

**Análisis de los Estilos de Liderazgo Gerencial en la Eficacia de la Gestión
Pública de los Municipios del Sur del Cesar, durante el periodo 2020-2024**

María Camila Galvis Meneses CC. 1003246753

Danna Lorena Rey Trillos CC. 1065863623

Departamento de Ciencias Administrativas Contables y Económicas

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Administración de Empresas

Director: Mag. Liliana María Casteblanco Martínez

2025

Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras en el Repositorio Institucional

Los autores o titulares del derecho de autor del trabajo de grado investigativo denominado: **Análisis de los Estilos de Liderazgo Gerencial en la Eficacia de la Gestión Pública de los Municipios del Sur del Cesar, periodo 2020-2024**, con base en el presente documento otorgamos a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR una licencia no exclusiva, limitada y gratuita de conformidad con la normatividad vigente en la materia sobre la obra antes mencionada que se integra en el repositorio Institucional respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes y que se ajusta a las siguientes características:

- a) Los autores autorizan publicar la obra en el formato que se requiera (impreso, digital, electrónico o cualquier otro conocido o por conocer) así como su puesta a disposición en Internet.
- b) Tendrá una vigencia desde el momento en que se incluya en el repositorio y durante tres (3) años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor o autores podrá dar por terminada la licencia solicitándola a la Universidad con una antelación de dos (2) meses antes de la correspondiente prórroga.
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por tanto, renuncian a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia Creative Commons con que se publica y que admiten conocer.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original, producto de su ingenio y esfuerzo personal, sobre la que tienen los derechos y que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR y ante terceros.
- e) Los autores autorizan a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Los autores autorizan la distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR tenga convenio.
- g) Los autores aceptan que la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

En constancia de lo anterior suscribimos el presente documento en la ciudad de Aguachica, Cesar

Fecha: 04 de diciembre de 2025

Camila Galvis

María Camila Galvis Meneses
CC. 1003246753

Danna Rey T.

Danna Lorena Rey Trillos
CC. 1065863623

Dedicatoria

Este proyecto de grado va dedicado a los que nos ayudan a seguir estudiando, a Dios por darnos el conocimiento y a nuestros padres, este logro también es suyo, por cada sacrificio que hicieron por nosotras, porque trabajaron sin descanso para que pudiéramos tener un mejor futuro, por ser nuestro apoyo incondicional, por ser nuestros pilares, inspiración constante para seguir adelante, todo lo que somos se los debemos a ustedes son la razón por la que nuestro sueño profesional está a punto de convertirse en una maravillosa realidad. Sin su amor, nada de esto sería posible, a nuestros fieles compañeros de vida, nuestras mascotas, por su amor puro, su lealtad y por ser nuestro apoyo emocional.

María Camila Galvis Meneses

Danna Lorena Rey Trillos

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarnos la fortaleza, la salud y la sabiduría necesaria para culminar este proyecto, a nuestros padres por ser incondicionales y mostrar su apoyo constante, a nuestros docentes, quienes con su dedicación, paciencia y conocimientos nos guiaron durante todo el proceso académico, especialmente a Liliana Casteblanco nuestra directora del proyecto, por su orientación constante, motivación y valiosos consejos durante la realización de la tesis, a mi compañera, por compartir conmigo momentos de esfuerzo, alegría y aprendizaje, y por hacer de este camino una experiencia inolvidable.

María Camila Galvis Meneses

Danna Lorena Rey Trillos

Resumen del Trabajo de Grado

Autores: María Camila Galvis Meneses, Danna Lorena Rey Trillos

Director: Liliana María Casteblanco Martínez

Título: Análisis de los Estilos de Liderazgo Gerencial en la Eficacia de la Gestión Pública de los Municipios del Sur del Cesar, durante el periodo 2020-2024

Resumen

El proyecto busca comprender cómo influyen los diferentes estilos de liderazgo en la administración públicas de los municipios del sur del cesar, la investigación se centra en 5 municipios que son Aguachica, Gamarra, Río de Oro, San Martín y La Gloria. se analizarán estilos de liderazgo como el transformacional, transaccional, laissez-faire. El proyecto adopta un enfoque cuantitativo y correlacional, con diseño transversal. El estudio evidencio que el liderazgo predominante fue el transformacional complementado con transaccional, además, el análisis de los planes de desarrollo y la contratación de los municipios por medio del Secop mostrando una eficacia alta en los municipios del sur del Cesar, lo anterior se corrobora gracias al proceso estadístico de correlación de Pearson, el cual comprueba que existe una relación directa entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión. Se concluyo que el estilo de liderazgo transformacional es el mas eficiente para las gestiones, el cual se debe incentivar para que existan siempre administraciones mas eficientes y se vea reflejado en la satisfacción ciudadana.

Palabras clave: Correlacional, Eficacia, Liderazgo, Municipios, Transformacional.

Summary of the Degree Project

Authors: Maria Camila Galvis Meneses, Danna Lorena Rey Trillos

Director: Liliana Maria Casteblanco Martinez

Title: Analysis of Managerial Leadership Styles in the Effectiveness of Public Management of the Municipalities of Southern Cesar, during the period 2020-2024

Abstract

The project seeks to understand how different leadership styles influence the public administration of municipalities in southern Cesar, the research focuses on 5 municipalities that are Aguachica, Gamarra, Rio de Oro, San Martín and La Gloria. Leadership styles such as transformational, transactional, laissez-faire will be discussed. The project takes a quantitative and correlational approach, with cross-sectional design. The study showed that the predominant leadership was transformational complemented with transactional, in addition, the analysis of development plans and contracting of municipalities through the SECOP showing a high efficiency in the municipalities of southern Cesar, This is corroborated by the statistical correlation process of Pearson, which proves that there is a direct relationship between leadership styles and management effectiveness. It was concluded that the transformational leadership style is the most efficient for management, which should be encouraged so that there are always more efficient administrations and is reflected in citizen satisfaction.

Keywords: Correlational, Effectiveness, Leadership, Municipalities, Transformation.

Tabla de Contenido

Introducción.....	15
Capítulo 1. Propuesta de Investigación	18
1.1 Planteamiento del problema.....	18
1.2 Objetivos.....	21
1.2.1 Objetivo general.	21
1.2.2 Objetivos específicos.	21
1.3 Justificación	21
1.4 Delimitación.....	25
1.4.1 Delimitación teórica-temática.	25
1.4.2 Delimitación temporal.	25
1.4.3 Delimitación contextual.	26
Capítulo II. Marco de Referencia	30
2.1 Estado del Arte.....	30
2.2 Marco Teórico.....	33
2.2.2 Teoría de los rasgos de liderazgo	35
2.2.3 Teoría conductual del liderazgo	36
2.2.4 Teoría de la nueva gestión pública.	36
2.2.5 Teoría del liderazgo situacional.....	37
2.3 Marco Conceptual	41
2.4 Marco Legal.....	43
2.5 Variables	46
Capítulo III. Metodología de la Investigación.....	49
3.1 Enfoque y tipo de Investigación.....	49
3.2 Diseño de la Investigación.....	49
3.3 Hipótesis	50
3.4 Población, tipo muestreo y muestra:	50
3.4.1 Población.....	50
3.4.2 Determinación de la muestra.....	51
3.5 Fuentes y técnicas para recolección de la información.....	52

3.5.1 Fuente de información primaria	53
3.5.2 Fuentes de información secundaria.	53
3.6 Análisis de Datos.....	54
3.7 Procedimiento	55
3.8 Consideraciones Éticas	57
Capítulo IV. Resultados y discusión	59
4.1. Estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de las gestiones públicas del sur del Cesar.....	59
4.1.1. Análisis de resultados Test MLQ	75
4.1.2 Revisión de tipo de contratación referenciado en el SECOP	80
4.1.2.1. Contratos Alcaldía de Gamarra, Cesar.....	80
4.1.2.2 Contratos Alcaldía de Río de Oro.....	81
4.1.2.3 Contratos Alcaldía de San Martín, Cesar	84
4.1.2.4 Contratos Alcaldía de La Gloria, Cesar	87
4.1.2.5. Contratos Alcaldía de Aguachica, Cesar	89
4.1.3. Análisis de estilos de liderazgo según la gestión pública.....	89
4.2. Evaluar el nivel de eficacia de la gestión pública en dichos municipios, a partir de indicadores de desempeño y cumplimiento de metas	93
4.2.1 Entidad evaluada: Alcaldía Municipal de Aguachica.....	94
4.2.2. Test de Medición de Indicadores Municipio de Río de Oro, Cesar (2024–2027)	98
4.2.3. Test de Medición de Indicadores – Municipio de La Gloria, Cesar (2024–2027).....	103
4.2.4. Test de Indicadores: Eficacia de la Gestión Pública San Martín, Cesar	107
4.2.5 Test de medición de indicadores Municipio de Gamarra, Cesar	110
4.3. Establecer la correlación existente entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública	119
4.3.1 Procedimiento y fundamento metodológico	119
4.3.2 Matriz de correlación entre variables	120
4.3.3 Medias y desviaciones estándar	121
4.3.4 Análisis comparativo y control contextual por municipio	121
4.3.5 Análisis por municipio.....	122
4.3.6 Síntesis comparativa general.....	124
4.3.7 Verificación de robustez y variables de control	124
4.3.8 Matriz de correlaciones (Pearson) entre variables.....	125
Discusión.....	127

Conclusiones	130
Recomendaciones	132
Bibliografía.....	134
Apéndices	138

Lista de Figuras

Figura 1. Mapas de los municipios objeto de investigación	28
Figura 2. Pregunta 1 Test LMQ.....	60
Figura 3. Pregunta 2 Test LMQ.....	61
Figura 4. Pregunta 3 Test LMQ.....	61
Figura 5. Pregunta 4 test LMQ	62
Figura 6. pregunta 5 Test LMQ	62
Figura 7. Pregunta 6 Test LMQ.....	63
Figura 8. Pregunta 7 Test LMQ.....	64
Figura 9. Pregunta 8. Test LMQ.....	64
Figura 10. Pregunta 9 Test LMQ.....	65
Figura 11. Pregunta 10 Test LMQ.....	65
Figura 12. Pregunta 11 Test LMQ.....	66
Figura 13. Pregunta 12 Test LMQ.....	66
Figura 14. Pregunta 13 Test LMQ.....	67
Figura 15. Pregunta 14 Test LMQ.....	67
Figura 16, Pregunta 15 Test LMQ	68
Figura 17. Pregunta 16 Test LMQ.....	69
Figura 18. Pregunta 17 Test LMQ.....	70
Figura 19. Pregunta 18 Test LMQ.....	70
Figura 20. Pregunta 19 Test LMQ.....	71
Figura 21. Pregunta 20 Test LMQ.....	72
Figura 22. Pregunta 21 Test LMQ.....	72
Figura 23.. Pregunta 22 Test LMQ.....	73
Figura 24. Pregunta 23 Test LMQ.....	74
Figura 25. pregunta 24 Test LMQ	74
Figura 26. Efectos del desempeño y el clima laboral de los directivos participantes.....	78
Figura 27. Características del liderazgo transformacional de directivos de entidades públicas del Sur del Cesar	79

Figura 28. Complemento transaccional del estilo de liderazgo transformacional de entidades públicas del sur del Cesar	79
Figura 29. Variables analizadas por estilo de liderazgo en la gestión pública municipal del Sur del Cesar.....	90
Figura 30. Gestión de directivos en administraciones públicas del Sur del Cesar	93

Lista de Tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables	47
Tabla 2. Población desagregada por municipios objeto de estudio	51
Tabla 3. Muestra segmentada, objeto de estudio	52
Tabla 4. Consolidado del Test MLQ para directivos de entidades públicas del Sur del Cesar	75
Tabla 5. Histórico de contratos SECOP Gamarra, Cesar 2020-2024	80
Tabla 6. Histórico de contratos SECOP Rio de Oro 2020-2024	81
Tabla 7. Histórico de contratos SECOP San Martín, Cesar 2020-2024	84
Tabla 8. Histórico de contratos SECOP La Gloria, Cesar 2020-2024.....	87
Tabla 9. Histórico de contratos SECOP La Gloria, Cesar 2020-2024.....	89
Tabla 10. Estilos de liderazgo por administraciones públicas en municipios del sur del Cesar.....	91
Tabla 11 Indicadores de Eficacia y Resultados municipio de Aguachica	94
Tabla 12. Test de indicadores, Liderazgo Transformacional municipio de Aguachica.....	95
Tabla 13. Test de indicadores, Liderazgo Transaccional municipio de Aguachica	96
Tabla 14 Test de indicadores, Liderazgo Laissez-Faire municipio de Aguachica	97
Tabla 15 Test de Indicadores de eficacia y resultados municipio de rio de oro.....	99
Tabla 16. Bloque A: Indicadores de eficacia y resultados municipio de la gloria	103
Tabla 17 Bloque b liderazgo transformacional municipio la gloria	104
Tabla 18 Bloque C Liderazgo Transaccional municipio de la gloria	105
Tabla 19 Bloque D Liderazgo Laissez Faire municipio la gloria	106
Tabla 20 Test de indicadores eficacia del municipio san Martín	107
Tabla 21 Bloque A indicadores de eficacia y resultado municipio Gamarra	110
Tabla 22 Bloque B- Liderazgo Transformacional municipio de Gamarra	111
Tabla 23 Bloque C Liderazgo Transaccional municipio de Gamarra.....	112
Tabla 24 Bloque D Liderazgo Laissez Faire municipio de Gamarra	113
Tabla 25. BLOQUE A: Eficacia y gestión	114
Tabla 26.BLOQUE B Liderazgo transformacional	115

Tabla 27. BLOQUE C Liderazgo transaccional	115
Tabla 28.BLOQUE D Liderazgo laissez faire	116
Tabla 29. Matriz de correlación de variables	120
Tabla 30. Medidas de desviaciones estándar	121
Tabla 31 Correlación Person	121
Tabla 32 Matriz de correlación person entre variables	125

Lista de Apéndices

Apéndice A. Preguntas Test LMQ.....	138
--	------------

Introducción

El liderazgo representa un pilar fundamental en la dinámica social, política y administrativa de cualquier territorio. En los municipios del sur del departamento del Cesar, su influencia se refleja de manera directa en el desarrollo local, en la participación ciudadana y en la calidad de vida de la población. Los diferentes tipos de liderazgos como los autocráticos, democráticos transformacionales, transaccionales representan la forma en que se toma una decisión y se administran los recursos públicos y se impulsa el bienestar colectivo.

De acuerdo con Northouse (2018), el liderazgo puede entenderse como un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo para alcanzar un objetivo común. La efectividad de ese liderazgo depende, en gran medida, del estilo que adopte el líder según el contexto en el que se encuentre. En regiones como el sur del Cesar, donde persisten retos significativos en educación, salud, infraestructura y gobernabilidad, el enfoque de liderazgo que asumen las autoridades impacta de manera decisiva en los resultados sociales y en la confianza que la comunidad deposita en sus gobernantes.

Diferentes estilos de liderazgos muestran la forma de como favorecen a la comunidad. mientras algunos estilos favorecen la inclusión, la innovación y la transparencia, otros tienden a perpetuar prácticas clientelistas o centralistas que limitan la participación ciudadana y el empoderamiento comunitario. Los líderes cuentan con la capacidad de transmitir cambios positivos al conectar con las necesidades de la comunidad e impulsar un desarrollo compartido. los constantes cambios sociales y económicos exigen que las organizaciones incluidas las instituciones públicas preparen a sus líderes con

competencias que les permitan guiar de manera efectiva la gestión, administrar eficientemente los recursos y alcanzar los objetivos trazados.

Goleman, Boyatzis y McKee (2013) destacan que el liderazgo actual se asocia cada vez más con el trabajo colaborativo, la delegación de funciones, el fomento de la confianza, el compromiso social y la promoción del desarrollo sostenible. Un líder competente debe ser capaz de identificar con rapidez los obstáculos que limitan el desempeño de su equipo y encontrar soluciones oportunas, mostrando así su capacidad de adaptación frente a los desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad.

El sur del Cesar es una región marcada por su diversidad cultural y socioeconómica. La forma en que se gestionan las entidades públicas ha sido motivo de debate y análisis, dado que las administraciones deben responder a retos como la mejora de infraestructura, la prestación de servicios y el fortalecimiento de la transparencia. En este contexto, los estilos de liderazgo adoptados por los funcionarios ya sea autoritario, democrático, transformacional, *laissez-faire*, visionario, *coaching*, afiliativo o transaccional (Asana, 2024).

