,9
Total	109	100,0

Figura 9

Variable gestión pública descentralizada dimensión transferencia gradual de los sectores



Interpretación: Los resultados de la transferencia gradual de los sectores muestran que un 26.6% de los trabajadores encuestados perciben un nivel bajo en la asignación de recursos y el funcionamiento de servicios esenciales, lo que indica una insatisfacción significativa con la calidad y disponibilidad de estos servicios.

En contraste, el 61.5% de los participantes evalúan la situación como media, sugiriendo que, aunque hay áreas de mejora, los servicios como hospitales y escuelas están operando de manera aceptable, lo que refleja un progreso moderado en la gestión y asignación de recursos.

Finalmente, solo un 11.9% considera que la transferencia de los sectores es alta, lo que implica que una minoría percibe un desempeño óptimo en la administración y funcionamiento de los servicios, resaltando la necesidad de seguir fortaleciendo estos aspectos para alcanzar niveles de calidad óptimos.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Liderazgo	,317	109	,000
D1 Organización del Trabajo	,275	109	,000
D2 Comunicación	,325	109	,000
D3 Motivación	,301	109	,000
D4 Logro de Metas	,298	109	,000
V2 Gestión Pública Descentralizada	,356	109	,000

H0: La información es de distribuciones normales

H1: La Información no es de distribuciones normales.

En el análisis presentado en la Tabla 11, se recurrió al test de Kolmogórov-Smirnov para examinar la distribución de los datos, dada la amplitud de la muestra (más de 50 observaciones). Los resultados mostraron valores p inferiores al umbral de significancia establecido (0.05), lo que evidenció la ausencia de normalidad en los datos. Esta condición metodológica llevó a optar por técnicas estadísticas no paramétricas, eligiéndose la correlación de Spearman como estadístico para explorar los vínculos existentes.

Comprobación de hipótesis general

H0) No existe relación significativa entre liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

HG) Existe relación significativa entre liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Tabla 12

Comprobación de hipótesis general

		V1 Liderazgo		V2 Gestión Pública Descentralizada	
Rho de Spearman	V1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000		,752**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	109		109
	V2 Gestión Pública Descentralizada	Coeficiente de correlación	,752**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	109		109

**.

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

Interpretación: La Tabla 12 evidencia una correlación relevante entre el liderazgo y la gestión pública descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, con un rho= 0,752** con un valor de significancia (p-valor) de 0,000, que resulta estadísticamente significativo al ser menor a 0,01, evidenciando una relación positiva entre variables, sugiriendo que a medida que se fortalece el liderazgo, también mejora la gestión pública descentralizada. Considerando que la hipótesis nula (H0) plantea ausencia de relación significativa y la hipótesis alternativa (HA) sostiene lo contrario, se rechaza la H0 y se acepta la HA, concluyéndose que existe una asociación significativa entre liderazgo y gestión descentralizada en el contexto estudiado.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

He0) No existe relación significativa entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He1) Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Tabla 13

Comprobación de hipótesis específica 1

			D1 Organización del Trabajo	V2 Gestión Pública Descentralizada
Rho de Spearman	D1 Organización del Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2 Gestión Pública Descentralizada	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: Los datos en la Tabla 13 muestran un rho= 0.642**, con un valor de significancia (p-valor) de 0.000, menor a 0.01, lo que confirma una correlación estadísticamente significativa, sugiriendo que a medida que mejora la organización laboral, también se fortalece la gestión descentralizada. Rechazando la hipótesis nula (He0) y aceptando la alternativa (He1), validando la existencia de un vínculo importante entre variables.

Hipótesis específica 2

He0) No Existe relación significativa entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He2) Existe relación significativa entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Tabla 14*Comprobación de hipótesis específica 2*

			D2 Comunicación	V2 Gestión Pública Descentralizada
Rho de Spearman	D2 Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2 Gestión Pública Descentralizada	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: La Tabla 14 muestra una correlación significativa entre la comunicación y la gestión pública, $\rho = 0.664^{**}$ y un valor de significancia (p) de 0.000. Al ser esta correlación significativa al nivel de 0.01, rechazando la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis alternativa (H_2), indicando que una comunicación efectiva influye favorablemente en la gestión pública descentralizada.

Hipótesis específica 3

He0) No existe relación significativa entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

He3) Existe relación significativa entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Tabla 15*Comprobación de hipótesis específica 3*

		D3 Motivación	V2 Gestión Pública Descentralizada	
Rho de Spearman	D3 Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2 Gestión Pública	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
	Descentralizada	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: En la Tabla 15 indican una correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la gestión pública descentralizada, $\rho = 0.670^{**}$ y un valor de significancia bilateral de 0.000, sugiriendo que a medida que la motivación aumenta, también se fortalece la gestión pública descentralizada. Frente a esta evidencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que negaba tal vínculo y se acepta la hipótesis alternativa (H_3), confirmando la influencia significativa de la motivación en la gestión descentralizada en el contexto analizado.

Hipótesis específica 4

H_0) No existe relación significativa entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

H_4) Existe relación significativa entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Tabla 16*Comprobación de hipótesis específica 4*

			D4 Logro de Metas	V2 Gestión Pública Descentralizada
Rho de Spearman	D4 Logro de Metas	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	V2 Gestión Pública Descentralizada	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Interpretación: Los datos de la Tabla 16 muestran una correlación significativa entre el logro de metas y la gestión pública descentralizada, $\rho = 0.756^{**}$ y un nivel de significancia de 0.01. Esto indica que a mayor efectividad del liderazgo orientado a objetivos, mejoran también los resultados en la gestión descentralizada. Por ello, se rechaza la hipótesis nula que negaba esta relación y se acepta la alternativa, destacando la importancia de un liderazgo eficaz para optimizar la administración pública en entornos descentralizados.

4.1.3. Discusión de resultados

El estudio se propuso “*Determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024*”. Para ello, la hipótesis general estableció que “*existe una conexión entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada*”, evidenciando una correlación significativa con un $\rho = 0,752^{**}$ ($p < 0,01$). Este hallazgo indica que el fortalecimiento del liderazgo, en sus diversas dimensiones como la organización del trabajo, la comunicación, la motivación y el logro de metas, tiene un impacto positivo en la

efectividad y eficiencia de la gestión pública descentralizada. Por lo tanto, se puede afirmar que mejorar las capacidades de liderazgo contribuye de manera sustancial a optimizar los procesos administrativos y el cumplimiento de objetivos en la gestión pública regional.

Este hallazgo se encuentra en consonancia con Panduro (2021) encontró una relación significativa entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal ($r = 0,80$) lo que demuestra que el liderazgo es un factor crítico en la administración pública. Por otro lado, el estudio de Lee y Park (2021) también encontró una relación significativa entre el liderazgo y la gestión organizacional en el sector público, pero centró su análisis en el papel del género en las percepciones del liderazgo con un valor de importancia de 0,00, $p\text{-valor} < 0,005$. Esto introduce un matiz interesante a considerar. A pesar de estas diferencias metodológicas, los resultados corroboran la premisa de que un liderazgo efectivo es determinante en la gestión organizacional y pública.

Para la hipótesis específica 1, existe relación entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada, se evidenció una correlación significativa moderada ($\rho = 0,642^{**}$, $p < 0,01$), reflejando que una organización del trabajo eficiente está asociada con un mejor desempeño en la gestión pública descentralizada. Desde una perspectiva teórica, el resultado se alinea con la dimensión de organización del trabajo que destaca la importancia de estructurar y coordinar actividades laborales para optimizar recursos.

En cuanto la hipótesis específica 2, existe relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. La correlación positiva y fuerte ($\rho = 0,664^{**}$, $p < 0,01$) confirma que la comunicación efectiva es un pilar esencial en la

gestión pública descentralizada, pues un líder comunicador inspira confianza y cohesión en el equipo.

Asimismo, los hallazgos se asemejan a los de Calca (2019), donde el liderazgo comunicativo fue identificado como un factor clave para fortalecer la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos. Desde una perspectiva teórica, la comunicación como dimensión del liderazgo encuentra sustento en las teorías situacionales donde el apoyo emocional y las instrucciones claras del líder son cruciales para mantener la motivación y la dirección del equipo.

En cuanto a la hipótesis específica 3, existe relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional. Se encontró una relación positiva (Spearman = 0,670**, $p < 0,01$), es decir, que mientras mayor sea la motivación mejor será el desarrollo de la gestión pública descentralizada. Este resultado subraya la importancia de combinar satisfactores básicos e incentivos personales para optimizar el desempeño. Los resultados también reflejan lo señalado por Alegre et al. (2021) quienes subrayaron que el liderazgo, tanto transformacional como transaccional, potencia la disposición al cambio dentro de las organizaciones y fomenta un incremento en la motivación del personal, especialmente en contextos organizacionales complejos y dinámicos.

Por otra parte, en comparación con estudios como el de Magariño (2019), donde la correlación entre liderazgo y desempeño fue más débil ($r = 0,6$), la presente investigación sugiere una relación más robusta en el contexto de la descentralización pública. Esta diferencia podría explicarse por las características específicas de los sistemas descentralizados, que ofrecen mayor autonomía y responsabilidad a los líderes locales, incentivando una mayor motivación entre los equipos.

Finalmente, para la cuarta hipótesis específica, existe relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada, se obtuvo un rho de 0,756** ($p < 0,01$) evidenciando una relación fuerte entre el logro de metas y la gestión pública descentralizada. Estos resultados se alinean enfatizan que los líderes efectivos establecen metas claras y desarrollan estrategias adecuadas para alcanzarlas, mejorando así la eficacia organizacional.

Asimismo, los hallazgos de Cuse y Juan (2020) son relevantes, ya que evidenciaron que el liderazgo impacta de manera variable según el nivel socioeconómico de las organizaciones, aun cuando la presente investigación no analizó explícitamente estas condiciones, es plausible que los recursos disponibles en el gobierno regional hayan influido en los resultados observados.

En términos generales, se reafirma la importancia del liderazgo en la gestión pública descentralizada. No obstante, la variabilidad en los coeficientes de correlación entre dimensiones (0,642 a 0,756) sugiere que algunas áreas, como la organización del trabajo, requieren atención específica para maximizar su impacto. En este sentido, se valida las hipótesis planteadas, aportando nuevas perspectivas sobre la relación entre liderazgo y gestión pública descentralizada, destacando áreas clave de intervención para mejorar la administración pública en contextos similares al del Gobierno Regional de Junín.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera, se demostró una relación positiva fuerte entre el liderazgo y la gestión pública descentralizada, con un rho de 0,752**; $p < 0,01$, indicando que el perfeccionamiento en las prácticas de liderazgo influye directamente en la eficacia y eficiencia de la gestión descentralizada, específicamente en el ámbito del Gobierno Regional de Junín.

Segunda, se corroboró que existe relación entre la organización del trabajo y la gestión pública descentralizada con un rho = 0,642**, $p < 0,01$, la mejora en la estructura y planificación del trabajo impacta en el desempeño organizacional.

Tercera, se evidenció una relación positiva y fuerte entre la comunicación y la gestión pública descentralizada con un rho= 0,664**, $p < 0,01$, confirmando que una comunicación efectiva se relaciona con la coordinación y toma de decisiones, potenciando la capacidad de respuesta y la ejecución eficiente de políticas públicas.

Cuarta, se demostró la relación entre la motivación y la gestión pública descentralizada con un rho = 0,670**, $p < 0,01$, evidencia que empleados motivados muestran un mejor desempeño, compromiso y disposición para alcanzar metas institucionales, en este sentido la motivación es esencial para el éxito de la gestión pública descentralizada.

Quinta, se evidenció una relación positiva entre el logro de metas y la gestión pública descentralizada con un rho= 0,756**, $p < 0,01$, resaltando que un liderazgo orientado al establecimiento y cumplimiento de metas claras contribuye a la eficiencia organizacional.

5.2 Recomendaciones

Primera, se sugiere a las autoridades municipales diseñar e implementar programas de capacitación en liderazgo dirigido a los funcionarios y líderes clave, incluyendo técnicas modernas de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones estratégicas.

Segunda, se insta a los encargados de las oficinas administrativas realizar una mejora en los procesos organizativos, como la elaboración de manuales de funciones, optimización de procedimientos, y establecimiento de mecanismos claros de coordinación interdepartamental, asegurando que todos los empleados conozcan sus responsabilidades y los objetivos organizacionales.

Tercera, se sugiere a las autoridades municipales establecer un sistema de comunicación interno y externo más eficiente, donde se incluyan reuniones regulares, informes públicos, y un enfoque para el fomento de una comunicación bidireccional para garantizar que las opiniones y necesidades de los ciudadanos sean escuchadas e incorporadas en las políticas locales.

Cuarta, se sugiere a la municipalidad la implementación de incentivos laborales, que incluya reconocimientos públicos y programas de desarrollo profesional. Además, realizar evaluaciones periódicas para identificar factores de desmotivación y corregirlos a través de políticas laborales más inclusivas y participativas.

Quinta, se insta a las autoridades municipales adoptar un modelo de planificación estratégica basado en metas medibles, acompañado de monitoreo y evaluación continua para asegurar el cumplimiento de los objetivos de gestión pública.