Este documento pretende el análisis de los estilos de liderazgo frente a la Eficacia de la gestión pública, llevándose a cabo mediante el cuestionario Leadership Questionnaire, el cual permite evaluar la presencia de diversos estilos de liderazgo, especialmente los enfoques transformacional, transaccional, *laissez-faire*, y por otra parte el análisis de los planes de desarrollo, su aplicación facilita la identificación del estilo de liderazgo predominante, además el impacto que tiene en variables como la eficiencia y la efectividad

organizacional; no obstante también se determinará la correlación existente entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública.

La presente investigación logró cumplir con los objetivos al identificar los estilos de liderazgo predominantes, además, estableció la relación entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión en las administraciones públicas del sur del Cesar. Los resultados son contundentes el liderazgo transformacional con complemento transaccional no solo es el estilo predominante, sino que está directamente relacionado con la alta eficacia en la gestión, hallazgo que fue corroborado por la correlación de Pearson. Promover este estilo de liderazgo es un factor determinante para el éxito administrativo en el sector público del sur del departamento del Cesar.

Capítulo 1. Propuesta de Investigación

1.1 Planteamiento del problema

La eficacia de la gestión pública constituye un pilar fundamental para garantizar el desarrollo social, económico e institucional de los territorios. En el caso de los municipios del sur del departamento del Cesar, esta premisa adquiere una relevancia aún mayor, debido que se trata de una región caracterizada por condiciones estructurales de desigualdad, precariedad institucional, limitaciones en infraestructura y restricciones presupuestales, lo que ha dificultado históricamente la consolidación de una administración pública sólida y eficiente. En este escenario, el rol del liderazgo político y administrativo emerge como un factor determinante para superar dichas dificultades, optimizar la gestión de los recursos y responder de manera oportuna y efectiva a las demandas de la ciudadanía. (Fabio, 2020)

Diversas investigaciones en el campo de la gestión pública y de la teoría organizacional han demostrado que los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos y funcionarios influyen directamente en variables clave del desempeño organizacional, tales como la motivación de los equipos de trabajo, la eficacia en la toma de decisiones, el clima laboral, la productividad institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos. (Amaury, 2025) No obstante, en el contexto específico del sur del Cesar, no se cuenta con un cuerpo sistemático de estudios que permitan analizar cómo los distintos estilos de liderazgo como el transformacional, el transaccional, el autocrático, el democrático, el laissez-faire o el visionario que impactan en la eficacia de las administraciones locales. Esta ausencia de investigación genera una brecha de conocimiento que limita la posibilidad de

identificar prácticas de liderazgo exitosas, evaluar la pertinencia de los programas de capacitación gerencial y diseñar estrategias que fortalezcan las capacidades institucionales de los gobiernos locales.

Un análisis administrativo exhaustivo no es un aspecto menor, dado que puede derivar en la perpetuación de ineficiencias administrativas, problemas de transparencia, desmotivación de los equipos de trabajo y bajo cumplimiento de los objetivos trazados en los Planes de Desarrollo Territorial. Además, en territorios como los del sur del Cesar, donde la confianza ciudadana hacia las instituciones es frágil, el liderazgo se convierte en un elemento clave para restaurar la legitimidad gubernamental, fomentar la participación comunitaria y garantizar la correcta implementación de políticas públicas que respondan a las necesidades sociales.

Respecto a la observación directa efectuada por visitas a las administraciones locales han dejado en evidencia múltiples obstáculos relacionados con la gestión organizacional, entre los cuales se destacan: la ineficiencia en el uso de los recursos públicos, la baja rentabilidad social de las inversiones realizadas, los problemas de transparencia en la ejecución de proyectos y la inconformidad recurrente de la ciudadanía respecto al cumplimiento de las obras y servicios durante los mandatos gubernamentales. Estas causas han afectado de manera directa la percepción de legitimidad institucional y la satisfacción de la comunidad, generando un círculo vicioso que debilita los procesos de desarrollo territorial.

Adicionalmente, se observa una deficiencia en los procesos de toma de decisiones, la cual se refleja en la incapacidad de algunos líderes públicos para aplicar de manera adecuada sus habilidades y enfoques de liderazgo en contextos de alta complejidad. En lugar de aprovechar las oportunidades de mejora, las decisiones tardías o poco acertadas terminan acentuando las dificultades ya existentes en el aparato institucional. Esto limita no solo el logro de los objetivos gubernamentales, sino también el potencial de las administraciones públicas para convertirse en agentes de transformación social en la región.

Por lo tanto, se hace necesario realizar un análisis exhaustivo sobre los efectos que ejercen los diferentes estilos de liderazgo en la eficacia de las administraciones públicas de los municipios del sur del Cesar, para determinar la eficacia de la gestión pública de estos mandatarios. Tal investigación no solo permitirá comprender cómo influyen estas prácticas en la calidad del servicio, la eficiencia institucional y la relación *Estado-comunidad*, sino que también brindará herramientas para proponer modelos de liderazgo adaptados a las realidades territoriales. De este modo, se podrá avanzar en el fortalecimiento del liderazgo político-administrativo como un eje estratégico para el desarrollo territorial sostenible, la gobernanza participativa y el bienestar de la población.

1.1.1 Formulación del problema

¿De qué manera influyen los estilos de liderazgo en la eficacia de la gestión pública de los municipios del sur del departamento del Cesar durante el periodo 2020-2024?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Analizar los estilos de liderazgo gerencial en la eficacia de la gestión pública de los municipios del sur del Cesar, durante el periodo 2020-2024.

1.2.2 Objetivos específicos.

Describir los estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de las gestiones públicas del sur del Cesar.

Evaluar el nivel de eficacia de la gestión pública en dichos municipios, a partir de indicadores de desempeño y cumplimiento de metas.

Establecer la correlación existente entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión pública.

1.3 Justificación

El liderazgo en las administraciones y entidades públicas constituye un pilar esencial para garantizar la eficiencia administrativa, estimular la creatividad e innovación institucional y asegurar la prestación de servicios de calidad que respondan de manera oportuna y efectiva a las necesidades colectivas. La literatura en gestión pública destaca que los altos servidores y líderes políticos poseen la capacidad de influir no solo en los procesos internos de una organización, sino también en temas de gran trascendencia para la comunidad, como la transparencia institucional, la participación ciudadana, la equidad social y la rendición de cuentas. Por tanto, el liderazgo no puede entenderse únicamente

como una habilidad técnica, sino como una herramienta estratégica de gobernanza que impacta de manera directa la legitimidad de las instituciones y el desarrollo de los territorios.

La gestión pública municipal constituye la componente fundamental del desarrollo local y la materialización de los derechos fundamentales de las comunidades. En el contexto específico de los municipios del sur del Departamento del Cesar, la gestión pública se enfrenta a desafíos históricos y estructurales como la limitada capacidad fiscal, las demandas sociales insatisfechas, la presencia de economías informales, y las secuelas del conflicto armado, sumados a las consecuencias socioeconómicas en el periodo 2020-2024.

Es así como la presente investigación trasciende del ámbito teórico para posicionarse como un estudio social dirigido a la región sur del Cesar. Su relevancia se manifiesta en el conocimiento de la gestión pública en términos de mejor provisión de bienes y servicios públicos. Al identificar los estilos de liderazgo que favorecen la gestión, el estudio contribuye indirectamente a generar información que coadyuva a mejorar el desarrollo social y económico, fortaleciendo así la confianza de los entes territoriales.

Es relevante mencionar que la generación de conocimiento contribuye a la construcción de un corpus de conocimiento sobre la gestión pública regional. Así las cosas, los resultados se constituyen como un insumo teórico de referencia para futuras investigaciones no solo en el Cesar, sino en otros departamentos colombianos con realidades similares, llenando un vacío literario significativo. Así mismo, el desarrollo de

esta investigación se vuelve un insumo de consulta, ofreciendo una guía de ruta sobre prácticas gerenciales efectivas que pueden inspirar la reforma de manuales de funciones, procesos de inducción y sistemas de evaluación del desempeño para el personal directivo.

La utilidad metodológica del estudio se enfoca en el diseño y aplicación de instrumentos de recolección de información de tipo cuestionarios estructurados y entrevistas a los diferentes actores que convergen el objeto de estudio y que permitirán la triangulación de la información que enriquecen el análisis, permitiendo no solo cuantificar relaciones, sino también comprender las narrativas, motivaciones y contextos detrás de los datos duros.

Abordar esta problemática no es opcional; es una responsabilidad académica y social con una región que clama por una administración pública más efectiva, transparente y liderada por profesionales éticos y competentes, formados en instituciones como la Universidad Popular del Cesar. Este estudio pretende ser un paso significativo en esa dirección.

En contraposición a lo anterior enunciado, los estilos de liderazgo autoritarios o de carácter centralista suelen limitar la motivación de los equipos de trabajo, disminuir la cohesión organizacional y generar ambientes poco propicios para la innovación. Por el contrario, enfoques como el liderazgo transformacional y participativo han demostrado efectos altamente positivos en el ámbito de la gestión pública, aquellos líderes que adoptan modelos colaborativos y orientados al cambio tienden a fortalecer la confianza institucional, impulsar procesos de modernización administrativa y promover mayores niveles de cohesión social. Dichos elementos resultan imprescindibles en territorios

históricamente rezagados, donde la debilidad institucional y las brechas sociales han limitado el avance hacia un desarrollo sostenible.

La fundamentación del presente estudio se enmarca en la necesidad de analizar cómo los diferentes estilos de liderazgo inciden en las dinámicas administrativas de los municipios del sur del Cesar, región que enfrenta serios desafíos relacionados con la desigualdad, la precariedad de recursos, la limitada infraestructura estatal y la baja confianza ciudadana hacia los gobiernos locales. Además de aportar un sustento teórico al debate académico sobre liderazgo y gestión pública, este estudio pretende ofrecer herramientas prácticas y recomendaciones estratégicas orientadas a fortalecer la gobernabilidad local, promover liderazgos efectivos y éticos, y contribuir al fortalecimiento institucional desde una perspectiva territorial, contextualizada y sostenible.

En este sentido, El Impacto de los Estilos de Liderazgo Gerencial en la Eficacia de la Gestión Pública en los Municipios del Sur del Departamento del Cesar durante el periodo 2020-2024 se justifica plenamente, dado que es socialmente relevante para conocer información de la calidad de la gestión pública que reciben los habitantes del sur del departamento de Cesar; teóricamente valiosa por su contribución al conocimiento del liderazgo en contextos locales específicos, prácticamente aplicable al ofrecer herramientas concretas para el fortalecimiento institucional, metodológicamente científica su análisis sistémico y de campo; y estratégicamente beneficiosa para el Programa de Administración de Empresas de la seccional Aguachica.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación teórica-temática.

La presente investigación se enmarca en la línea de investigación de Gestión y Organización Empresarial y aborda el eje temático de Administración Pública. Esta línea fue seleccionada por su relevancia en el análisis de los procesos administrativos, la toma de decisiones y la gestión del talento humano dentro de las entidades públicas. El estudio del liderazgo en el ámbito institucional permite comprender cómo las prácticas de dirección influyen en el desempeño organizacional, la participación ciudadana y la eficiencia del servicio público. Por ello, este eje temático resulta pertinente para analizar las dinámicas internas de las administraciones municipales del sur del Cesar y proponer estrategias de mejora alineadas con una gestión pública más democrática y efectiva.

1.4.2 Delimitación temporal.

El presente trabajo de grado será ejecutado entre los meses de febrero a noviembre de 2025 cumpliendo con el límite máximo de 12 meses establecido por la normativa institucional para la elaboración de trabajos de grado del programa de Administración de Empresas. Durante este tiempo se desarrollaron las etapas de planeación, trabajo de campo, análisis de información y redacción final del documento.

Adicionalmente, el análisis investigativo se enfocó en el periodo gubernamental comprendido entre 2020 y 2024, correspondiente al ciclo administrativo más reciente de los municipios seleccionados. Para alcanzar estos objetivos, el proyecto se estructura en diversas fases que incluyen la recopilación de información, la observación directa, la

aplicación de encuestas y entrevistas, y el análisis de los resultados obtenidos. Cada fase está organizada en actividades específicas, con plazos establecidos para garantizar un avance ordenado y eficiente del proyecto.

1.4.3 Delimitación contextual.

El estudio se desarrolla en el Departamento del Cesar; La zona sur de este departamento se caracteriza por ser región de contrastes y convergencias, donde la geografía y la historia han moldeado identidades locales profundamente arraigadas. Los municipios objeto de estudio de la presente investigación son, Aguachica, Gamarra, La Gloria, Río de Oro y San Martín, dado que se extiende entre las estribaciones de la Serranía de los Motilones y la llanura del Magdalena, creando un corredor natural de tránsito económico y cultural.

Lejos de ser una unidad homogénea, cada municipio posee una trayectoria socioeconómica distintiva, tejida a partir de su posición estratégica, su base productiva y su evolución histórica, los cuales son aspectos inherentes que soportan como espacios para triangulación y análisis de los estilos de liderazgo utilizados por las administraciones públicas correspondientes; otro aspecto relevante para la escogencia de estos municipios la heterogeneidad existente en sus capacidades administrativas y financieras identificadas en su categorización, dictaminada por la Ley 617 del 2000, en la cual los municipios de Gamarra, LA Gloria, Río de Oro y San Martín se encuentran en la categoría 6 y el municipio de Aguachica en la categoría 4.

La elección de estos municipios no es arbitraria, debido a que representan escenarios donde confluyen dinámicas territoriales complejas, como la desigualdad social,

la presión sobre los recursos públicos y la necesidad de fortalecer la legitimidad de las administraciones locales.

Aguachica, el núcleo urbano más importante de la subregión, funciona como un eje comercial y de servicios. Su ubicación en la confluencia de la vía al Magdalena Medio y la conexión con Santander le ha conferido un dinamismo que contrasta con la tranquilidad de sus vecinos. Por su parte, San Martín, conocido como la “Capital Arrocera del Cesar”, ha construido su identidad alrededor de la agricultura a mediana y gran escala, mientras que Gamarra, bañado por el río Magdalena, mantiene una vocación portuaria y pesquera que evoca su pasado colonial. La Gloria emerge como un enclave agropecuario de economía familiar, y Rio de Oro, en las estribaciones montañosas, conserva rasgos de herencia santandereana con una economía basada en la ganadería y cultivos de pancoger.

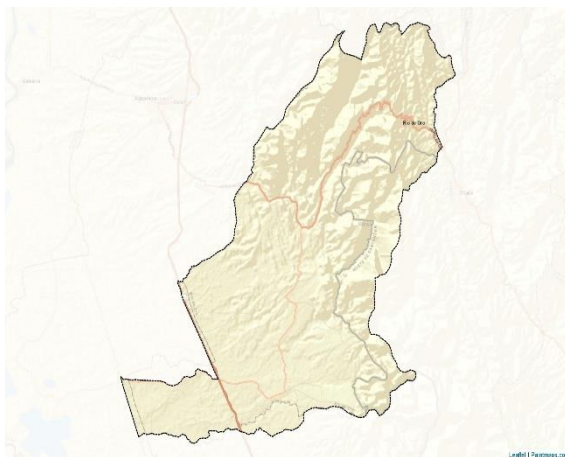
La estructura económica de estos municipios refleja una interdependencia palpable. Mientras Aguachica concentra el comercio, la salud y la educación terciaria, los demás municipios funcionan como sus áreas de influencia directa, proveedoras de bienes primarios y mano de obra. No obstante, esta relación no ha estado exenta de tensiones. La percepción ciudadana en localidades como La Gloria o Gamarra a menudo señala una centralización de la inversión pública en el casco urbano de Aguachica, generando oportunidades para la gestión pública local en términos de equidad y articulación territorial.

El periodo 2020-2024, que abarca la presente investigación, estuvo marcado por pruebas críticas para la gestión pública local. La pandemia tensionó los frágiles sistemas de salud y profundizó las desigualdades socioeconómicas preexistentes. Posteriormente, la

implementación del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) en esta zona priorizada por el acuerdo de paz introdujo nuevos recursos y, simultáneamente, retrasó la articulación interinstitucional. Estos eventos convirtieron el estilo de liderazgo de los alcaldes y sus equipos de gobierno en un factor determinante para la eficacia de la respuesta institucional.

Comprender los estilos de liderazgo gerencial que prevalecieron en estas administraciones municipales se trata de una indagación necesaria para reconocer cómo, en contextos de recursos limitados y alta presión social, las prácticas directivas facilitaron u obstaculizaron la eficacia de la gestión pública. La presente investigación se propone, por tanto, analizar esta relación, ofreciendo una mirada comparativa que reconozca tanto las particularidades de cada territorio como los hilos comunes que tejen la gobernanza en el sur del Cesar.

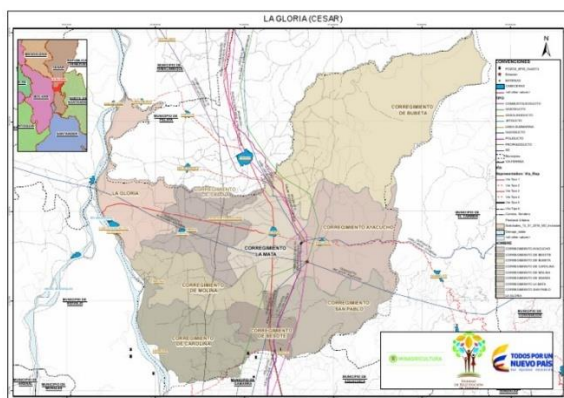
Figura 1. Mapas de los municipios objeto de investigación



Rio de Oro



San Martín



La Gloria



Gamarra



Aguachica

Capítulo II. Marco de Referencia

2.1 Estado del Arte

La gestión pública municipal es un factor fundamental para el desarrollo económico y local que se centra en garantizar los derechos de sus habitantes. En el sur del Departamento del Cesar, la falta de recursos, el posconflicto, el crecimiento poblacional y los liderazgos políticos sesgan la verdadera concepción de administrar. Más allá de las normas y los recursos disponibles, hoy se reconoce que el factor humano es decisivo. El liderazgo, visto desde la administración empresarial arraiga su influencia en la motivación de los equipos, la cultura organizacional, la toma de decisiones y, el bienestar social. Esta investigación hace un análisis de antecedentes académicos y científicos de los estilos de liderazgo gerencial y su impacto en la eficacia de la gestión pública, revisando de manera crítica estudios previos que señalan la realidad administrativa de algunos territorios, y ubica la investigación dentro del debate académico sobre el liderazgo en gobiernos locales.

(Zuñiga, 2024) en su artículo; administración pública y gobernanza en Colombia: aportes para una gestión transparente en clave dialéctica profundiza en el análisis reflexivo de la relación intrínseca entre la administración pública y las dinámicas propias de la gobernanza en Colombia, con un enfoque particular en sus impactos, de cara a la formulación y aplicación efectiva de políticas públicas de diversa índole. Este estudio se presenta como un análisis escrupuloso de la relación sustancial entre la administración pública y la gobernanza en Colombia, elementos fundamentales en los Estados contemporáneos.

Por otro lado, (Alarcon L. M., 2022) Realizó un estudio titulado “*Análisis De Los Estilos De Liderazgo Ejercidos En La Universidad De Pamplona, Colombia*”. El cual Busco identificar los estilos de liderazgo en esta institución para definir los más adecuados y promover el crecimiento organizacional. En el marco del plan de gestión rectoral 2017-2020, enfocado en formar líderes para el desarrollo social en el postconflicto, el estudio se centra en evaluar cuatro estilos de liderazgo destacados, con el objetivo de usarlos como base para estrategias organizacionales que fortalezcan un liderazgo efectivo y socialmente impactante. El aporte del artículo es su utilidad para guiar estrategias de crecimiento y formación de líderes capaces de afrontar conflictos y contribuir al desarrollo sostenible de la organización.

Liliner Contreras (2022), en su artículo titulado el “*Liderazgo en la Administración Pública Peruana, en Perú Chiclayo*”, da a conocer la connotación del liderazgo en las entidades gobernantes. La metodología utilizada fue a través de una revisión y análisis bibliográficas de documentos de información sobre tema estudio, donde se determinó que el liderazgo ha sido desarrollado por varias teorías donde se rescata como elemento común que la influencia del líder sobre el seguidor es crucial para elevar los niveles de competitividad en una entidad estatal. A partir de este análisis, los investigadores determinaron que se hace necesario brindar la oportunidad de acceder a cargos de confianza importantes en orden de jerarquía y formarse como líderes a todas las servidoras públicas con prescindencia de si están vinculados o no al entorno elitista del gobierno. (Contreras, 2022)

Se toma como contribución para el presente trabajo las diferentes definiciones y explicaciones del tema principal expresado por los autores en la cual se especifica el tema principal de la siguiente manera; la teoría destacada es la del *Gran Hombre*, la siguiente es la de *Comportamiento o Conductual*, *Los Modelos Situacionales o Contingentes*, *Transaccional* y, por último, la teoría *transformacional*. (Contreras, 2022).

La administración pública emerge como un componente esencial para la efectiva implementación de políticas públicas, mientras que la gobernanza se erige como un pilar que promueve la transparencia y la participación ciudadana. Se explora cómo esta interacción influye en la concepción y ejecución de políticas públicas y se propone una visión que podría contribuir a la optimización de la gestión pública. La metodología cualitativa adoptada se centra en una revisión bibliográfica de fuentes relevantes, lo que facilita la exploración y comprensión de diversas teorías y prácticas en el contexto colombiano.

Se enfatiza en capturar la esencia y las múltiples dimensiones que definen la administración pública y la gobernanza, identificando tendencias, posibles debates y áreas de consenso en la literatura existente. Un hallazgo relevante del estudio es la sinergia entre la administración y la gobernanza, percibiendo esta relación como un componente clave para fortalecer los distintos ámbitos de la administración pública.

En la investigación titulada “Clima laboral”: Influencia Del Liderazgo En El Desempeño Y Eficiencia De Los Colaboradores En Entidades Públicas Y Privadas En La Ciudad De Chitré, Provincia De Herrera, República De Panamá ” realizada por la revista (Santana, 2021), manifiesta que el liderazgo impacta el clima laboral y, en consecuencia, en

el desempeño y eficiencia de los colaboradores. Se investigó en entidades locales públicas y privadas de Chitré, identificando factores internos que influyen en el desarrollo del equipo y las operaciones.

Los resultados de las encuestas indicaron que un 97% fue identificado en el sector público donde se considera fundamental un liderazgo ejemplar para mejorar el desempeño especialmente en aspectos como comunicación, trabajo en equipo, y competencias, de igual forma se obtuvo información para el sector privado de un 90%. El aporte del estudio destacó que la calidad del liderazgo influye directamente en la comunicación, el trabajo en equipo, el conocimiento y las competencias, impactando el clima laboral y el rendimiento organizacional. En el sector público, se resaltó que invertir en líderes competentes puede mejorar la motivación, productividad y ambiente laboral.

En el contexto regional, específicamente en el departamento del Cesar, la literatura académica sobre liderazgo en administraciones municipales es escasa. No obstante, informes de observatorios ciudadanos y planes de desarrollo revelan inconsistencias en los procesos de gestión, así como bajos niveles de participación en decisiones públicas. Esta ausencia de estudios sistemáticos en la subregión del sur del Cesar justifica la necesidad de la presente investigación y contribuye a cerrar una brecha en el conocimiento aplicado al contexto local.

2.2 Marco Teórico

La presente investigación tiene como propósito examinar de manera detallada los efectos que ejercen los distintos estilos de liderazgo en aspectos clave de la administración pública, tales como la eficiencia en los procesos, la capacidad de innovación y la gestión

institucional. Para ello, se presentan y discuten las principales teorías y enfoques que sirven como base para comprender la dinámica del liderazgo en el sector público; de la misma forma, se establece un análisis comparativo de cada estilo de liderazgo, con el fin de identificar cómo influye en el desempeño organizacional, en la toma de decisiones y en la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad.

2.2.1 Liderazgo

“El liderazgo es un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común” (Torres E. , 2021). En la administración pública, este concepto trasciende la simple tarea de dirigir o coordinar equipos, dado que implica también la capacidad de generar confianza, estimular la motivación colectiva y fortalecer la percepción ciudadana sobre la eficiencia, transparencia y compromiso social de los gobernantes frente a las instituciones estatales. Un líder en el sector público no solo debe guiar, sino también inspirar y responder a las necesidades de la comunidad, afrontando retos como la rendición de cuentas, la participación ciudadana y la capacidad de adaptación frente a transformaciones políticas, sociales y tecnológicas.

Con el paso del tiempo, se han desarrollado diversas teorías sobre el liderazgo que permiten explicar su naturaleza, funciones y estilos. Dichos enfoques, que van desde las corrientes clásicas hasta las más contemporáneas, resultan aplicables en múltiples contextos organizacionales y ofrecen herramientas útiles para comprender la manera en que los estilos de liderazgo inciden directamente en la gestión pública y en el desempeño de las instituciones.

2.2.2 Teoría de los rasgos de liderazgo

La teoría de los rasgos de liderazgo emerge de la antigua idea del “Gran Hombre” del historiador escocés Thomas Carlyle en 1840, y se desarrolló formalmente a mediados del siglo XX. Esta teoría fue desarrollada por Ralph Stogdill en 1948, para identificar una serie de elementos estructurados asociados al liderazgo exitoso. (Stodocu, 2024)

Su personalidad se estudia en términos de la interacción de rasgos más o menos independientes, de actitudes o valores. Los líderes nacen, no se hacen. Se nutre de las diferentes teorías de la personalidad. Identifica la diferencia individual, los atributos personales y los rasgos característicos atribuidos por esta corriente teórica al perfil de líder: altos niveles de energía, inteligencia, intuición, capacidad y previsión. Proponen, así mismo, algunos rasgos característicos identificadores del perfil de líder: altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza.

No obstante, en el ámbito de la gestión pública esta concepción ha sido objeto de debate. Diversos autores plantean que reducir el liderazgo únicamente a los rasgos fijos de un individuo resulta limitado, debido que el ejercicio de liderar en contextos estatales exige flexibilidad, adaptabilidad y una comprensión profunda de las dinámicas sociales y organizacionales. En este sentido, se argumenta que el liderazgo no debe entenderse como una cualidad estática, sino como un proceso que puede desarrollarse y perfeccionarse en función de las necesidades colectivas, los retos políticos y las transformaciones propias del entorno público.

2.2.3 Teoría conductual del liderazgo

Se centra en el estudio de las acciones, comportamientos y actitudes que adoptan los líderes, así como en la relación existente entre dichas conductas y la efectividad de su gestión. A diferencia de las teorías basadas en rasgos innatos, este enfoque plantea que el liderazgo puede analizarse a partir de lo que el líder hace y cómo interactúa con su equipo. Una de las propuestas más conocidas dentro de esta corriente es la clasificación de las personalidades en dos tipos: X y Y. (Acosta, 2024)

La personalidad X describe a los individuos como personas con una actitud pasiva frente al trabajo, con tendencia a la pereza, a evadir responsabilidades y a requerir control constante para cumplir con sus funciones. Por el contrario, la personalidad Y asume que los trabajadores experimentan satisfacción con sus tareas, muestran compromiso y buscan la mejora continua de su desempeño. Además, se les reconoce un elevado nivel de creatividad, ingenio e iniciativa para impulsar cambios y aportar al desarrollo de las organizaciones a las que pertenecen. En este sentido, la teoría conductual permite comprender cómo las acciones del líder influyen directamente en la motivación, la moral y el rendimiento del capital humano, elementos que resultan determinantes para el éxito de cualquier institución, incluidas las de carácter público.

2.2.4 Teoría de la nueva gestión pública.

La Nueva Gestión Pública busca modernizar el Estado mediante la eficiencia, la descentralización y la transparencia, colocando al ciudadano como el centro de la gestión. El servidor público deja de ser solo un administrador y se convierte en un actor ético y empático, responsable de generar confianza y responder a las necesidades sociales. No

obstante, la burocracia y la falta de continuidad en los cargos limitan los resultados. Por ello, se requiere una gestión pública humanizada, basada en la meritocracia, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, que garantice un Estado inclusivo, justo y orientado al bienestar colectivo. (Rosa, 2022)

2.2.5 Teoría del liderazgo situacional.

La teoría propuesta por Hersey y Blanchard, plantea que no existe un único estilo de liderazgo válido para todas las circunstancias, sino que el comportamiento del líder debe ajustarse de manera flexible a las características del equipo y a las exigencias de cada situación. Este modelo parte de la idea de que la eficacia de un líder no depende únicamente de sus habilidades personales, sino de su capacidad para identificar el nivel de madurez, compromiso y competencia de sus colaboradores, adaptando su dirección y apoyo en función de dichas condiciones. (Unir, 2019)

En este sentido, el liderazgo situacional se concibe como un enfoque dinámico que reconoce la importancia de equilibrar las demandas del contexto con las necesidades del equipo o del proyecto. Así, el líder puede optar por estilos más directivos cuando los integrantes requieren mayor orientación, o por enfoques más participativos cuando el grupo demuestra autonomía y experiencia suficiente. Este modelo resulta especialmente útil en el ámbito organizacional y en la gestión pública, dado que promueve la toma de decisiones más acertadas, la resolución efectiva de problemas y la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza y la corresponsabilidad.

En el marco de la presente investigación se tendrán en cuenta distintos estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño de las administraciones públicas, con el

propósito de analizar cómo cada uno de ellos repercute en la dinámica organizacional y en la calidad de la gestión estatal. Dentro de estos estilos, el liderazgo autocrático ocupa un lugar relevante por las particularidades que lo definen y por las implicaciones que genera en contextos donde la participación colectiva resulta esencial.

El liderazgo visionario se fundamenta en la capacidad del líder para formular, comunicar y materializar una visión clara y convincente del futuro, que sirva como guía tanto para el cumplimiento de objetivos inmediatos como para la proyección estratégica de largo plazo. Este estilo de liderazgo no se limita únicamente a trazar metas, sino que busca inspirar y movilizar al equipo de trabajo en torno a un propósito común, generando compromiso y motivación sostenida en el tiempo. (Cerhana, 2024).

El liderazgo autocrático se caracteriza por concentrar el poder de decisión en una sola persona, sin dar lugar a la consulta ni a la participación activa de los demás miembros del equipo. Si bien este estilo puede ser útil en escenarios que requieren rapidez en la toma de decisiones o en situaciones de crisis, dentro del sector público tiende a generar consecuencias adversas. Entre ellas se encuentran la disminución de la motivación, la pérdida de compromiso de los trabajadores y el deterioro del clima organizacional, factores que a largo plazo pueden afectar la confianza ciudadana y limitar la capacidad de innovación en las instituciones públicas. (Acosta, 2024)

2.2.6 Estilo de liderazgo transaccional

El liderazgo transformacional motiva a los seguidores a provocar el cambio y el desarrollo, fomentando un clima laboral sano, empleando la ética, valores y principios que

conduzcan a los colaboradores a seguir el ejemplo de su líder, desarrollando su potencial, de modo que mencionadas características se involucren con las metas organizacionales a lograr. El liderazgo transaccional suele verse como una especie de intercambio (costo-beneficio) entre el líder y los seguidores, el reto para los líderes se centra en el establecimiento de metas y la definición de la relación entre las recompensas y castigos (Flores, 2023).

2.2.7 Liderazgo laissez-faire

Denominado liderazgo liberal, se caracteriza por otorgar a los miembros del equipo un alto grado de autonomía en la realización de sus tareas. En este modelo, el líder adopta un papel pasivo, limitándose principalmente a definir los objetivos generales y a proporcionar los recursos necesarios para que el grupo pueda desarrollarse de manera independiente. El énfasis recae en la confianza depositada en las capacidades de los colaboradores, quienes asumen un rol protagónico en la toma de decisiones y en la gestión cotidiana de sus actividades. (Alcazar, 2020).

No obstante, la aplicación de este estilo en el sector público suele resultar poco efectiva. La excesiva libertad de acción puede derivar en desorganización, ambigüedad y falta de coordinación, especialmente en instituciones que requieren lineamientos claros, control de procesos y cumplimiento estricto de normas. En contextos gubernamentales, donde la rendición de cuentas, la transparencia y la eficiencia son exigencias permanentes, un liderazgo excesivamente liberal puede debilitar la autoridad, diluir responsabilidades y

generar confusión entre los funcionarios, afectando con ello el logro de los objetivos institucionales y la confianza de la ciudadanía en las entidades públicas.

2.2.8 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional conocido también como liderazgo superior, se produce cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus empleados, cuando generan conciencia y aceptación de los propósitos y la misión del grupo y cuando hacen que sus empleados miren más allá de su propio interés por el bien común. En otras palabras, transforman las necesidades, valores, preferencias y aspiraciones de los seguidores de intereses propios a intereses colectivos, además brinda empoderamiento y transforma la manera de ver las situaciones y de asumir las tareas, por lo que el líder es más flexible y delega autoridad a los empleados para tomar decisiones sobre sus contextos de trabajo, generando un mayor nivel de compromiso que a su vez conlleva a aceptar las responsabilidades (Sepúlveda, 2019)

Para analizar los efectos de los diferentes estilos de liderazgo en el sector público, esta investigación empleará como herramienta principal el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), ampliamente reconocido a nivel internacional por su validez y confiabilidad en la medición del liderazgo.