REFERENCIAS

- ADEN. (2024, junio 24). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder en 2025?* Université de Management de Suisse, S.A. <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Adrianzén, R., Carranza, B., Barrantes, J., y Bravo, K. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5648-5658. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C. y Salas, R. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40(Supla. 1), e1527. E pub 01 de marzo de 2021. Recuperado en 17 de febrero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&tlng=p
- Allport, G. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Aravidou, K., Triantari, S., & Zervas, I. (2025). Leadership and Mediation Approaches for Social Cohesion in the Greek Public Sector. *Administrative Sciences*, 15(7), 248. <https://doi.org/10.3390/admsci15070248>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>

- Arimany, E. (2020). Gestión directa y descentralizada de servicios públicos locales: encargo a medio propio o transferencia de competencias. *Revista de Administración Pública*, 213, 141-178. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.213.07>
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bastardoz, N., & Day, D. V. (2021). Integrating Leadership and Power. En *Leadership* (pp. 289-330). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-666-920251012>
- Bautista, L., Victoria, E., Vargas, B., y Hernández, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 9(17), 78-81.
- Beltrán, J., Vladés, F., & Jaramillo, E. (2022). Análisis de rasgos de personalidad como factor potenciador de resultados para gerentes institución bancaria. *Rilco*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8543692>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 15, 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Boyacá, R. (2022). Definiciones de liderazgo. En *Universidad Militar Nueva Granada* (pp. 2-28). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%C3%A1AvilaRocio2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Budijaya, I., & Heryanto, Y. (2024). The impact of regional autonomy on regional development. *International Journal of Social Service and Research*, 4(9).
<https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i9.1036>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2025, enero 13). *El proceso de descentralización en el Perú: diagnóstico, desafíos y oportunidades*. Gobierno de Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/6369365-el-proceso-de-descentralizacion-en-el-peru-diagnostico-desafios-y-oportunidades>
- Chero, V. (2024). Población y muestra. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 66-66. <https://doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081-4101. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Cornejo, G., y Sánchez, D. (2021). La administración financiera municipal en el desarrollo local. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7974-7996.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.885
- Coronel, R. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en grupo e inversiones yucra s.a.c., 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10312/Tesis_LiderazgoEmpresarial_Productividad_Personal_Inversiones%20Yucra%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Costa, M., Aguirre, G., y Maldonado, J. (2021). Indicios sobre el estado situacional de la descentralización en Ecuador. *Revista Derecho del Estado*, 51, 167-195.
<https://doi.org/10.18601/01229893.n51.06>
- Cruz, B., y Díaz, J. (2020). La gestión pública como clave en el fortalecimiento de las empresas del Estado. ¿Utopía o realidad? *Pol. Con.* , 5(10), 334-347.
- Cuse, T., y Juan, A. (2020). *Chol leadership and local learning contexts in South Africa*. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(3), 459–477.
<https://doi.org/10.1177/1741143218814006>
- Diaz, K., Jarrín, M., Enderica. Herman, & Cervantes, C. (2024). Liderazgo y Cultura Organizacional en empresas familiares. Desde una perspectiva teórica. *Cuest. Pol.* , 42(80).
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062024000100247
- Dick, C. (2020). Decentralization for improving the provision of public services in developing countries: A critical review. *Cogent Economics & Finance*, 8(1), 1804036.
<https://doi.org/10.1080/23322039.2020.1804036>
- Espinoza, L., & Guerra, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV_PG_MRHGO_T_E_Espinoza_Fabian_2022.pdf
- Fastenrath, S., Tavassoli, S., Sharp, D., Raven, R., Coenen, L., Wilson, B., & Schraven, D. (2023). Mission-Oriented Innovation Districts: Towards challenge-led, place-based urban

innovation. *Journal of Cleaner Production*, 418, 138079.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138079>

Geraldo, L., Mera, A., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Gideon, J., Perjons, E., & Rusu, L. (2024). Digital Transformation-driven Decentralisation of Public Governance. *Procedia Computer Science*, 239, 1220-1229.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.290>

Githui, F., & Njuru, J. (2024). The Role of Public Management in the Achievement of Sustainable Development Goals. *International Journal of Science and Business*, 31(1), 64-75.
<https://doi.org/10.58970/IJSB.2276>

Glass, L., & Newig, J. (2019). Governance for achieving the Sustainable Development Goals: How important are participation, policy coherence, reflexivity, adaptation and democratic institutions? *Earth System Governance*, 2, 100031.
<https://doi.org/10.1016/j.esg.2019.100031>

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>

Guterman, A. (2023). *Leadership Styles*. researchgate.
https://www.researchgate.net/publication/373630463_Leadership_Styles

- Hansen, J. y Pihl, S. (2019). *Managing employee innovative behavior through transformational and transactional leadership styles*. *Publica Management Revise*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, G. (2023). El pensamiento estratégico. *Revista Nacional de Administración*, 14(E1). https://www.researchgate.net/publication/376553386_El_pensamiento_estrategico
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
- Hinojosa, J., Mamani, J., Tintaya, C., Gómez, P., & Pancca, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(3), 20-32. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>
- Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060412>
- Ibrahim, A. (2024). Decentralization and its impact on improving public services. *International journal of social sciences*, 7(2), 45-53. <https://doi.org/10.21744/ijss.v7n2.2278>
- Indahsari, C., & Raharja, S. (2020). New Public Management (NPM) as an Effort in Governance. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 3(2), 73. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v3i2.25342>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023, octubre). Perú: Percepción ciudadana de la gobernabilidad, democracia y confianza en las Instituciones. INEI. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_gobernabilidad.pdf
- Jáuregui, A. (2019). Los principios de la administración científica de Taylor e introducción al fordismo. En *Universitat de València*. <https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc>
- Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). The Role of Leadership in Changing Organizational Culture. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4574324>
- Jiménez, A. (2023, abril 25). *Teoría del liderazgo situacional: ¿Por qué apostar por este modelo?* Instituto Europeo de Estudios Empresariales. <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/liderazgo-situacional/>
- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J., y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Jin, X., Xu, L., Xin, Y., & Adhikari, A. (2022). Political governance in China's state-owned enterprises. *China Journal of Accounting Research*, 15(2), 100236. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2022.100236>
- Lee, D. y Park, S. (2021). *Civil servants' perceptions of agency heads' leadership styles: the role of gender in public sector organizations*. *Public Management Review*, 23(8), 1160–1183. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1730941>

- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Li, Y., Chen, S., & Peng, Y. (2023). In the Shadow of Administrative Decentralization: The Impact of Devolution on Subnational Service Provision. *The American Review of Public Administration*, 53(7-8), 280-295. <https://doi.org/10.1177/02750740231185849>
- Lock, D. (2020). *Project Management*. Routledge.
- Mayorga, R., Sillis, K., Martinez, A., Salazar, D., y Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95.
- Mbandaka, Z., Doras, N. y Fagbadebo, O. (2020). *Leadership challenges in the South African local government system*. *International Journal of Critical*
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 70. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Mera, k., Cruz, K., y Zambrano, J. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO*, 15. https://www.researchgate.net/publication/374155150_El_liderazgo_y_su_importancia_en_las_organizaciones
- Molina, M. (2023). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 14(12). <https://doi.org/10.30445/rear.v14i12.1093>

- Mucha, L., & Lora, M. (2021). *Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: aplicación informática* (1th ed.). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78250/LB_Mucha_HLF-Lora_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Northouse, P. (2022). *Leadership: Theory & Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2019). Módulo 2 La corrupción y la buena gobernanza. En *Herramientas de conocimiento para académicos y profesionales*.
https://grace.unodc.org/grace/uploads/documents/academics/Anti-Corruption_Module_2_Corruption_and_Good_Governance_ESP.pdf
- Panduro, R. (2021). *Liderazgo del alcalde y su relación con la Gestión Municipal en el Distrito de Saposoa en el Año 2018* [Disertación de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/5733>
- Patiar, A., y Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29-39. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.005>
- Pérez, L., y Badajoz, J. (2022). El control interno y su influencia en la gestión de recursos financieros. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2024-2040.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3227
- Pinargote, J., López, T., Velasco, C., & Carrillo, C. (2025). Decentralization and Governance in Local Governments: Challenges for Efficient Resource Management Oriented to Regional

Business Development. *Journal of Posthumanism*, 5(5), 5021-5028.
<https://doi.org/10.63332/joph.v5i5.2084>

Prospel, E., & Romero, L. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

Ramirez, Á. (2023). *Liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de lima metropolitana en el 2022* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12086/RAMIREZ_GAR.pdf?sequence=11

Restrepo, J., Flórez, E., & Daza, A. (2022). Gestión de política de protección social en salud mental familiar en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*.
<https://doi.org/10.31876/rsc.v28i3.38457>

Riquelme, J., Pedraja, L., y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Robbins, S., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.).
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292449968_A46465006/preview-9781292449968_A46465006.pdf

Rodríguez, V., y Tamayo, N. (2022). Gestión local y descentralización. Pasado, presente y horizonte constitucional en

- Cuba. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(2).
<https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3390/2936>
- Rodríguez, D. (2020). Paros, crisis institucional en américa latina y gobernanza democrática. *Justicia*, 25(37), 151-166. <https://doi.org/10.17081/just.25.37.4367>
- Roy, A. (2023). Leadership Styles. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 11(8), 181. https://www.researchgate.net/publication/373068669_LEADERSHIP_STYLES
- RRHH Digital. (2021, julio 28). *El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivos*. RRHH Digital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/148125/El-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos/>
- Sabir, B., Othman, B., Gardi, B., Ismael, N., Hamza, P., Sorguli, S., Aziz, H., Ahmed, S., Ali, B., & Anwar, G. (2021). Administrative Decentralization: The Transfer of Competency from The Ministry of Education to General Directorates. *International Journal of Rural Development, Environment and Health Research*, 5(3), 1-13. <https://doi.org/10.22161/ijreh.5.3.1>
- Santiago, I., & Barrera, R. (2025). Comunicación y liderazgo como estrategias para mejorar el ambiente organizacional en centros educativos. *European Public & Social Innovation Review*, 11, 1-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2026-2040>
- Stogdill, R. M. (1948). "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature". *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
- Stroińska, E. (2020). New Public Management as a Tool for Changes in Public Administration. *Journal of Intercultural Management*, 12(4), 1-28. <https://doi.org/10.2478/joim-2020-0048>

- Sunkad, G. (2024). Public Administration-Concepts and scope. *International Journal of Social Health*, 3(3), 276-280. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v3i3.172>
- Torres, A. (2020). *La relación de Liderazgo entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Universidad Católica San Pablo. (2024). *Todo lo que tienes que saber sobre la administración pública descentralizada*. Escuela de Postgrado - Universidad Católica San Pablo. <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-es-administracion-publica-descentralizada/#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20descentralizada%20es,de%20los%20%C3%B3rganos%20del%20Estado.>
- Universidad Internacional de La Rioja. (2024, marzo 22). *¿Qué es la Nueva Gestión Pública y qué objetivos persigue?* UNIR. <https://www.unir.net/derecho/revista/nueva-gestion-publica/>
- Universidad Panamericana de México. (2023, septiembre 12). *¿Qué es la teoría científica de la administración?* Universidad Panamericana. <https://blog.up.edu.mx/doctorado-en-ciencias-empresariales/teoria-cientifica-de-la-administracion#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20cient%C3%ADfica%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20o%20administraci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20es,a%20la%20administraci%C3%B3n%20de%20empresas.>
- Vera, L., Rivera, L., & Reyes, M. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24(1). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/637869301006.pdf>

- Weber, M. (1922). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Zavala, E., & Hernández, C. (2025). Liderazgo situacional entre los estudiantes de la Universidad del Caribe: Un estudio comparativo entre dos universidades. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 12(23), 39-45. <https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13605>
- Zavaleta, E. (2024). La Gestión pública en el fortalecimiento de la gobernabilidad en Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15(3), 248-260. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.3.1155>
- Zavaleta, M., Santamaría, S., & Chamoly, K. (2024). Gestión Eficiente en el Gobierno Local: El Rol de la Simplificación Administrativa. *PODIUM*, (45), 107-124. <https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.7>
- Zhao, Q., Li, Y., Li, S., Liang, Z., Chen, S., Ga, R., Yu, Q., & Zhou, Z. (2022). A study on the relationship between the dynamic behaviors of the leader and group performance during creativity. *Journal of Intelligence*, 10(4), 87. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040087>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: LIDERAZGO Y GESTIÓN PÚBLICA DESCENTRALIZADA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, PERÚ 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024? Problemas específicos Pe1. ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024? Pe2. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024? Pe3. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024? Pe4. ¿Cuál es la relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Objetivos específicos Oe1) Determinar la relación entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Oe2) Determinar la relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Oe3) Determinar la relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Oe4) Determinar la relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.	Hipótesis General Existe relación entre liderazgo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Hipótesis Específica He1) Existe relación entre la organización del trabajo y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. He2) Existe relación entre la comunicación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. He3) Existe relación entre la motivación y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. He4) Existe relación entre el logro de metas y la Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.	Variable 1 Dimensiones Organización del trabajo Comunicación Motivación Logro de metas Variable 2 Dimensiones Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Tipo de investigación Enfoque cuantitativo Nivel correlacional Método y diseño de la investigación Método hipotético deductivo Población 150 trabajadores del Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Muestra 109 trabajadores del Gobierno Regional de Junín, Perú 2024.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Liderazgo

Estimado participante,

Reciba un grato y cordial saludo, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información sobre la investigación académica **“Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024”**.

Instrucciones: Evalúe cada afirmación marcando con una X, según su percepción en relación con los estilos de liderazgo, donde:

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	Organización del Trabajo					
1	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales					
2	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.					
3	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.					
4	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.					
	Comunicación					
5	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.					
6	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.					
7	Se comunican claramente las metas del equipo.					
8	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.					
9	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.					
	Motivación					
10	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.					
11	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.					
12	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.					
	Logro de Metas					
13	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.					
14	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.					
15	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.					
16	Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.					

Gracias por su participación. -

Cuestionario Gestión Pública Descentralizada

Estimado participante,

Reciba un grato y cordial saludo, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información sobre la investigación académica **“Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024”**.

Instrucciones: Evalúe cada afirmación marcando con una X, según su percepción en relación con la gestión pública descentralizada, donde:

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N	Ítems Dimensión	1	2	3	4	5
	Planificación y presupuestación regional					
1	Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente					
2	Existe desarrollo a nivel estatal y nacional					
3	Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos					
4	Es evidente el desarrollo económico					
5	La cultura se desarrolla de forma acertada					
	Administración de recursos asignados					
6	Existe autonomía en el manejo del presupuesto					
7	Existe libertad en el manejo del presupuesto					
8	Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad					
9	Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos					
10	Los recursos se manejan de forma eficiente					
	Trasferencia gradual de los sectores					
11	Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos					
12	Su administración responde a las autoridades municipales					
13	Las vías de comunicación están en buen estado					
14	Las escuelas funcionan de forma adecuada					
15	Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad					

Gracias por su participación. –

Anexo 3: Validez del instrumento

Experto 1.