Este cuestionario permite evaluar la presencia e intensidad de diversos estilos, especialmente los enfoques transformacionales, transaccional y laissez-faire, a través de un conjunto de ítems que recogen percepciones sobre conductas, actitudes y formas de interacción del líder con su equipo. Su aplicación en entidades públicas resulta de gran

relevancia, dado que posibilita identificar no solo la orientación predominante del liderazgo, sino también su impacto en variables como la motivación, la eficiencia y la efectividad organizacional.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Liderazgo: El liderazgo puede entenderse como el conjunto de habilidades, destrezas y competencias que posee un individuo para influir en la manera de actuar, pensar y sentir de otras personas o de un grupo determinado. Su finalidad es orientar a los colaboradores hacia el cumplimiento efectivo de objetivos y metas comunes, promoviendo entusiasmo, compromiso y sentido de pertenencia. De igual forma, el liderazgo ha sido descrito como el arte de influir, conducir y motivar a los equipos de trabajo, generando cambios positivos en las actitudes, comportamientos y valores de los individuos, En este sentido, un líder no solo dirige, sino que también inspira, fomenta la cooperación y proyecta una visión que moviliza a los seguidores hacia el logro colectivo. (Heath, 2019)

2.3.2 Estilos de liderazgo: Los estilos de liderazgo representan las diferentes formas o enfoques que adopta un líder para alcanzar sus propósitos. Dichos estilos influyen de manera directa en la dinámica organizacional, en la motivación de los trabajadores y, en última instancia, en la eficiencia y eficacia de la organización. (Caja de HerramientasComunitarias, 2023)

2.3.3 Administración pública: esta define como el conjunto de funciones, estructuras y actividades orientadas a ejecutar las políticas del Estado, organizar el funcionamiento del gobierno y gestionar los recursos que pertenecen al patrimonio público. Este ámbito de acción se extiende tanto a los niveles nacional como regional y local, e

involucra a las entidades estatales, empresas públicas e instituciones sociales. (Gayubas, Augusto, 2024)

2.3.4 Organización: Una organización puede definirse como un sistema estructurado de personas, recursos y procesos que trabajan de forma coordinada para alcanzar metas y objetivos previamente establecidos. Su propósito esencial es lograr resultados de manera eficaz y eficiente, mediante la aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. (Martha Castro Porto, 2023).

2.3.5 Toma De Decisiones: La toma de decisiones constituye un proceso racional y estratégico que se inicia con la identificación de un problema o una necesidad de cambio en la situación actual, seguido por el análisis de sus causas y la definición de objetivos a alcanzar. Posteriormente, se plantean diferentes alternativas, evaluando los recursos disponibles como tiempo, dinero, capacidades y energía para finalmente seleccionar la opción más adecuada. (Torres J. , 2018) Sin embargo, la toma de decisiones no concluye con la elección: requiere implementación, seguimiento y la asunción de responsabilidades frente a las consecuencias generadas.

En el ámbito del liderazgo, la toma de decisiones cobra especial relevancia, pues los líderes enfrentan constantemente situaciones críticas que impactan a sus equipos, organizaciones o comunidades. Estas decisiones pueden variar desde cuestiones rutinarias, como asignación de tareas o fijación de plazos, hasta elecciones estratégicas que definen el rumbo y la sostenibilidad futura de la organización. De ahí que la capacidad de tomar decisiones informadas, equilibradas y éticamente responsables se convierta en un pilar fundamental del liderazgo efectivo (Rosquez, 2024).

2.3.6 Eficacia Pública: La eficacia es la fuerza para poder obrar, es decir, disponer de la capacidad ejecutiva necesaria para poder hacer algo. En este sentido, si alguien dispone de los recursos para hacer algo que se propone o necesita y además posee la Capacidad de usarlos en función de ese propósito, es eficaz, sin otras consideraciones. (Francisco, 2022).

2.3.7 Eficiencia pública: La eficiencia es el término que posibilita medir como utiliza el sector público los recursos que tiene asignados para cumplir con la prestación de servicios a la sociedad en su totalidad, además hace referencia al cumplimiento de resultados esperados sin tomar en cuenta la cantidad de recursos utilizados (Mario, 2022)

2.4 Marco Legal

La eficiencia en la gestión pública en Colombia se encuentra respaldada por un conjunto de disposiciones constitucionales, leyes orgánicas, decretos reglamentarios y políticas públicas que orientan el accionar del Estado hacia el logro de resultados efectivos, el buen uso de los recursos y la atención a las necesidades ciudadanas. Este marco legal refuerza los principios de eficacia, economía, transparencia y orientación al ciudadano.

2.4.1 Constitución Política de Colombia

La Constitución de 1991 establece los fundamentos sobre los cuales debe actuar la administración pública en su artículos 2 y 209 que definen como fines esenciales del Estado pueden servir a la comunidad, garantizar la efectividad de los derechos y facilitar la participación ciudadana; así mismo, expresan que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en

los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

2.4.2 Ley 87 de 1993 Sistema de Control Interno

Esta ley busca proteger los recursos de la organización, garantizar la eficacia, eficiencia y la economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de sus funciones, velar que todos los recursos y actividades estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad; Además el Artículo 1 define que tiene como finalidad garantizar la eficiencia, eficacia y economía en las operaciones. Este sistema busca generar cultura de autocontrol y uso racional de recursos dentro de las entidades públicas.

2.4.3 La ley 489 de 1998 Organización y Funcionamiento de la Administración Pública

La ley 489 de 1998 tiene como finalidad la Organización y Funcionamiento de la Administración Pública, en sus artículos 3 y 133 reitera los principios del Artículo 209 constitucional y subraya que la administración debe actuar con eficacia, eficiencia y economía, además establece la obligación a implementar sistemas de evaluación de gestión para verificar el cumplimiento de metas institucionales. Estas leyes son clave para el diseño de estructuras eficientes en las entidades públicas.

2.4.4 Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción

Establece mecanismos de prevención y control para fortalecer la transparencia y la eficiencia; en el artículo 73 se dispone que todas las entidades del Estado deben formular e

implementar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), incluyendo estrategias de racionalización de trámites y eficiencia en la gestión.

2.4.5 Ley 152 de 1994 Ley Orgánica del Plan de Desarrollo

Introduce la planeación como instrumento para una gestión pública eficiente y orientada al desarrollo; en su artículo 1 señala que el Estado debe actuar mediante planes estratégicos que garanticen el uso racional de los recursos públicos y el cumplimiento de objetivos de desarrollo.

2.4.6 Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Este Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece como marco de referencia para integrar la planeación, el control y la mejora continua en la gestión pública y su desempeño, de tal manera que puedan generar valor público, a través de la resolución de las necesidades de los ciudadanos. Requiere que las entidades adopten estrategias de eficiencia, medición de resultados y satisfacción ciudadana.

2.4.7 Documento CONPES 3654 de 2010 Política de Eficiencia Administrativa

El Documento CONPES 3654 de 2010 establece la Política de Eficiencia Administrativa al servicio del ciudadano, orientada a fortalecer la gestión pública en Colombia mediante la simplificación de trámites, la modernización de procesos internos y la promoción de la transparencia institucional. Su propósito central es garantizar que la administración pública funcione con criterios de eficiencia, eficacia y calidad, centrando sus acciones en las necesidades del ciudadano.

Esta política promueve la reducción de costos administrativos, la eliminación de trámites innecesarios y la consolidación de mecanismos de interoperabilidad entre entidades estatales. Además, fomenta el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC para la digitalización de servicios, mejorando el acceso y la atención al ciudadano bajo principios de transparencia y rendición de cuentas. En este sentido, el CONPES 3654 se constituye en una hoja de ruta estratégica para avanzar hacia un Estado moderno, confiable y orientado a resultados.

2.4.8 Ley 617 del 2000

El artículo 1 establece que los departamentos en Colombia se clasifican en categorías dependiendo de dos factores: el número de habitantes y los ingresos de libre destinación que manejan al año. Así, la primera categoría agrupa a los departamentos más grandes y con mayores recursos; la segunda categoría corresponde a aquellos con ingresos que van de 122.001 a 170.000 salarios mínimos; la tercera categoría reúne a los que tienen entre 100.001 y 390.000 habitantes y recursos de 60.001 a 122.000 salarios mínimos; y finalmente, la cuarta categoría incluye a los departamentos con una población hasta de 100.000 habitantes y con ingresos iguales o menores a 60.000 salarios mínimos.

2.5 Variables

Según Espinoza (2018), las variables son factores que intervienen tanto en la causa como resultado dentro del proceso o fenómeno de la realidad, formando parte esencial de la estructura de determinado estudio. Conforme a su criterio de clasificación las variables

pueden ser, dependientes e independientes. Las independientes son aquellas que se manipulan por el investigador para explicar, describir o transformar el objeto de estudio a lo largo de la investigación, y explican los cambios en la variable dependiente. Por otro lado, las dependientes, son aquellas constituyen los efectos o consecuencias que dan origen a los resultados de la investigación. (Espinoza, 2018)

Para este caso específico la investigación se fundamenta en dos grandes variables

Variable Dependiente: Gestión pública

Variable Independiente: Estilos de liderazgo

La operacionalización de estas, se menciona en la siguiente tabla:

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Tipo de Variable</i>	<i>Conceptualización</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Estilos de Liderazgo</i>	Independiente	Son huellas que deja una persona al guiar a otras de manera particular, en el que decide influir, motivar y orientar a un grupo hacia un objetivo común. Es la expresión práctica del carácter, las convicciones y la inteligencia emocional del líder	Transformacional	Carisma (inspiración), Consideración individualizada, Estimulación intelectual.
			Transaccional	Recompensa contingente, Gestión por excepción (activa), Gestión por excepción (pasiva).

<i>Eficacia de la Gestión Pública</i>	Dependiente		Laissez-faire	Evasión de responsabilidades, Ausencia de liderazgo.
		Conjunto de saberes, acciones y relaciones que permiten que el Estado cumpla su razón de ser que se enmarca en el servicio a la comunidad de manera eficaz, transparente y legítima, transformando los recursos comunes para el mejoramiento de la vida en sociedad	Cumplimiento de Metas	Porcentaje de avance del Plan de Desarrollo, Cumplimiento de metas sectoriales en educación, salud e infraestructura.
			Desempeño Organizacional	Nivel de satisfacción de los empleados, Eficiencia en la toma de decisiones, Calidad de los servicios públicos.

Fuente. Elaboración propia

Capítulo III. Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque y tipo de Investigación

La investigación es cuantitativa debido que se analizaron datos medibles de forma objetiva y verificable, (Bonifaz, 2024) no experimental, de tipo explicativo y correlacional. Este tipo de investigación permitió recolectar información o datos con el fin de analizarlos estadísticamente, además no se manipuló ningún tipo de datos, si no que se observa la realidad como está ocurriendo y se describieron características de una situación, por último, se revisaron las relaciones entre cada situación o variable, sin establecer una causa o efecto.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación fue transversal, lo que significa que la información se recolecto en un solo momento (Ortega, 2025). Con esto se buscó tener un análisis de cómo están funcionando hoy las administraciones públicas del sur del Cesar y cómo influyen los estilos de liderazgo en la eficacia de su gestión.

Este diseño es útil porque permitió comparar al mismo tiempo la percepción que tienen los funcionarios sobre sus líderes con los resultados que muestran los planes de desarrollo. Así se logró identificar qué estilos de liderazgo favorecen el cumplimiento de metas, la motivación de los equipos y la confianza de la comunidad.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis principal (H1): Los estilos de liderazgo si impactan en la eficacia de la gestión pública de los municipios del sur del cesar, periodo 2020-2024

3.3.2 Hipótesis Nula (H0): Los estilos de liderazgo no impactan en la eficacia de la gestión pública de los municipios del sur del cesar, periodo 2020-2024

3.4 Población, tipo muestreo y muestra:

3.4.1 Población

La población fueron todos los directivos y funcionarios de las administraciones públicas de los municipios del sur del Cesar, equivalentes a 38 funcionarios en los altos cargos directivos de las Alcaldías Municipales de los municipios de La Gloria, Gamarra, Aguachica, San Martín y Rio de Oro, dada la homogeneidad de estas circunscripciones, pues poseen una trayectoria socioeconómica distintiva, tejida a partir de su posición estratégica, su base productiva y su evolución histórica, los cuales son aspectos inherentes que soportan como espacios para triangulación y análisis de los estilos de liderazgo utilizados por las administraciones públicas correspondientes, como se encuentra discriminado en el marco contextual de la presente investigación. La discriminación de la población de acuerdo a los municipios se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población desagregada por municipios objeto de estudio

<i>Municipios</i>	<i>Población</i>
<i>Aguachica</i>	8 directivos
<i>Rio Deo Oro</i>	7 directivos
<i>Gamarra</i>	8 directivos
<i>La Gloria</i>	9 directivos
<i>San Martin</i>	6 directivos
<i>Total</i>	38 directivos

Nota. Elaboración propia (2025)

3.4.2 Determinación de la muestra

Para el caso de la determinación de muestra, se optó por el muestreo por conglomerado. Se aplicará el muestreo probabilístico por conglomerados para seleccionar la muestra por municipios, dada la dificultad de acceso a la totalidad de los funcionarios; es relevante mencionar que en el muestreo por conglomerados se selecciona una muestra que reúne todas las variables a estudiar, y los grupos que sean seleccionados representan de forma correcta la población objetivo. (Ahmed, 2024)

donde el tamaño de la muestra se determina mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra: } \frac{Z^2 * p * (1 - p)}{e^2} \div 1 + \left(\frac{Z^2 * p * (1 - p)}{e^2 * N} \right)$$

$$\text{Reemplazamos: } \frac{1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}{1 + \left(\frac{0.05^2}{0.05^2 * 38} \right)} = 35$$

- n: tamaño de la muestra buscado
- N: tamaño de la población
- Z: valor Z para el nivel de confianza (p.ej., 1.96 para 95%)
- P: proporción esperada del atributo (si se desconoce, 0.5)
- e: error máximo permisible (margen de error, en proporción)

Ahora bien, teniendo en cuenta la desagregación de municipios especificados en la población, y, aplicando la formula estadística, arrojo los siguientes resultados para la muestra:

Tabla 3. Muestra segmentada, objeto de estudio

<i>Municipios</i>	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>
<i>Aguachica</i>	8	7
<i>Rio Deo Oro</i>	7	7
<i>Gamarra</i>	8	7
<i>La Gloria</i>	9	8
<i>San Martin</i>	6	6
<i>Total</i>	38	35

Fuente. Elaboración propia (2025)

3.5 Fuentes y técnicas para recolección de la información

Para la recolección de información de la investigación, fue necesario el uso de fuentes documentales, técnicas e instrumentos de recolección de información que determinaron la data fundamental para la consecución de los resultados. Las principales fuentes y técnicas se relacionan a continuación:

3.5.1 Fuente de información primaria

Para identificar los estilos de liderazgo predominantes en los municipios del sur del departamento del Cesar, se aplicó el cuestionario estandarizado como el Multifactor Leadership Questionnaire MLQ de Bass y Avolio, que mide la percepción de los empleados sobre el estilo de liderazgo de sus superiores; Brindando un análisis cuantitativo sobre las tendencias de los líderes locales.

Por otra parte, para la variable eficacia de la gestión pública se realizó un análisis de los documentos del Plan de Desarrollo municipal y las páginas de SECOP I y SECOP II de cada municipio para extraer información que permitió describir los indicadores más idóneos para el cumplimiento de metas. Estos métodos combinados facilitaron la elaboración del análisis sobre los efectos de los estilos de liderazgo en la gestión pública y su correlación entre estilos de liderazgo y gestión pública; además su influencia en áreas claves como la transparencia, infraestructura, servicios y bienestar social.

3.5.2 Fuentes de información secundaria.

Las fuentes de información secundaria que se emplearon, incluyen páginas web, artículos académicos y tesis, las cuales aportan datos relevantes y perspectivas teóricas para sustentar el análisis de los estilos de liderazgo en los municipios del sur del departamento del Cesar. Las páginas web permiten acceder a información actualizada de entidades gubernamentales, informes oficiales y bases de datos públicas. Los artículos académicos brindan un marco conceptual y estudios previos que ayudan a contextualizar el impacto de los estilos de liderazgo en la gestión pública. Finalmente, los diferentes repositorios

sirvieron como referencia para identificar investigaciones relacionadas, metodologías aplicadas y resultados que puedan ser comparados o utilizados como soporte para este estudio.