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Mg. Julia Ulloa Elvia Liliana

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de programas sociales y bienestar socioeconómico.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Javier Martínez Espinoza
DNI:41894557

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: **Organización en el trabajo:** El liderazgo organizacional es la capacidad de influir en un equipo de trabajo para que logre sus objetivos. La organización del trabajo es el proceso de planificar, coordinar y estructurar las actividades laborales

Dimensión 2: **Comunicación:** La comunicación de liderazgo es la capacidad de transmitir ideas, valores y visión de manera clara y persuasiva. Es una habilidad fundamental para el liderazgo personal y corporativo

Dimensión 3: **Motivación:** La motivación y el liderazgo son dos conceptos que están relacionados e influyen entre sí. La motivación es un estado interno que impulsa a las personas a realizar acciones, mientras que el liderazgo es la capacidad de guiar a los demás para alcanzar objetivos.

Dimensión 4: **Logro de metas:** El logro de metas en el liderazgo es la capacidad de guiar a las personas para que alcancen sus objetivos. Para ello, los líderes deben establecer metas claras y realistas, y trabajar de manera comprometida para lograrlas

Variable 2: Gestión Pública Descentralizada

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación y presupuestación regional: La planificación y presupuestación regional son procesos críticos para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en una región. Estos procesos implican la definición de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de una región.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados: La administración de recursos asignados es un proceso fundamental en la gestión de proyectos, programas y operaciones en cualquier organización. Este proceso implica la planificación, asignación, seguimiento y control de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) para asegurar que se utilicen de manera eficiente y efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí se detallan los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la administración de recursos asignados.

Dimensión 3: Tránsito gradual de los sectores: La transferencia gradual de sectores es un proceso estratégico en el que una organización transfiere de manera progresiva la responsabilidad y control de ciertas funciones, actividades o servicios de un sector a otro. Este enfoque se utiliza para asegurar una transición suave y minimizar el riesgo de interrupciones en las operaciones. A continuación, se describen los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la transferencia gradual de sectores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo.	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.
			•Comunicación	1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir	
			•Motivación	1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros	
			•Logro de metas	1. Estrategia 2. Tiempo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubin, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

**Estilos de Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de
Junín, Perú 2024**

N	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Variable 1: Liderazgo								
DIMENSION 1: Organización del Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales	X		X		X		
2.	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	X		X		X		
3.	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	X		X		X		
4.	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	X		X		X		
6.	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	X		X		X		
7.	Se comunican claramente las metas del equipo.	X		X		X		
8.	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	X		X		X		
9.	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	X		X		X		
11.	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	X		X		X		
12.	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Logro de Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
14.	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	X		X		X		
15.	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		

16. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	X		X		X		
Variable 2: Gestión Pública Descentralizada							
DIMENSIÓN 1: Planificación y presupuestación regional	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	X		X		X		
2. Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	X		X		X		
3. Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	X		X		X		
4. Es evidente el desarrollo económico	X		X		X		
5. La cultura se desarrolla de forma acertada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos asignados	Si	No	Si	No	Si	No	
6. Existe autonomía en el manejo del presupuesto	X		X		X		
7. Existe libertad en el manejo del presupuesto	X		X		X		
8. Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	X		X		X		
9. Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	X		X		X		
10. Los recursos se manejan de forma eficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tránsito gradual de los sectores:	Si	No	Si	No	Si	No	
11. Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	X		X		X		
12. Su administración responde a las autoridades municipales	X		X		X		
13. Las vías de comunicación están en buen estado	X		X		X		
14. Las escuelas funcionan de forma adecuada	X		X		X		
15. Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Julca Ulloa Elvia Liliana

DNI: 40602141

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

09 de enero del 2025



Mg. Julca Ulloa Elvia Liliana

40602141

Experto 2.

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. CASTILLO REYNA

presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de programas sociales y bienestar socioeconómico.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Javier Martínez Espinoza
DNI: 41894557

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Organización en el trabajo: El liderazgo organizacional es la capacidad de influir en un equipo de trabajo para que logre sus objetivos. La organización del trabajo es el proceso de planificar, coordinar y estructurar las actividades laborales

Dimensión 2: Comunicación: La comunicación de liderazgo es la capacidad de transmitir ideas, valores y visión de manera clara y persuasiva. Es una habilidad fundamental para el liderazgo personal y corporativo

Dimensión 3: Motivación: La motivación y el liderazgo son dos conceptos que están relacionados e influyen entre sí. La motivación es un estado interno que impulsa a las personas a realizar acciones, mientras que el liderazgo es la capacidad de guiar a los demás para alcanzar objetivos.

Dimensión 4: Logro de metas: El logro de metas en el liderazgo es la capacidad de guiar a las personas para que alcancen sus objetivos. Para ello, los líderes deben establecer metas claras y realistas, y trabajar de manera comprometida para lograrlas

Variable 2: Gestión Pública Descentralizada

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación y presupuestación regional: La planificación y presupuestación regional son procesos críticos para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en una región. Estos procesos implican la definición de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de una región.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados: La administración de recursos asignados es un proceso fundamental en la gestión de proyectos, programas y operaciones en cualquier organización. Este proceso implica la planificación, asignación, seguimiento y control de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) para asegurar que se utilicen de manera eficiente y efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí se detallan los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la administración de recursos asignados.

Dimensión 3: Tránsito gradual de los sectores: La transferencia gradual de sectores es un proceso estratégico en el que una organización transfiere de manera progresiva la responsabilidad y control de ciertas funciones, actividades o servicios de un sector a otro. Este enfoque se utiliza para asegurar una transición suave y minimizar el riesgo de interrupciones en las operaciones. A continuación, se describen los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la transferencia gradual de sectores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo.	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.
			•Comunicación	1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir	
			•Motivación	1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros	
			•Logro de metas	1. Estrategia 2. Tiempo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubín, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

**Estilos de Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de
Junín, Perú 2024**

N	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Variable 1: Liderazgo								
DIMENSIÓN 1: Organización del Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales.	X		X		X		
2.	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	X		X		X		
3.	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	X		X		X		
4.	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	X		X		X		
6.	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	X		X		X		
7.	Se comunican claramente las metas del equipo.	X		X		X		
8.	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	X		X		X		
9.	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	X		X		X		
11.	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	X		X		X		
12.	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Logro de Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
14.	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	X		X		X		
15.	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		

16. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	X		X		X		
Variable 2: Gestión Pública Descentralizada							
DIMENSIÓN 1: Planificación y presupuestación regional	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	X		X		X		
2. Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	X		X		X		
3. Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	X		X		X		
4. Es evidente el desarrollo económico	X		X		X		
5. La cultura se desarrolla de forma acertada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos asignados	Si	No	Si	No	Si	No	
6. Existe autonomía en el manejo del presupuesto	X		X		X		
7. Existe libertad en el manejo del presupuesto	X		X		X		
8. Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	X		X		X		
9. Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	X		X		X		
10. Los recursos se manejan de forma eficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Transferencia gradual de los sectores:	Si	No	Si	No	Si	No	
11. Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	X		X		X		
12. Su administración responde a las autoridades municipales	X		X		X		
13. Las vías de comunicación están en buen estado	X		X		X		
14. Las escuelas funcionan de forma adecuada	X		X		X		
15. Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

¹ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

² **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO REYNA STEFANI

DNI: 73274402

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

9 de enero del 2025



Mg. CASTILLO REYNA STEFANI
73274402

Experto 3.

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. ZVALETA CABANILLAS ROGER
presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de programas sociales y bienestar socioeconómico.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Javier Martínez Espinoza
DNI: 41894557

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: **Organización en el trabajo:** El liderazgo organizacional es la capacidad de influir en un equipo de trabajo para que logre sus objetivos. La organización del trabajo es el proceso de planificar, coordinar y estructurar las actividades laborales

Dimensión 2: **Comunicación:** La comunicación de liderazgo es la capacidad de transmitir ideas, valores y visión de manera clara y persuasiva. Es una habilidad fundamental para el liderazgo personal y corporativo

Dimensión 3: **Motivación:** La motivación y el liderazgo son dos conceptos que están relacionados e influyen entre sí. La motivación es un estado interno que impulsa a las personas a realizar acciones, mientras que el liderazgo es la capacidad de guiar a los demás para alcanzar objetivos.

Dimensión 4: **Logro de metas:** El logro de metas en el liderazgo es la capacidad de guiar a las personas para que alcancen sus objetivos. Para ello, los líderes deben establecer metas claras y realistas, y trabajar de manera comprometida para lograrlas

Variable 2: Gestión Pública Descentralizada

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación y presupuestación regional: La planificación y presupuestación regional son procesos críticos para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en una región. Estos procesos implican la definición de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de una región.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados: La administración de recursos asignados es un proceso fundamental en la gestión de proyectos, programas y operaciones en cualquier organización. Este proceso implica la planificación, asignación, seguimiento y control de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) para asegurar que se utilicen de manera eficiente y efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí se detallan los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la administración de recursos asignados.

Dimensión 3: Tránsito gradual de los sectores: La transferencia gradual de sectores es un proceso estratégico en el que una organización transfiere de manera progresiva la responsabilidad y control de ciertas funciones, actividades o servicios de un sector a otro. Este enfoque se utiliza para asegurar una transición suave y minimizar el riesgo de interrupciones en las operaciones. A continuación, se describen los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la transferencia gradual de sectores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo •Comunicación •Motivación •Logro de metas	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo. 1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir 1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros 1. Estrategia 2. Tiempo	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubín, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

**Estilos de Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de
Junín, Perú 2024**

N	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Variable 1: Liderazgo								
DIMENSIÓN 1: Organización del Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales	X		X		X		
2.	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	X		X		X		
3.	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	X		X		X		
4.	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	X		X		X		
6.	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	X		X		X		
7.	Se comunican claramente las metas del equipo.	X		X		X		
8.	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	X		X		X		
9.	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	X		X		X		
11.	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	X		X		X		
12.	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Logro de Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
14.	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	X		X		X		
15.	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		

16. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	X		X		X		
Variable 2: Gestión Pública Descentralizada							
DIMENSIÓN 1: Planificación y presupuestación regional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1. Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	X		X		X		
2. Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	X		X		X		
3. Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	X		X		X		
4. Es evidente el desarrollo económico	X		X		X		
5. La cultura se desarrolla de forma acertada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos asignados	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6. Existe autonomía en el manejo del presupuesto	X		X		X		
7. Existe libertad en el manejo del presupuesto	X		X		X		
8. Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	X		X		X		
9. Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	X		X		X		
10. Los recursos se manejan de forma eficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tránsito gradual de los sectores:	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11. Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	X		X		X		
12. Su administración responde a las autoridades municipales	X		X		X		
13. Las vías de comunicación están en buen estado	X		X		X		
14. Las escuelas funcionan de forma adecuada	X		X		X		
15. Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

¹ Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

² Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ZAVALETA CABANILLAS ROGER

DNI: 19328308

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

9 de enero del 2025


Mg. ZAVALETA CABANILLAS ROGER
19328308

Experto 4.

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. YAKELIN PONTE QUIÑONES

presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de programas sociales y bienestar socioeconómico.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Javier Martínez Espinoza
DNI: 41894557

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Organización en el trabajo: El liderazgo organizacional es la capacidad de influir en un equipo de trabajo para que logre sus objetivos. La organización del trabajo es el proceso de planificar, coordinar y estructurar las actividades laborales

Dimensión 2: Comunicación: La comunicación de liderazgo es la capacidad de transmitir ideas, valores y visión de manera clara y persuasiva. Es una habilidad fundamental para el liderazgo personal y corporativo

Dimensión 3: Motivación: La motivación y el liderazgo son dos conceptos que están relacionados e influyen entre sí. La motivación es un estado interno que impulsa a las personas a realizar acciones, mientras que el liderazgo es la capacidad de guiar a los demás para alcanzar objetivos.

Dimensión 4: Logro de metas: El logro de metas en el liderazgo es la capacidad de guiar a las personas para que alcancen sus objetivos. Para ello, los líderes deben establecer metas claras y realistas, y trabajar de manera comprometida para lograrlas

Variable 2: Gestión Pública Descentralizada

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación y presupuestación regional: La planificación y presupuestación regional son procesos críticos para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en una región. Estos procesos implican la definición de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de una región.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados: La administración de recursos asignados es un proceso fundamental en la gestión de proyectos, programas y operaciones en cualquier organización. Este proceso implica la planificación, asignación, seguimiento y control de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) para asegurar que se utilicen de manera eficiente y efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí se detallan los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la administración de recursos asignados.

Dimensión 3: Tránsito gradual de los sectores: La transferencia gradual de sectores es un proceso estratégico en el que una organización transfiere de manera progresiva la responsabilidad y control de ciertas funciones, actividades o servicios de un sector a otro. Este enfoque se utiliza para asegurar una transición suave y minimizar el riesgo de interrupciones en las operaciones. A continuación, se describen los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la transferencia gradual de sectores.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo •Comunicación •Motivación •Logro de metas	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo. 1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir 1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros 1. Estrategia 2. Tiempo	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubin, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

**Estilos de Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de
Junín, Perú 2024**

N	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Variable 1: Liderazgo								
DIMENSIÓN 1: Organización del Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales.	X		X		X		
2.	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	X		X		X		
3.	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	X		X		X		
4.	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	X		X		X		
6.	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	X		X		X		
7.	Se comunican claramente las metas del equipo.	X		X		X		
8.	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	X		X		X		
9.	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	X		X		X		
11.	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	X		X		X		
12.	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Logro de Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
14.	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	X		X		X		
15.	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		

16. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	X		X		X		
Variable 2: Gestión Pública Descentralizada							
DIMENSIÓN 1: Planificación y presupuestación regional	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	X		X		X		
2. Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	X		X		X		
3. Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	X		X		X		
4. Es evidente el desarrollo económico	X		X		X		
5. La cultura se desarrolla de forma acertada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos asignados	Si	No	Si	No	Si	No	
6. Existe autonomía en el manejo del presupuesto	X		X		X		
7. Existe libertad en el manejo del presupuesto	X		X		X		
8. Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	X		X		X		
9. Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	X		X		X		
10. Los recursos se manejan de forma eficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tránsito gradual de los sectores:	Si	No	Si	No	Si	No	
11. Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	X		X		X		
12. Su administración responde a las autoridades municipales	X		X		X		
13. Las vías de comunicación están en buen estado	X		X		X		
14. Las escuelas funcionan de forma adecuada	X		X		X		
15. Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. YAKELIN PONTE QUIÑONES

DNI: 41970440

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

9 de enero del 2025


Yakelin Ponte Quiñones
DNI 41970440

Experto 5.