3.6 Análisis de Datos

Para el análisis de recolección de la información se utilizó métodos del orden cualitativo y cuantitativo que permitieron describir, correlacionar y triangular la información recabada a través de los instrumentos de recabo de datos. Por ello, fueron relevantes dos métodos de análisis de datos:

3.6.1 Análisis Explicativo: Se calcularon estadísticas de frecuencias, promedios para caracterizar los estilos de liderazgo mediante el cuestionario MIQ y la eficacia de la gestión pública a través de un sistema de indicadores que involucran la gestión pública con los estilos de liderazgo.

3.6.2 Análisis Correlacional: Se utilizaron pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson para determinar si existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión pública.

3.6.3 Baremo de correlación: Se utilizó baremo de correlación el cual clasifica la fuerza y la dirección de una relación entre dos variables utilizando el valor del coeficiente de correlación (r), que va de (-1) a $(+1)$. Un valor cercano a $(+1)$ indica una correlación positiva fuerte, mientras que uno cercano a (-1) indica una correlación negativa fuerte. Un valor cercano a (0) indica que no hay correlación o es muy débil. $p < 0.05$ = correlación significativa.

Escala de interpretación:

$\pm 0.90-1.00$ = muy fuerte

$\pm 0.70-0.89$ = fuerte

$\pm 0.50-0.69$ = moderada

$\pm 0.30-0.49$ = débil

$\pm 0.00-0.29$ = nula

3.7 Procedimiento

El procedimiento que se realizó es la revisión bibliográfica sobre los estilos de liderazgo en la gestión pública donde se recopiló y analizó información de fuentes académicas, libros, artículos científicos, informes y otras publicaciones relevantes, con el fin de conocer los estudios previos y teorías existentes sobre los diferentes estilos de liderazgo en el sector público.

Posteriormente se diseñó y planificó el cuestionario MLQ por medio de un formulario de Google, el cual fue realizado para los líderes y funcionarios públicos, luego se hizo la aplicación del test a los funcionarios públicos seleccionados de los municipios del sur del departamento del Cesar teniendo como base la muestra por conglomeración hallada anteriormente.

Después se realizó un análisis de los datos obtenidos del test por medio de la organización y clasificación de la información cuantitativa recolectada, identificando patrones, tendencias, y estilos de liderazgo.

Para lograr el objetivo de analizar los planes de desarrollo municipal 2024-2027 de Aguachica, Gamarra, Río de Oro, San Martín y La Gloria, se recopilaron los documentos oficiales publicados en el SECOP I y SECOP II por cada alcaldía. Posteriormente, se revisó su estructura general, indicadores y metas. La información fue clasificada en categorías clave como salud, educación, infraestructura, transparencia y participación ciudadana. Con estos insumos, se construyó una matriz comparativa que permitió identificar similitudes, diferencias y prioridades entre los municipios.

Finalmente, se relacionaron los hallazgos con los estilos de liderazgo observados en cada administración, lo que facilitó evidenciar la forma en que las prácticas de dirección influyeron en la planeación, priorización y ejecución de metas territoriales, obteniéndose conclusiones sobre las fortalezas y debilidades de la gestión pública local.

Para cumplir con el objetivo de determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión pública, se utilizaron los resultados obtenidos previamente en el análisis de los estilos de liderazgo y en la evaluación de los planes de desarrollo 2024-2027. Con esta información, se construyeron bases de datos que integraron las variables independientes estilos de liderazgo identificados y dependientes niveles de eficacia de la gestión pública medidos a través del cumplimiento de metas e indicadores de desempeño. Posteriormente, se aplicaron técnicas estadísticas de análisis correlacional, específicamente el coeficiente de Pearson, con el fin de establecer la fuerza y dirección de la relación entre ambas variables. Finalmente, los resultados fueron interpretados en

contraste con el marco teórico y el contexto regional, lo que permitió evidenciar el grado en que los estilos de liderazgo influyeron en la eficacia de la gestión pública en los municipios del sur del Cesar.

3.8 Consideraciones Éticas

Al explorar la realidad de los municipios del sur del Cesar, esta investigación reconoce que se estudia en un contexto social, político y económico específico, marcado por historias de conflicto, desafíos de desarrollo y una relación particular entre la ciudadanía y sus instituciones. Por ello, el principio rector de este proyecto es el respeto absoluto por la dignidad, los derechos y el bienestar de todos los sujetos objeto de investigación que, para este caso específico, son los directivos de las alcaldías municipales cuyas realidades laborales y percepciones fueron analizadas desde una mirada crítica.

Para la aplicación del cuestionario MLQ se evitó preguntas incriminatorias, estigmatizantes sin generar conflictos laborales; es relevante mencionar que este fue realizado en su gran mayoría de manera telefónica. la escogencia de la muestra se realizó bajo criterios de equidad, buscando representatividad entre los niveles directivos de las administraciones municipales de San Martín, Rio de Oro, Aguachica, Gamarra y La Gloria. Se evitarán prácticas de exclusión injustificadas y se asegurará que los beneficios del conocimiento generado, se enmarquen solo en el sondeo de campo y la información recolectada en las bases de datos públicas municipales. para este trabajo investigativo la protección de la identidad de los sujetos participantes constituyó un pilar fundamental; el

cuestionario no presente nombre ni cargo, ni identificación de los participantes, y los documentos de orden público no presentan nombres de ejecutores asociados a los mismos

Por otro lado, dada la naturaleza política de los entornos municipales y la sensibilidad de evaluar el liderazgo de funcionarios públicos, este proyecto mantendrá una estricta neutralidad política e imparcialidad. Se comunicará de manera explícita a todas las administraciones que el fin de la investigación es netamente académico y de contribución al conocimiento. De igual manera, se velará por que los resultados no sean utilizados para fines distintos a los establecidos en el protocolo, previniendo cualquier uso político partidista de los hallazgos.

Las investigadoras principales nos comprometemos a adherirnos a estas consideraciones en todas las etapas del proyecto, asegurando que la búsqueda del conocimiento se realice con rigor, transparencia y un profundo respeto por las personas e instituciones que confían en este proceso.

Capítulo IV. Resultados y discusión

El presente capítulo contiene el desarrollo de los resultados de la investigación considerando la descripción de los estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de las administraciones públicas del sur del Cesar, la evaluación del nivel de eficacia de la gestión pública en dichos municipios y el análisis de la correlación existente entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública. Todo ello, a partir de la aplicación de las fuentes e instrumentos de recolección de información aportados en los aspectos metodológicos del presente estudio.

4.1. Estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de las gestiones públicas del sur del Cesar

En este primer objetivo se tuvo en cuenta dos aspectos: el primero la aplicación de una encuesta para determinar los estilos de liderazgo presente en los funcionarios de las administraciones públicas del sur del departamento del Cesar; para esto, fue necesaria la aplicación del test de evaluación de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire, en adelante MLQ, basado en la teoría de Bernard Bass, el cual mide los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire; la aplicación de este cuestionario fue realizado con escalas de valoración para identificar fortalezas y áreas de desarrollo que permitan analizar el desempeño organizacional de los entes territoriales; el segundo aspecto valorado es la contratación contenida en la página del SECOP, en donde de acuerdo a tipo de contratación se valoró el tipo de liderazgo predominante.

La importancia de la aplicación de este test referencia tres aspectos fundamentales, los cuales se relacionan con la identificación de fortalezas y debilidades para desarrollar una gestión más efectiva, comprender el estilo de liderazgo predominante y analizar el impacto que este tiene en el equipo de desempeño y mostrar la utilización de procesos de selección, promoción y planificación de los líderes dentro de las administraciones públicas. Las respuestas a las preguntas de este cuestionario siguieron un rango de 1 a 5 siendo 5 la de mayor valor, esto en cuanto al aspecto numérico; y considerando el aspecto cualitativo las especificaciones se relacionan de la siguiente manera:

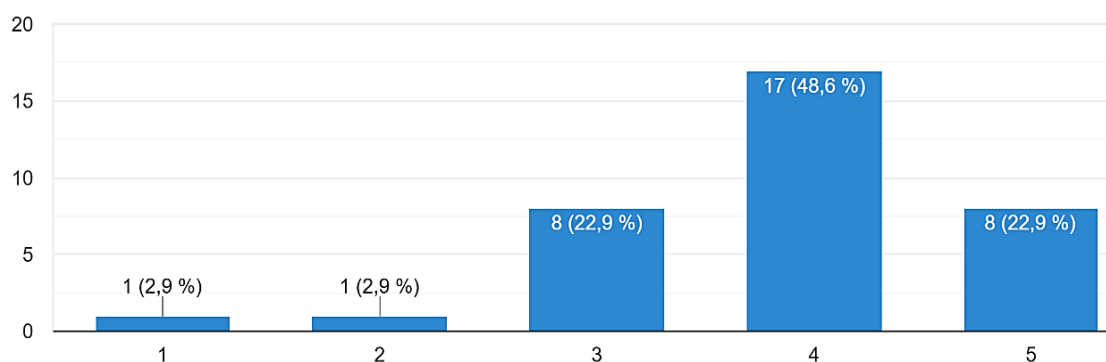
- 1 = Nunca
- 2 = Rara vez
- 3 = Algunas veces
- 4 = A menudo
- 5 = Siempre

Las respuestas a las preguntas del test LMQ se relacionan a continuación:

Figura 2. Pregunta 1 Test LMQ

1. ¿Comunica una visión clara y motivadora para el municipio?

35 respuestas



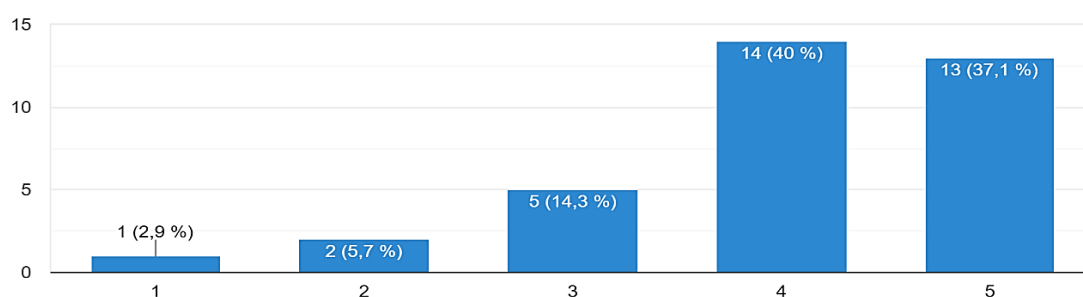
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En las respuestas de esta pregunta se puede observar que los directivos de los 5 municipios del sur del Cesar, objeto de la muestra, encuestados, manifiestan que poseen una visión clara y motivadora para el municipio, es decir, los rangos de entre 4 y 5 que infieren escalas de a menudo y siempre, lo afirman, aproximadamente 25.

Figura 3. Pregunta 2 Test LMQ

2. ¿Fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones?

35 respuestas



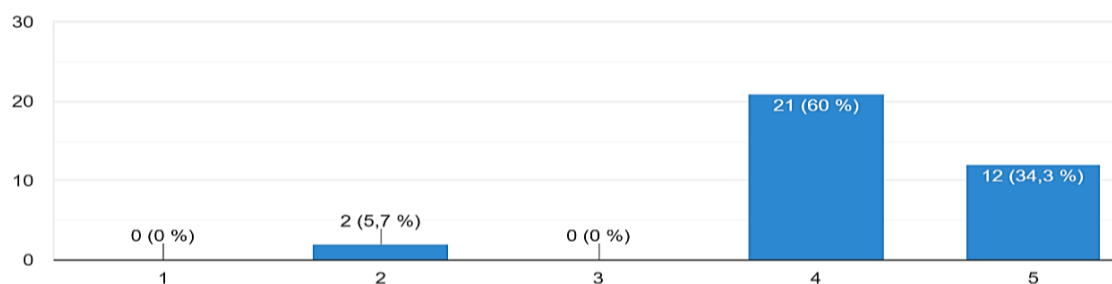
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzhfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En esta respuesta se observa que la mayoría de los directivos fomentan la participación de los empleados en la toma de decisiones; en la escala de 4 a 5, 27 sujetos la fomentan.

Figura 4. Pregunta 3 Test LMQ

3. ¿Reconoce y valora los logros individuales y colectivos?

35 respuestas



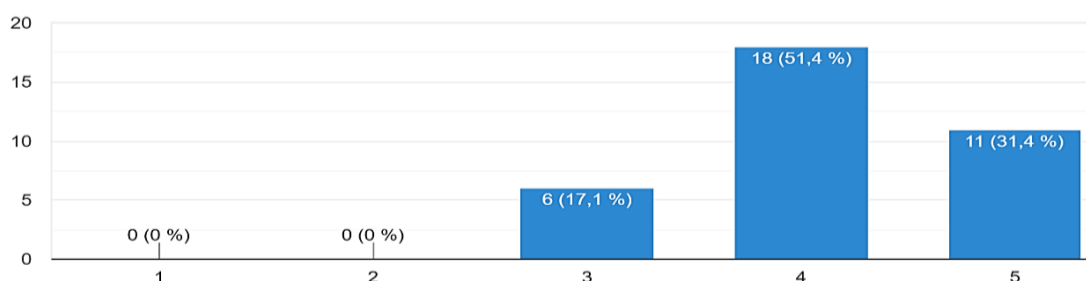
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzhfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En cuanto a la respuesta de esta pregunta se puede observar que los casi en su totalidad los directivos objeto de la muestra valoran y reconocen los logros individuales y colectivos de sus empleados, reflejado en las 33 respuestas en la escala del 4 al 5

Figura 5. Pregunta 4 test LMQ

4. ¿Inspira orgullo y compromiso con el servicio público?

35 respuestas



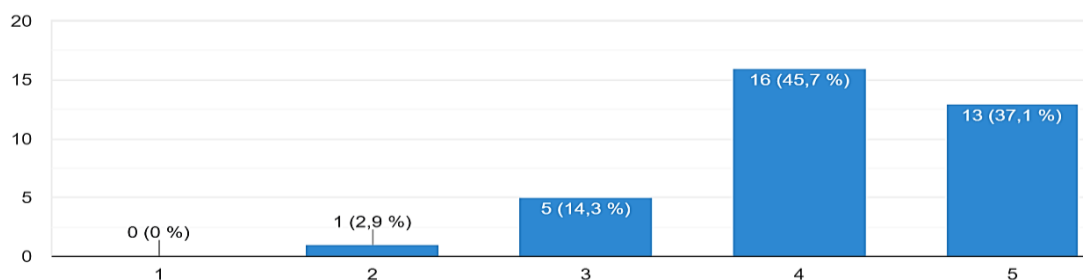
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Con lo que respecta al compromiso y orgullo que los directivos encuestados tienen con la prestación del servicio público, se denota que en su mayoría es alto, dado que 29 de estos lo afirman, sin embargo, causa gran preocupación que el 17% de estos, sientan esta inspiración algunas veces.

Figura 6. pregunta 5 Test LMQ

5. ¿Actúa como un ejemplo de ética y transparencia en su gestión?