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. Tabita Vasquez Olano

presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de programas sociales y bienestar socioeconómico.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Javier Martínez Espinoza
DNI: 41894557

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Organización en el trabajo: El liderazgo organizacional es la capacidad de influir en un equipo de trabajo para que logre sus objetivos. La organización del trabajo es el proceso de planificar, coordinar y estructurar las actividades laborales

Dimensión 2: Comunicación: La comunicación de liderazgo es la capacidad de transmitir ideas, valores y visión de manera clara y persuasiva. Es una habilidad fundamental para el liderazgo personal y corporativo

Dimensión 3: Motivación: La motivación y el liderazgo son dos conceptos que están relacionados e influyen entre sí. La motivación es un estado interno que impulsa a las personas a realizar acciones, mientras que el liderazgo es la capacidad de guiar a los demás para alcanzar objetivos.

Dimensión 4: Logro de metas: El logro de metas en el liderazgo es la capacidad de guiar a las personas para que alcancen sus objetivos. Para ello, los líderes deben establecer metas claras y realistas, y trabajar de manera comprometida para lograrlas

Variable 2: Gestión Pública Descentralizada

Es el conocimiento del proceso de gestión de programas sociales en términos de dimensión estratégica, operativa, económico-financiera, ambiental, social y legal; será medido en nivel mediante la escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre(5)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación y presupuestación regional: La planificación y presupuestación regional son procesos críticos para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en una región. Estos procesos implican la definición de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de una región.

Dimensión 2: Administración de recursos asignados: La administración de recursos asignados es un proceso fundamental en la gestión de proyectos, programas y operaciones en cualquier organización. Este proceso implica la planificación, asignación, seguimiento y control de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) para asegurar que se utilicen de manera eficiente y efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Aquí se detallan los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la administración de recursos asignados.

Dimensión 3: Tránsito gradual de los sectores: La transferencia gradual de sectores es un proceso estratégico en el que una organización transfiere de manera progresiva la responsabilidad y control de ciertas funciones, actividades o servicios de un sector a otro. Este enfoque se utiliza para asegurar una transición suave y minimizar el riesgo de interrupciones en las operaciones. A continuación, se describen los conceptos clave, pasos involucrados, beneficios y desafíos asociados con la transferencia gradual de sectores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Liderazgo	Robbins y Judge (2013) es la capacidad para influir en un colectivo hacia la consecución de sus objetivos, esta influencia puede tener un fundamento formal, como la que otorga un cargo directivo dentro de una entidad.	Será definido a través de sus dimensiones, mediante un cuestionario porque se adaptan a la realidad del lugar donde se realizará el estudio.	•Organización del trabajo	1. Monitoreo y evaluación de tareas. 2. Autoorganización de tiempo y actividades. 3. Conocimiento de espacio de trabajo (distractores). 4. Métodos de trabajo efectivo.	Nivel bajo = 16-37; Nivel Medio= 38-59; Nivel alto= 60-80.
			•Comunicación	1. Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. 2. Ideas nuevas de trabajo. 3. Respeto por ideas del equipo. 4. Comunicación de tareas y objetivos a cumplir	
			•Motivación	1. Satisfacción de necesidades 2. Reconocimientos de logros	
			•Logro de metas	1. Estrategia 2. Tiempo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión Pública descentralizada	La descentralización administrativa implica transferir la responsabilidad de planificar, gestionar y distribuir recursos desde el gobierno central hacia niveles inferiores. Se presenta en dos formas principales: descentralización regional, que asigna competencias territoriales, y descentralización funcional, que delega funciones específicas, buscando una gestión pública más eficiente y cercana (Rubin, 2002).	Medida de la Gestión Pública en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024, a través de un cuestionario con 20 ítems para sus cuatro dimensiones, estableciendo cinco escalas tipo Likert y tres niveles de interpretación.	Planificación y presupuestación regional Administración de recursos asignados Trasferencia gradual de los sectores	Desarrollo de planes Elaboración de cronogramas de trabajo Establecimiento de metas claras Desarrollo de mejoras en el uso de los recursos La distribución de los recursos es equitativa y eficiente Asignación de recursos de forma acertada Buen funcionamiento de entes como hospitales, escuelas, entre otros	Nivel bajo = 15 – 35; Nivel Medio: 36 – 55 y Nivel alto: 56 – 75.

**Estilos de Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de
Junín, Perú 2024**

N	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Variable 1: Liderazgo								
DIMENSIÓN 1: Organización del Trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales	X		X		X		
2.	Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	X		X		X		
3.	Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	X		X		X		
4.	Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	X		X		X		
6.	Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	X		X		X		
7.	Se comunican claramente las metas del equipo.	X		X		X		
8.	Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	X		X		X		
9.	Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	X		X		X		
11.	Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	X		X		X		
12.	Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Logro de Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
14.	Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	X		X		X		
15.	Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		

16. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	X		X		X		
Variable 2: Gestión Pública Descentralizada							
DIMENSIÓN 1: Planificación y presupuestación regional	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	X		X		X		
2. Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	X		X		X		
3. Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	X		X		X		
4. Es evidente el desarrollo económico	X		X		X		
5. La cultura se desarrolla de forma acertada	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos asignados	Si	No	Si	No	Si	No	
6. Existe autonomía en el manejo del presupuesto	X		X		X		
7. Existe libertad en el manejo del presupuesto	X		X		X		
8. Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	X		X		X		
9. Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	X		X		X		
10. Los recursos se manejan de forma eficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Transferencia gradual de los sectores:	Si	No	Si	No	Si	No	
11. Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	X		X		X		
12. Su administración responde a las autoridades municipales	X		X		X		
13. Las vías de comunicación están en buen estado	X		X		X		
14. Las escuelas funcionan de forma adecuada	X		X		X		
15. Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

¹ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

² **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Tabita Vasquez Olano

DNI: 70891200

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

9 de enero del 2025


Mg. Tabita Vasquez Olano
70891200

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Escala: Cuestionario de Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se realiza un seguimiento constante de las actividades laborales	41,6818	138,227	,823	,976
Se tiene libertad para planificar el tiempo y actividades laborales.	41,5909	134,729	,854	,976
Se promueve el uso de métodos eficaces para realizar el trabajo.	41,6364	134,528	,860	,976
Dispone de estrategias claras para organizar las tareas.	41,6364	137,957	,838	,976
Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas con facilidad.	41,3636	140,147	,785	,977