35 respuestas

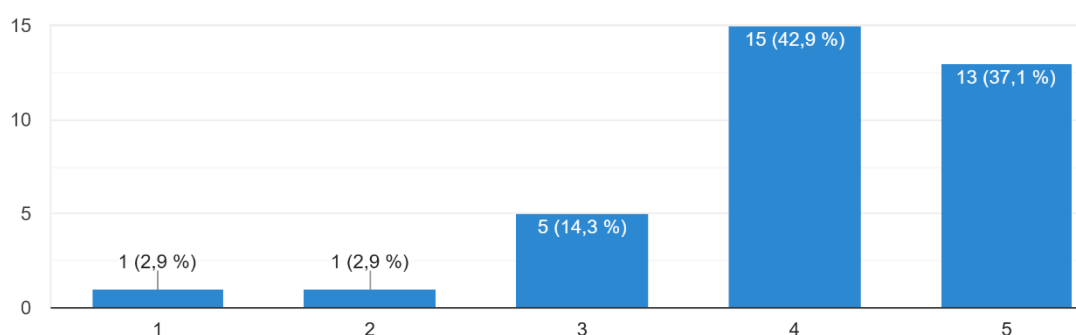


Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Esta pregunta refleja que 29 de los 35 directivos encuestados actúan con ética y transparencia a la hora de gestionar en sus respectivos niveles jerárquicos; sin embargo, 6 de estos se encuentran dentro de la escala 2 y 3, lo que refleja que no es relevante la ética y la transparencia para su gestión

Figura 7. Pregunta 6 Test LMQ

6. ¿Estimula la creatividad y la búsqueda de nuevas soluciones para los problemas municipales?
35 respuestas



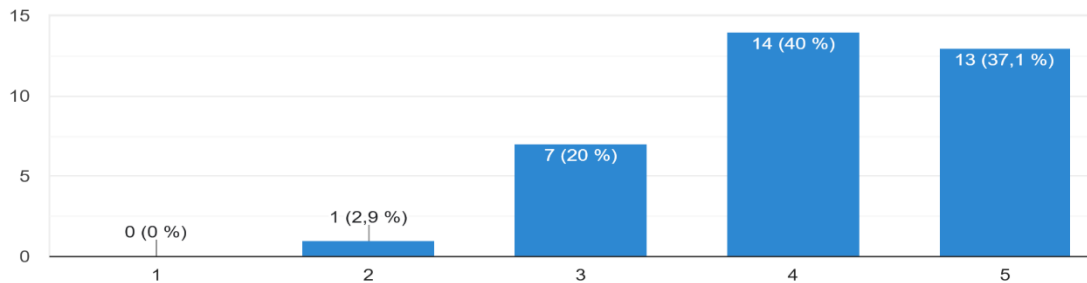
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Para esta respuesta, se observa que la mayoría de directivos estimulan la creatividad y la búsqueda de soluciones a sus empleados; esta pregunta es muy relevante para la investigación debido que una de las características del líder es precisamente estimular el trabajo en equipo, el interés y la motivación de los empleados. También se puede observar que sigue la misma tendencia, de entre 5 y 6 directivos que no consideran estos atributos.

Figura 8. Pregunta 7 Test LMQ

7. ¿Escucha y considera las ideas y preocupaciones de los empleados?

35 respuestas



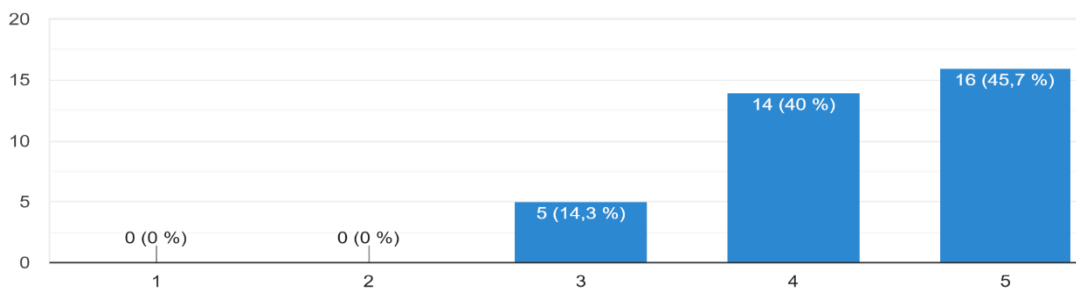
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En el caso de los directivos que escuchan o consideran las ideas de sus empleados se puede observar que 27 de este si lo hacen, sin embargo, 8 de ellos no se preocupan en hacerlo.

Figura 9. Pregunta 8. Test LMQ

8. ¿Motiva a su equipo a superar sus metas y expectativas?

35 respuestas



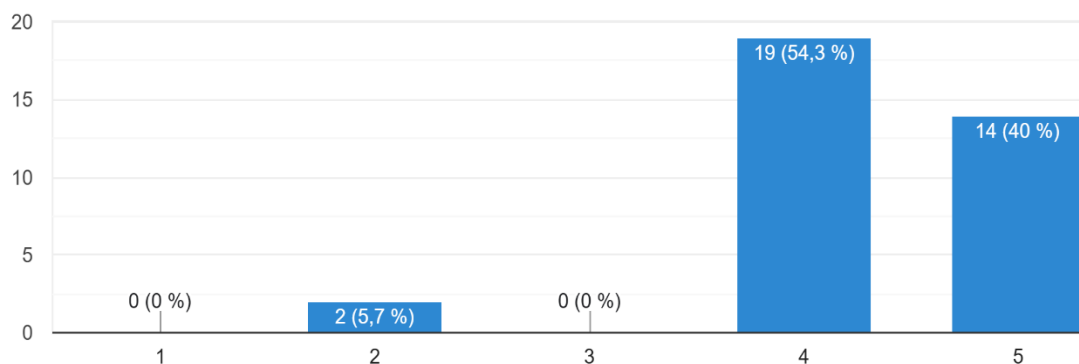
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Para el caso de motivar el equipo de trabajo, el nivel de respuesta se encuentra dentro de la escala valorativa por encima de 3. Esto demuestra que los directivos en su totalidad motivan a sus empleados a cumplir sus metas y expectativas.

Figura 10. Pregunta 9 Test LMQ

9. ¿ Establece claramente las metas y expectativas de trabajo?

35 respuestas



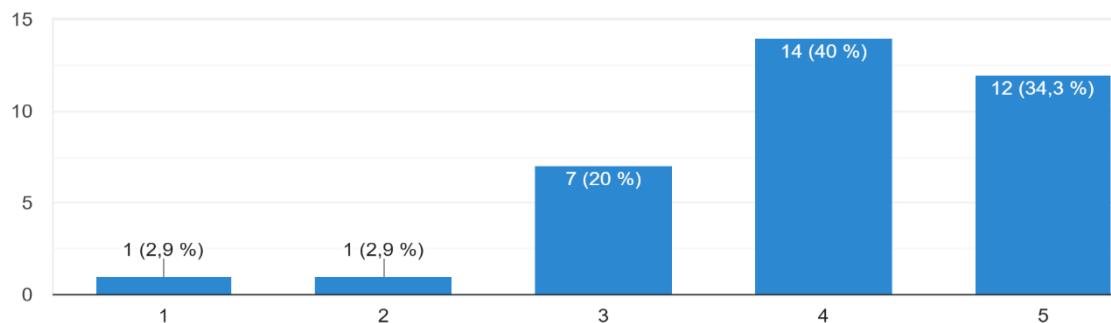
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En las respuestas de esta pregunta, casi que los directivos en su totalidad dejan claro a sus empleados las metas y expectativas de trabajo; según su respuesta ellos argumentan que las metas se encuentran dentro de las funciones que deben cumplir los empleados y las metas que se encuentran enmarcadas dentro de los planes de desarrollo municipal.

Figura 11. Pregunta 10 Test LMQ

10. ¿Reconoce y premia el buen desempeño de manera explícita?

35 respuestas

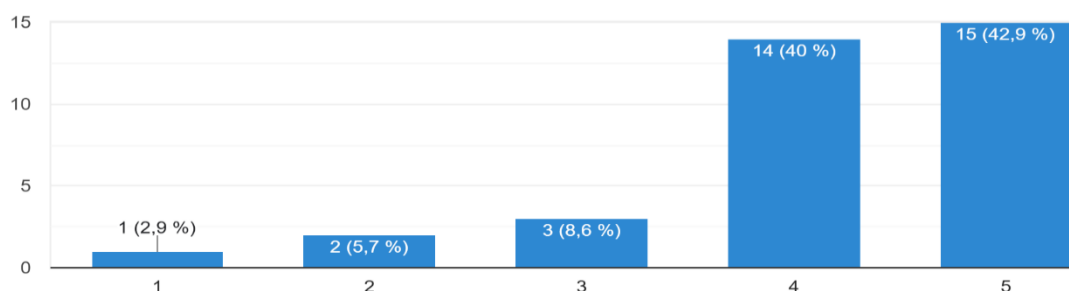


Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En estas respuestas se deja entrever que los directivos en su mayoría reconocen y premian el desempeño de sus subordinados; sin embargo, según los sujetos encuestados, estos incentivos corren por cuenta propia y no del ente territorial

Figura 12. Pregunta 11 Test LMQ

11. ¿ Supervisa que las tareas se realicen conforme a los procedimientos establecidos?
35 respuestas

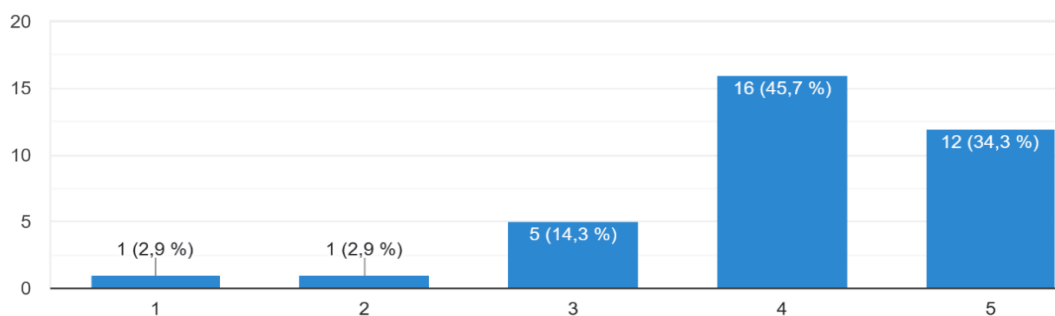


Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

29 de los 35 encuestados aluden que supervisan las labores de sus subordinados, mientras que 6 no lo hacen en gran medida, Los directivos expresan en esta pregunta que los empleados deben cumplir las funciones asignadas para la operatividad de cada una de las áreas.

Figura 13. Pregunta 12 Test LMQ

12. ¿ Corrige de inmediato los errores o incumplimientos de normas?
35 respuestas



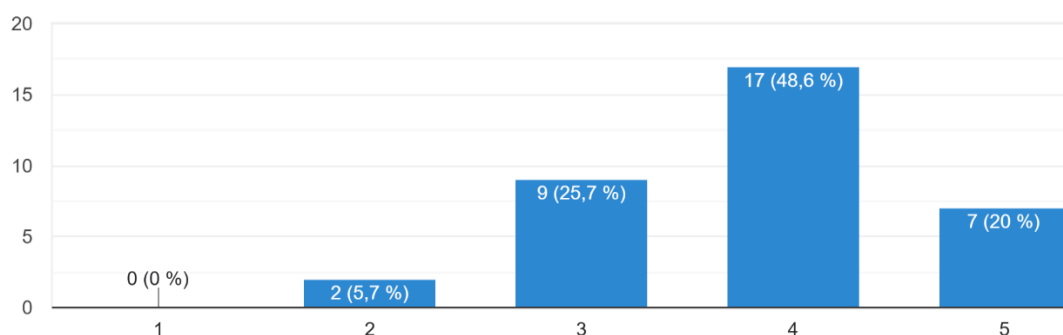
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En esta respuesta 28 directivos encuestados expresan que corrigen rápidamente los errores o incumplimiento de la norma cuando por hechos adversos las regulaciones no pueden llevarse a cabo.

Figura 14. Pregunta 13 Test LMQ

13. ¿ Negocia con el equipo recursos o incentivos a cambio del cumplimiento de objetivos?

35 respuestas



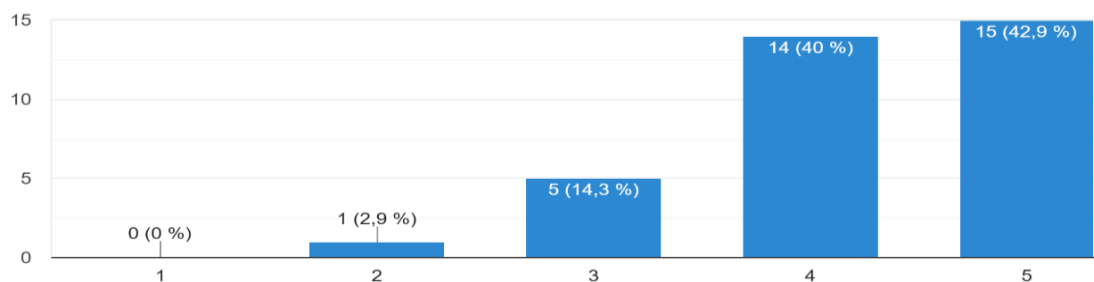
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Para este caso, el proceso de negociación para el cumplimiento de los objetivos lo hacen aproximadamente el 70% de los directivos, empero esta negociación es realizada de manera independiente, sin involucrar a la institución; el 30% restante manifiesta desinterés en esta forma de negociación.

Figura 15. Pregunta 14 Test LMQ

14. ¿ Hace seguimiento constante al cumplimiento de las metas institucionales?

35 respuestas



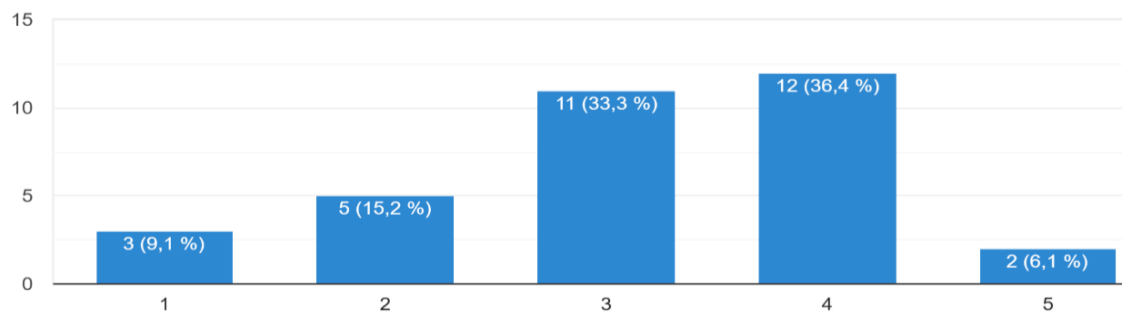
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Con lo que respecta al seguimiento del cumplimiento de las metas institucionales, 29 directivos encuestados manifiestan realizar dicho seguimiento, mientras 6 lo hacen en menor escala

Figura 16, Pregunta 15 Test LMQ

15. ¿ Evita involucrarse en los problemas que surgen en el equipo?

33 respuestas



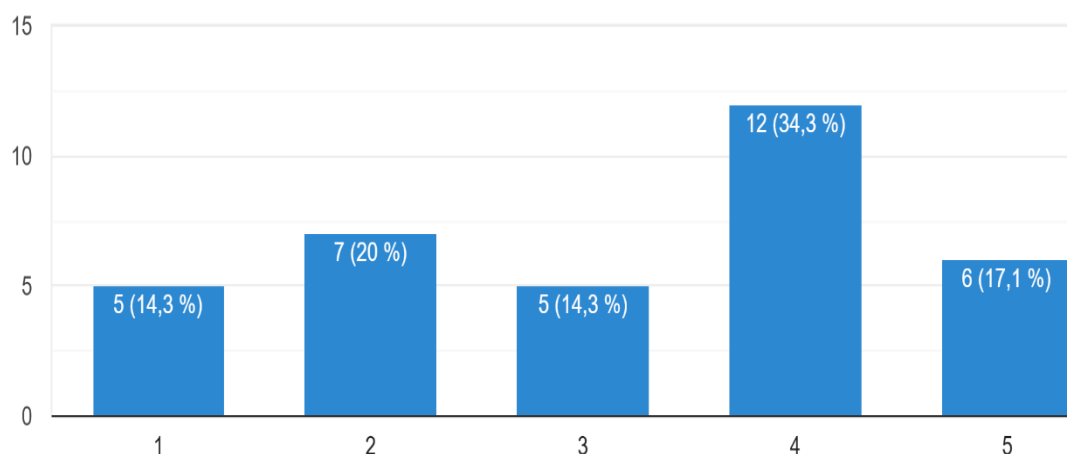
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Se puede denotar que las respuestas de esta pregunta, presentan escalas muy variadas, mostrando poco involucramiento en problemas que surgen del equipo de trabajo en más del 50% de los directivos; así mismo 14 de estos si esta importancia, por lo cual se infiere formas de liderazgo ligadas a la fraternidad con el talento humano de las áreas correspondientes

Figura 17. Pregunta 16 Test LMQ

16. ¿ Demora la toma de decisiones importantes para el municipio?

35 respuestas



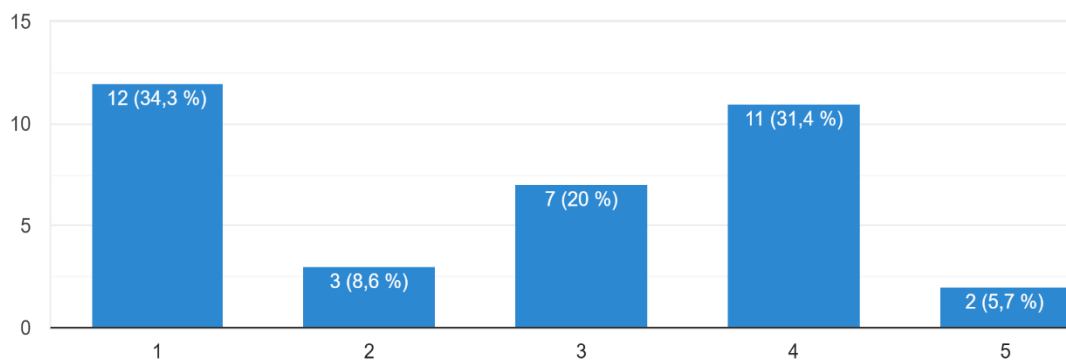
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Para la pregunta 16, entre las respuestas de los directivos se observa que mas del 50% de los encuestados aluden que la toma de decisiones es lenta, lo que sugiere un estilo de liderazgo donde las decisiones pueden estar sujetas a consultas, revisiones u otros trámites.

Figura 18. Pregunta 17 Test LMQ

17. ¿ No proporciona orientación o apoyo cuando se le solicita?

35 respuestas



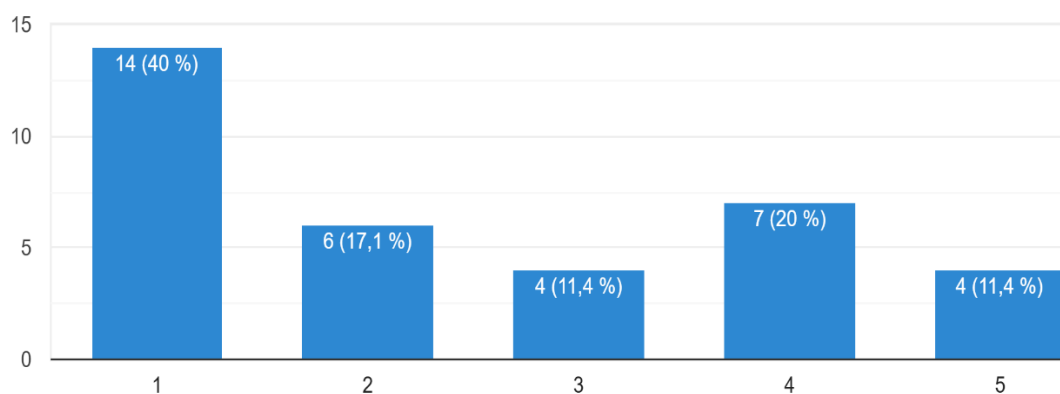
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En esta pregunta se puede observar que existe una distribución entre la escala 1 y la escala 4, en donde los directivos actúan de forma inconsistente, dado que infiere que estos se preocupan por algunos empleados mientras que por otros no

Figura 19. Pregunta 18 Test LMQ

18. ¿ Permite que los conflictos se prolonguen sin intervenir?

35 respuestas



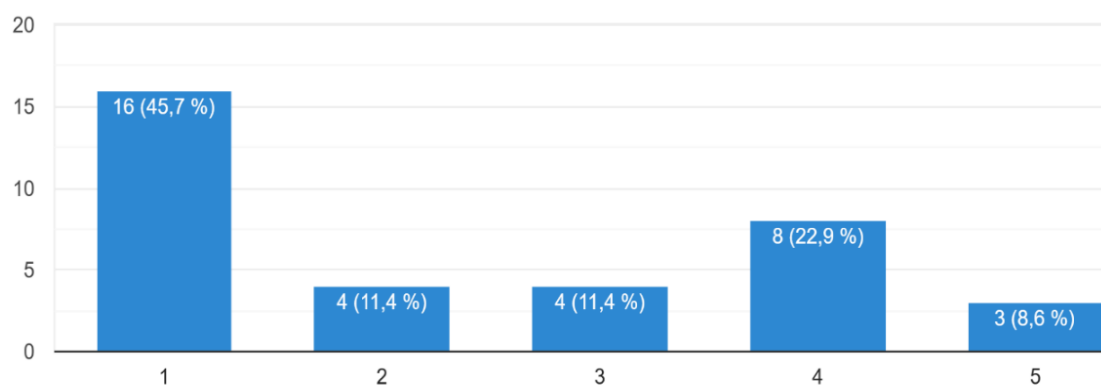
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Conforme a estas respuestas, un 40% de los directivos no consideran importante intervenir para mitigar los conflictos, lo cual infiere una percepción de evasión frente a situaciones de tensión, además de indicar una baja proactividad del líder en la gestión de conflictos.

Figura 20. Pregunta 19 Test LMQ

19. ¿ Delega responsabilidades sin ofrecer directrices claras?

35 respuestas



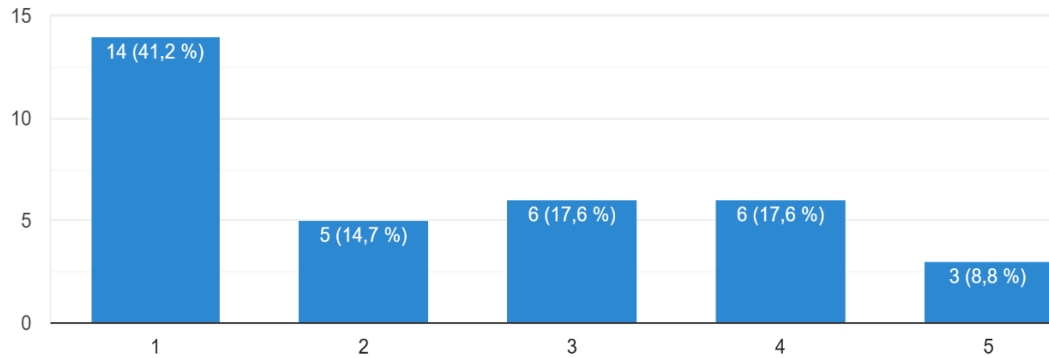
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En esta figura se observa que aproximadamente la mitad de los encuestados considera que el líder delega sin dar directrices claras, considerando esto una falla crítica en la comunicación de las objetivos y metas. Esto indica una probable generación de confusión en el desarrollo de las actividades lo que conlleva a errores y desarticulación de los equipos.

Figura 21. Pregunta 20 Test LMQ

20. ¿ Se mantiene distante de las situaciones que afectan el desempeño del equipo?

34 respuestas



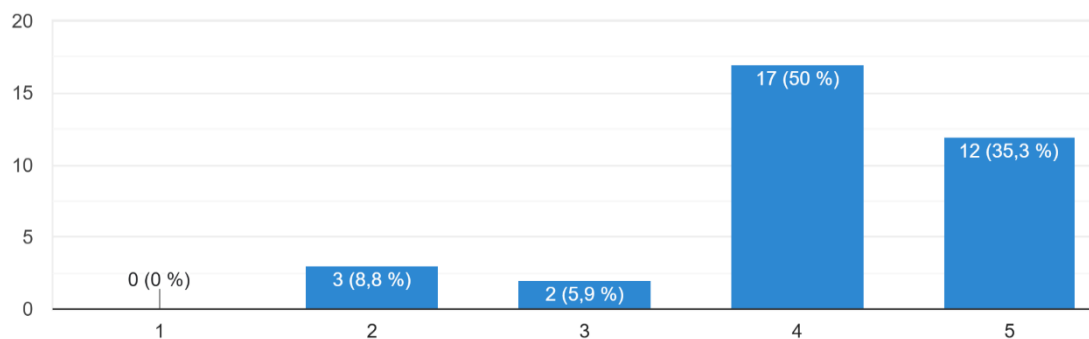
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En las respuestas de esta pregunta se observa que en menor proporción los directivos se mantienen distantes en las diferentes situaciones que afectan el desempeño del equipo de trabajo. Esto probablemente puede afectar de manera potencial la motivación y el desempeño de los empleados

Figura 22. Pregunta 21 Test LMQ

21. ¿ Mi líder logra que el equipo alcance altos niveles de desempeño?

34 respuestas



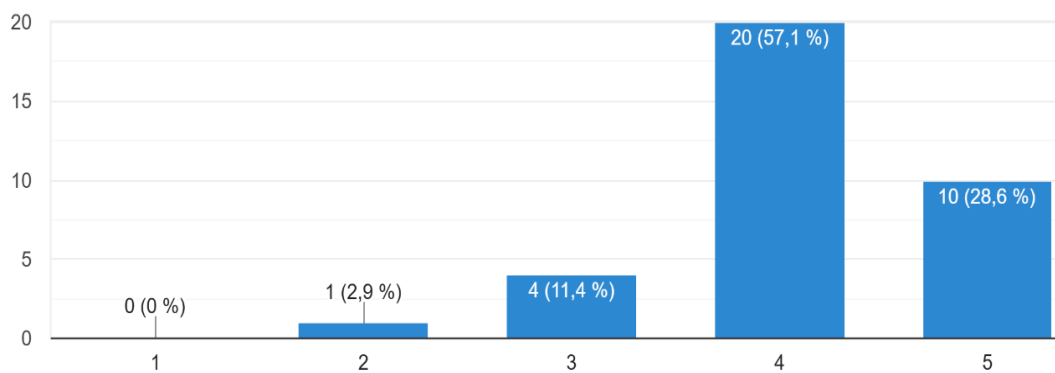
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

La figura anterior muestra que el 50% de los directivos considera que el líder logra que el equipo alcance altos niveles de desempeño, mostrando una percepción positiva sobre su efectividad; así mismo el 35,3% respalda la valoración favorable, dando como resultado un liderazgo efectivo en cuanto a resultados.

Figura 23.. Pregunta 22 Test LMQ

22. ¿ Genera un ambiente laboral motivador y productivo?

35 respuestas



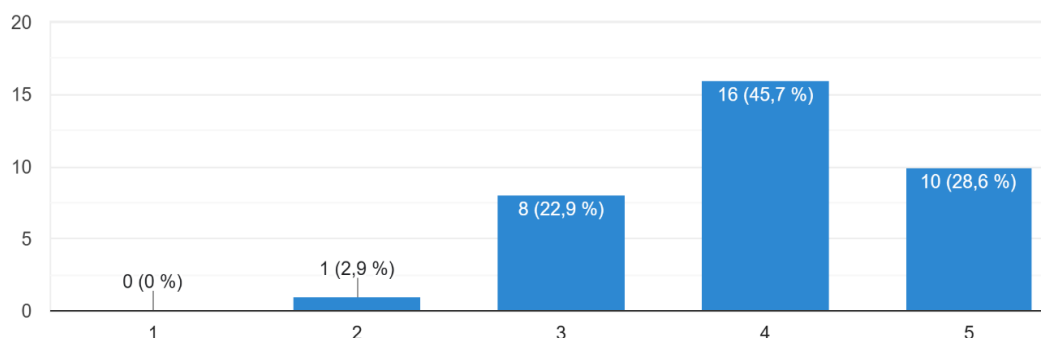
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulF15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En la respuesta anterior se observa que el 57.1%de directivos encuestados generan un ambiente motivador y productivo dentro de sus dependencias; esto lo respalda el 28,6% de una visión favorables en la escala 4, lo cual demuestra efectividad en la creación de un entorno productivo.

Figura 24. Pregunta 23 Test LMQ

23. ¿Incrementa mi compromiso con los objetivos de la entidad pública?

35 respuestas



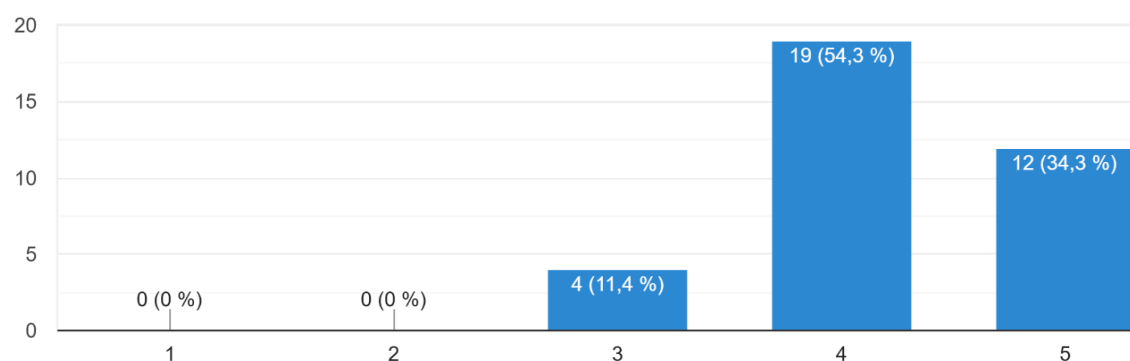
Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

Para el caso de esta pregunta se observa que la mayoría de directivos perciben que su compromiso con los objetivos de la entidad sí incrementa, de igual manera se observa que el desacuerdo es prácticamente nulo, dado que solo una persona lo percibe. Ello indica un impacto positivo en el compromiso de los directivos con las metas de los entes territoriales.

Figura 25. pregunta 24 Test LMQ

24. ¿Contribuye a que se logren mejoras visibles en la gestión municipal?

35 respuestas



Fuente. Información extraída de formato Google <https://docs.google.com/forms/d/1Eq-taFMspGZiKuSPjyNPzc3OcTulf15etgDsb51hzfk/edit?ts=68c49b38#responses> (2025)

En esta figura los resultados muestran una tendencia positiva en la contribución a la mejora de la gestión municipal, dado que sumando las escalas 4 y 5, el 88,6% de los participantes perciben un nivel alto esta condición. Esto indica que la mayoría de los encuestados reconoce avances tangibles en la gestión pública local, posiblemente asociados a una mayor eficiencia administrativa, transparencia o cumplimiento de metas institucionales.

4.1.1. Análisis de resultados Test MLQ

El estudio aplicó el Cuestionario de Liderazgo Multifactor (MLQ), basado en la teoría de Bernard Bass, que permitió identificar los estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de cinco municipios del sur del departamento del Cesar relacionados: Aguachica, Gamarra, La Gloria, Río de Oro y San Martín. Esta escala de valoración también develó una evaluación cuantitativa y cualitativa de las percepciones sobre las prácticas de liderazgo.

Considerando las dimensiones del liderazgo, el estudio aborda tres tipos: el transformacional, transaccional y laissez faire; para el caso de estos tres tipos de liderazgo, se consolida el siguiente análisis:

Tabla 4. Consolidado del Test MLQ para directivos de entidades públicas del Sur del Cesar

<i>Tipo de liderazgo</i>	<i>Concepto</i>	<i>Variables</i>	<i>Resultados principales</i>
<i>Liderazgo Transformacional</i>	estilo caracterizado por la inspiración,	P1 Visión clara y motivadora	Los directivos comunican una dirección clara, lo que favorece la alineación estratégica
	motivación y desarrollo de los colaboradores	P2 Participación en la toma de decisiones	Existe un ambiente participativo, aunque no uniforme en todos los municipios

*Liderazgo
Transaccional*

estilo basado en intercambios, recompensas y supervisión del desempeño	P3 Reconocimiento de logros	Hay reconocimiento, pero puede mejorar en frecuencia y formalidad
	P4 Inspiración de orgullo y compromiso	Los líderes logran generar identificación con el servicio público
	P5 Ejemplo de ética y transparencia	Los directivos son percibidos como modelos de integridad
	P6 Estimulación de la creatividad	Se fomenta la innovación, pero no de manera sistemática
	P7 Escucha activa	Los empleados se sienten escuchados, lo que favorece el clima laboral
	P8 Motivación para superar metas	Los líderes impulsan al equipo hacia el alto desempeño
	P9 Metas claras	Hay una definición clara de objetivos y expectativas
	P10 Reconocimiento explícito del desempeño	Existe reconocimiento, pero no siempre es explícito o formal
	P11 Retroalimentación sobre desempeño	La retroalimentación no es constante en todos los casos
	P12 Corrección inmediata de errores	Hay control y seguimiento a los incumplimientos
	P13 Negociación de recursos por cumplimiento	No siempre se utilizan incentivos tangibles como motivación

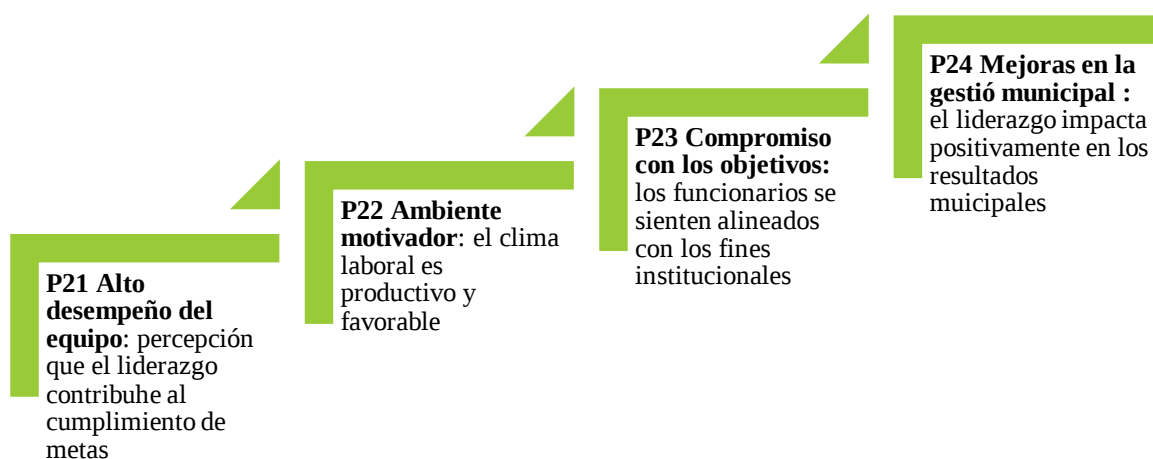
<i>Liderazgo Laissez-Faire</i>	Estilo caracterizado por la no intervención y la delegación sin dirección	P14 Seguimiento constante a metas	Existe un monitoreo continuo del desempeño institucional
		P15 Evasión de problemas	Los líderes no evaden los problemas; se involucran
		P16 Demora en la toma de decisiones	En general, no hay dilación significativa en la toma de decisiones
		P17 Falta de orientación	Los directivos brindan apoyo cuando se les solicita
		P18 Conflictos prolongados sin intervención	Los líderes intervienen en los conflictos
		P19 Delegación sin directrices	La delegación se acompaña de orientación clara
		P20 Distanciamiento del equipo	Los líderes no se mantienen alejados de las situaciones críticas

Fuente. Elaboración propia

Cada una de las variables de la tabla anterior constituye las preguntas realizadas en el cuestionario de liderazgo aplicado a los directivos objeto de la muestra y los resultados principales dan muestra de los resultados cualitativos de dichas preguntas. Se puede observar que las preguntas de la 1 a la 8 pertenecen a características del liderazgo transformacional, las preguntas de la 9 a la 14 manifiestan características propias del liderazgo transaccional y de la 15 a la 20 son preguntas características del liderazgo laissez faire.