Los líderes están disponibles para resolver inquietudes del equipo.	41,3636	134,719	,899	,975
Se comunican claramente las metas del equipo.	41,5909	136,348	,922	,975
Las ideas de todos los integrantes del equipo son tratadas con respeto.	41,1818	139,680	,789	,977
Existe equidad en la evaluación de las propuestas del equipo.	41,3182	142,418	,742	,977
Las necesidades laborales son atendidas por la organización.	41,0909	138,182	,817	,977
Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo de manera efectiva.	41,4545	136,260	,955	,975
Se reconoce de manera regular el buen desempeño del equipo en la consecución de objetivos laborales.	41,2727	134,113	,914	,975
Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos del equipo.	41,2727	140,684	,800	,977
Las estrategias empleadas favorecen el logro de metas laborales.	41,5000	143,500	,827	,977
Se cumplen las metas en el tiempo establecido.	41,5455	135,784	,957	,975
Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades de las tareas asignadas.	41,2273	139,994	,802	,977

Confiabilidad sobre la gestión pública descentralizada

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las necesidades regionales están cubiertas de forma eficiente	37,7273	69,636	,894	,971
Existe desarrollo a nivel estatal y nacional	37,6364	72,528	,872	,972
Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a sus requerimientos	37,7273	68,113	,941	,970
Es evidente el desarrollo económico	37,6364	69,481	,855	,971
La cultura se desarrolla de forma acertada	37,4545	72,165	,721	,973
Existe autonomía en el manejo del presupuesto	37,6818	70,989	,787	,972

Existe libertad en el manejo del presupuesto	37,5455	71,403	,931	,970
Los recursos se emplean para cubrir las necesidades de la entidad	37,6364	69,766	,916	,970
Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y otros mecanismos	37,5000	70,357	,851	,971
Los recursos se manejan de forma eficiente	37,7273	71,255	,839	,972
Los servicios funcionan con niveles de calidad óptimos	37,6364	72,147	,789	,972
Su administración responde a las autoridades municipales	37,5909	69,587	,865	,971
Las vías de comunicación están en buen estado	37,8182	70,823	,775	,973
Las escuelas funcionan de forma adecuada	37,8636	71,266	,736	,973
Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad	37,9091	70,944	,765	,973

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Martínez Espinoza, Javier

Título: Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, XXXXX, XXX. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Gestión Pública Descentralizada en el Gobierno Regional de Junín, Perú 2024. Su ejecución ayudará a/permitir tener un pensamiento crítico y sostenible sobre la misma.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Cuestionarios

Los cuestionarios pueden demorar unos 25 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio presenta la posibilidad de que la información proporcionada sea malinterpretada o utilizada de manera indebida, comprometiendo la privacidad y confidencialidad de los participantes. Además, algunos encuestados podrían sentirse incómodos al responder preguntas personales o sensibles sobre su situación económica y social, lo que podría generar ansiedad o reticencia a participar.

Beneficios

Usted se beneficiará al brindar información precisa y detallada sobre la gestión de programas sociales y el bienestar socioeconómico en el Distrito La Esperanza, los participantes contribuyen a una comprensión más profunda de la realidad local. Esta información puede ser utilizada para mejorar la implementación de programas sociales, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias más efectivas que promuevan el bienestar económico y social de la comunidad. Además, al participar en la encuesta, los individuos tienen la oportunidad de hacer escuchar su voz y contribuir a la toma de decisiones informada en políticas y programas que les afectan directamente.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Javier Martinez, (indicar número de teléfono: 954076050) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Año de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las batallas de Junín y Ayacucho"

Huancayo, 08 de noviembre del 2024

CARTA N° 1580 -2024-GRJ-DRTC/DITAA.

SEÑOR:

JAVIER MARTINEZ ESPINOZA

**EGRESADO DE LA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
UNIVERSIDAD NORBERTH WIENER**

ASUNTO : OTORGO AUTORIZACION

REFERENCIA : SOLICITUD

Mediante el presente me es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente e informarle lo siguiente:

Que teniendo conocimiento de la solicitud presenta a esta institución por su persona y en mi calidad de Director De La Oficina De Infraestructura Terrestre, Acuático y Aéreo, De La Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones Del Gobierno Regional De Junín, se le **OTORGA LA AUTORIZACIÓN** a su representada, como Egresado De La Maestría En Gestión Pública Y Gobernabilidad, De La Universidad Norbert Wiener, cuya investigación es: "Liderazgo Y Gestión Publica Descentralizada En El Gobierno Regional De Junín, Perú 2024", con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis y poder optar el grado de maestro en la investigación manifestada.

Es cuanto informe a ustedes y fines que crea pertinente.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSP. Y COMUNIC.
Ing. Rafael Gonzales Quispe
DIRECTOR (a) DE INFRAESTRUCTURA
TERRESTRE, ACUÁTICO Y AEREO

JAVIER MARTINEZ E.
RECIBIDO.
08/11/24

Anexo 8: Informe turnitin del asesor

Anexo 9. Base de datos

	Liderazgo															Gestión Pública Descentralizada																
	Se realiza un seguimiento constante de las actividades Se tiene libertad para planificar el tiempo y el espacio Se promueve el uso de métodos eficaces para el trabajo Dispone de estrategias claras para organizar las actividades Se fomenta un ambiente donde se pueden aclarar dudas Los líderes están disponibles para resolver problemas Se comunican claramente las metas del equipo. Las ideas de todos los integrantes del equipo son escuchadas Existe equidad en la evaluación de las propuestas Las necesidades laborales son atendidas por la empresa Se proporciona el apoyo necesario para realizar el trabajo Se reconoce de manera regular el buen desempeño Se utilizan estrategias claras para alcanzar los objetivos Las estrategias empleadas favorecen el logro de los objetivos Se cumplen las metas en el tiempo establecido. Se ajustan los tiempos de trabajo según las necesidades															Las necesidades regionales están cubiertas de manera oportuna Existe desarrollo a nivel estatal y nacional Cada ente estatal recibe una respuesta acertada a las solicitudes Es evidente el desarrollo económico La cultura se desarrolla de forma acertada Existe autonomía en el manejo del presupuesto Existe libertad en el manejo del presupuesto Los recursos se emplean para cubrir las necesidades Se elaboran rendiciones de cuentas, auditorías y reportes Los recursos se manejan de forma eficiente Los servicios funcionan con niveles de calidad aceptables Su administración responde a las autoridades competentes Las vías de comunicación están en buen estado Las escuelas funcionan de forma adecuada Los servicios de salud ofrecen atención de excelente calidad																
Trabajadores	D1 Organización del Trabajo				D2 Comunicación					D3 Motivación			D4 Logro de Metas				D1 Planificación y presupuestación regional					D2 Administración de recursos asignados					D3 Tránsito gradual de los sectores					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	

4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2			
5	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2		
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	
11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
12	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
14	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2
18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	

[illegible]

49	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2						
50	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2			
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3		
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	
54	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
55	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
56	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	
57	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
61	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
62	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
63	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	

64	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
66	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
67	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	
68	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
69	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
70	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
71	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
76	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
78	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	

79	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	
80	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
81	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	
82	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
83	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
86	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
87	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
89	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
90	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
91	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
92	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
93	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	

94	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3
95	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
96	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
98	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
100	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
101	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
104	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
105	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3
106	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
108	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upla.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	2%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-20	<1%
6	Internet	repositorio.umsa.bo	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-18	<1%
8	Internet	www.slideshare.net	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-12	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-09-30	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2016-11-29	<1%