Ahora bien, considerando las preguntas de liderazgo generales, en las cuales se evalúan los efectos de este en el desempeño y el clima laboral de los participantes directivos de los 5 municipios del sur del Cesar, se evidencia la siguiente información:

Figura 26. Efectos del desempeño y el clima laboral de los directivos participantes

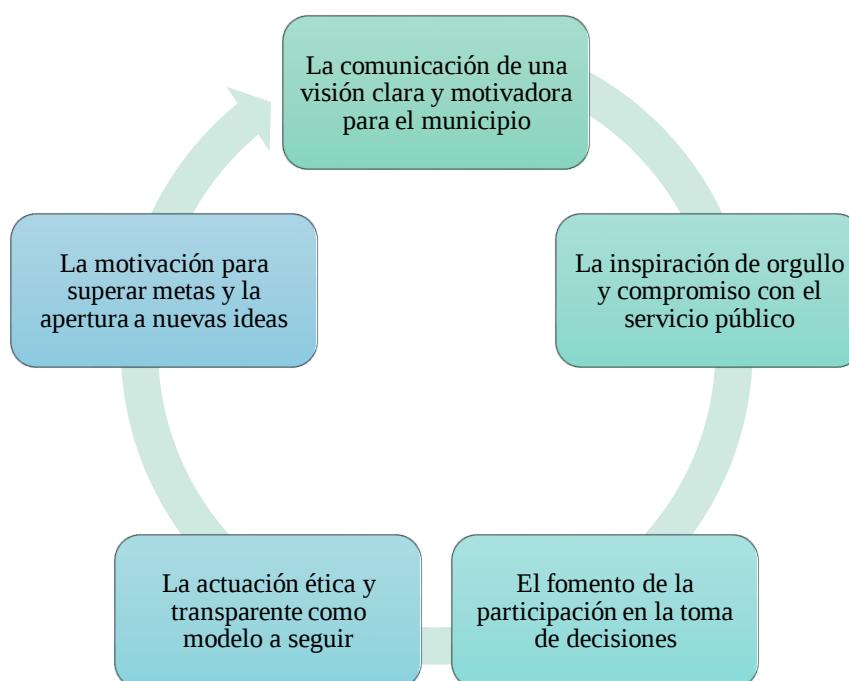


Fuente. Elaboración propia

En la información consolidada los resultados reflejan un predominio del liderazgo transformacional, complementado con elementos del liderazgo transaccional, especialmente en la definición de metas y el seguimiento al desempeño. El liderazgo laissez-faire es prácticamente inexistente, lo que indica un involucramiento activo de los directivos en la gestión. Así mismo, se observa una percepción favorable hacia los líderes en aspectos como visión, ética, motivación y cercanía. Sin embargo, hay áreas de mejora en variables tales como el reconocimiento explícito, la retroalimentación sistemática y el uso de incentivos negociados.

Por tanto, el estilo de liderazgo predominante en los cinco municipios del sur del Cesar estudiados: Aguachica, Gamarra, La Gloria, Río de Oro y San Martín, es el liderazgo transformacional, caracterizado por:

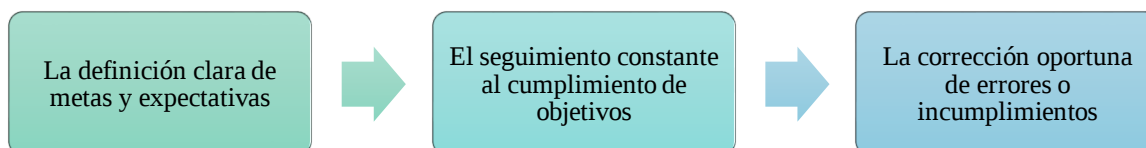
Figura 27. Características del liderazgo transformacional de directivos de entidades públicas del Sur del Cesar



Fuente. Elaboración propia

Este estilo predominante se complementa con prácticas del liderazgo transaccional, especialmente en las variables de:

Figura 28. Complemento transaccional del estilo de liderazgo transformacional de entidades públicas del sur del Cesar



Fuente. Elaboración propia

Por otro lado, el liderazgo laissez-faire, basado en la no intervención, no es representativo en la muestra evaluada, lo que refleja un liderazgo presente, involucrado y orientado a resultados. En conjunto, estos estilos de liderazgo contribuyen a un alto nivel de desempeño percibido, un ambiente laboral motivador y mejoras en la gestión municipal, lo que sugiere que los directivos de la región están alineados con las necesidades de desarrollo local y gozan de una valoración positiva por parte de los funcionarios colaboradores.

4.1.2 Revisión de tipo de contratación referenciado en el SECOP

Además de la información que arrojó el test anterior, se realizó una revisión en la página del SECOP, en donde se indagó acerca de los tipos de contratación que se ejecutaron en los últimos 5 años en los 5 municipios estudiados, para determinar con esta información los estilos de liderazgo que emergen de la gestión pública. La información obtenida por municipio de relaciona a continuación:

4.1.2.1. Contratos Alcaldía de Gamarra, Cesar

Tabla 5. Histórico de contratos SECOP Gamarra, Cesar 2020-2024

<i>Año</i>	<i>Tipo</i>	<i>Sector</i>	<i>Total</i>
2024	Contratación directa- Prestación de servicios: 82	Enfoque	82
		contratos	
		fortalecimiento institucional	
		Infraestructura	
		gestión social	
		Salud	
2023	Contratación régimen especial: 1 Selección Abreviada: 7	Enfoque	8
		contratos	
		Infraestructura	
		Cultural y Logística de Eventos	
2022	Selección Abreviada de obra labor	Infraestructura	3
2021	Contratación Mínima Cuantía: 32 Licitación obra pública: 1	Enfoque	33
		contratos	
		Infraestructura	
		Gestión Socia	

2020	Contratación Mínima Cuantía: 52 Subasta: 1	Eventos	5	53
		Administrativo y Movilidad	2	
		Enfoque	contratos	
		Emergencias, Saneamiento y Riesgo	13	
		Infraestructura	12	
		Gestión Social	9	
		Logística, Suministros	10	
		Desarrollo Rural	4	
		Eventos Culturales	4	

Fuente. Información extraída en la página de SECOP I y SECOP II, Alcaldía de Gamarra (2025)

4.1.2.2 Contratos Alcaldía de Rio de Oro

Tabla 6. Histórico de contratos SECOP Rio de Oro 2020-2024

<i>Año</i>	<i>Tipo</i>	<i>Sector</i>	<i>Total</i>
2024	Contratación régimen especial: 8	- régimen especial	107
		Enfoque	
		Inversión Social Directa	
		Fomento Cultural y Tradicional	
	Contratación Mínima Cuantía (prestación de servicios 9- suministro 9 - obra 3): 21	- la Mínima Cuantía para cubrir necesidades operativas y de riesgo inmediato	
		Enfoque	
		Operación y Logística Interna	
		Atención de Riesgos y Emergencias	
		Bienestar y Asistencia Social	
		Eventos Cívicos y Cumplimiento	
		Desarrollo Infantil y Educación	
	Contratación directa (prestación de servicios): 78	-Servicios Profesionales de Apoyo a la Gestión	
		Enfoque	
		Salud y Bienestar Social	
		Administrativo y Financiero	
		Educación, Convivencia y Social	
		Gestión Territorial e Infraestructura	
		Cultura, festivales	

2023 -Contratación
régimen especial-
Decreto 092 de
2017:8

- Régimen especial

Enfoque	Contratos
Programas Sociales	4
Eventos	3
Fortalecimiento Administrativo	1

114

- Contratación
Mínima Cuantía
(prestación de
servicios 6 -
suministro 5): 11

- Contratación Mínima Cuantía:

Enfoque	Contratos
Funcionamiento y Logística Interna	5
Seguridad y Bienestar Social	3
Gestión Territorial y Catastral	2
Eventos	1

-contratación
directa: 95

-contratación directa:

Enfoque	Contratos
Fortalecimiento Administrativo y Financiero	35
Salud y Bienestar Social	28
Seguridad, Justicia y Víctimas	11
Educación, Cultura y Participación	11
Gestión Territorial y Ambiental	10

2022

-régimen especial:

Enfoque	contratos
Desarrollo social	3
Cultura	2
Fortalecimiento administrativo	1

206

- Mínima Cuantía

Enfoque	contratos
Infraestructura y Obra Pública	15
Logística, Suministro y Operación	14
Desarrollo Social y Comunitario	7
Seguridad y Cumplimiento Legal	4
Gestión y Asistencia Técnica	2

- contratación directa

Enfoque	contratos
Fortalecimiento Administrativo y Financiero	59
Salud y Bienestar Social	42
Infraestructura, Riesgo y Territorial	26
Seguridad, Justicia y Cumplimiento	21
Educación, Participación y Cultura	7

- selección abreviada

		Enfoque	Contratos
		Movilidad y Educación	2
2021	Contratación Mínima Cuantía (prestación de servicios 26, suministro 11, obra 11): 48	- Concurso de Méritos: Infraestructura y Servicios Públicos en zona rural.	
		182	
		-Contratación Mínima Cuantía:	
		Enfoque	contratos
		Infraestructura y Saneamiento Básico	14
		Fortalecimiento Operativo y Logístico	13
		Gestión Territorial y Planeación	10
		Desarrollo Social y Rural	7
		Cultura, Deportes y Seguridad	4
		-contratación directa:	
		Enfoque	contratos
		Protección Ambiental y Territorial	35
		Fortalecimiento Administrativo y Financiero	33
		Salud y Bienestar Social	28
		Seguridad, Justicia y Cumplimiento	10
		Gestión Política, Educación y Cultura	26
		- selección abreviada:	
		Enfoque	contratos
		Financiero y Administrativo	1
		Movilidad y Soporte Operativo	1
2020		- régimen especial	
		Enfoque	contratos
		Desarrollo Social	3
		Cultura y Eventos	2
		-contratación mínima cuantía	
		Enfoque	contratos
		Infraestructura, Saneamiento y Vías	19
		Seguridad, Defensa y Cumplimiento	12
		Fortalecimiento Administrativo y Financiero	10
		Desarrollo Social, Comunitario y Rural	11
		-contratación directa	
		Enfoque	contratos

Protección Ambiental y Rural	32
Respuesta a la Emergencia Sanitaria (COVID-19)	29
Fortalecimiento Administrativo y Servicios Generales	23
Soporte Administrativo y Servicios Generales	22
Salud, Programas Sociales y Población Vulnerable	20
Coordinación de Proyectos y Desarrollo Institucional	39

-Licitación Pública	
Enfoque	contratos
Inversión en Infraestructura Social y de Servicios Públicos	4

Fuente. Información extraída en la página de SECOP I y SECOP II, Alcaldía de Rio de Oro (2025)

4.1.2.3 Contratos Alcaldía de San Martín, Cesar

Tabla 7. Histórico de contratos SECOP San Martín, Cesar 2020-2024

Año	Tipo	Sector	Total						
2024	Licitación Obra Pública:		3						
	1	<table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>infraestructura</td><td>2</td></tr></table>		Enfoque	contratos	infraestructura	2		
	Enfoque	contratos							
	infraestructura	2							
Concurso de méritos abierto	Concurso de méritos abierto <table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Interventoría para la construcción de redes</td><td>1</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Interventoría para la construcción de redes	1				
Enfoque	Contrato								
Interventoría para la construcción de redes	1								
2023	-Contratación selección abreviada: 8	- selección abreviada: <table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>Infraestructura Física y Servicios</td><td>6</td></tr><tr><td>Soporte Operativo y Logístico Institucional</td><td>2</td></tr></table>	Enfoque	contratos	Infraestructura Física y Servicios	6	Soporte Operativo y Logístico Institucional	2	133
Enfoque	contratos								
Infraestructura Física y Servicios	6								
Soporte Operativo y Logístico Institucional	2								
-curso de méritos: 8									
-Licitación obra pública: 11	-curso de méritos: <table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>Interventoría de Infraestructura Social y Servicios Públicos</td><td>7</td></tr><tr><td>Fortalecimiento de la Gestión Territorial</td><td>1</td></tr></table>	Enfoque	contratos	Interventoría de Infraestructura Social y Servicios Públicos	7	Fortalecimiento de la Gestión Territorial	1		
Enfoque	contratos								
Interventoría de Infraestructura Social y Servicios Públicos	7								
Fortalecimiento de la Gestión Territorial	1								
-Contratación Mínima Cuantía (prestación de servicios 7 - suministro 13 - obra 13): 33	Licitación obra pública: <table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>Infraestructura y Saneamiento Básico</td><td>6</td></tr></table>	Enfoque	contratos	Infraestructura y Saneamiento Básico	6				
Enfoque	contratos								
Infraestructura y Saneamiento Básico	6								

2022

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

- Subasta: 4

-contratación directa:
69

2021		-Contratación Mínima Cuantía													
			<table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>Logística y Suministros</td><td>21</td></tr><tr><td>Social</td><td>16</td></tr><tr><td>Infraestructura</td><td>12</td></tr><tr><td>Eventos</td><td>4</td></tr></table>	Enfoque	contratos	Logística y Suministros	21	Social	16	Infraestructura	12	Eventos	4		
	Enfoque	contratos													
	Logística y Suministros	21													
	Social	16													
	Infraestructura	12													
	Eventos	4													
		-selección abreviada:													
			<table><tr><th>Enfoque</th><th>contratos</th></tr><tr><td>Social</td><td>2</td></tr><tr><td>Infraestructura</td><td>1</td></tr></table>	Enfoque	contratos	Social	2	Infraestructura	1						
	Enfoque	contratos													
Social	2														
Infraestructura	1														
Contratación Directa: 164		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>48</td></tr><tr><td>Salud</td><td>27</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>41</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>12</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>36</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	48	Salud	27	Obra publica	41	Cultura y deporte	12	Administración financiera	36	241
Enfoque	Contrato														
Educación	48														
Salud	27														
Obra publica	41														
Cultura y deporte	12														
Administración financiera	36														
Contratación Mínima Cuantía: 60		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>15</td></tr><tr><td>Salud</td><td>11</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>19</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>5</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>10</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	15	Salud	11	Obra publica	19	Cultura y deporte	5	Administración financiera	10	
Enfoque	Contrato														
Educación	15														
Salud	11														
Obra publica	19														
Cultura y deporte	5														
Administración financiera	10														
Licitación Pública: 17		Licitación Publica													
		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>4</td></tr><tr><td>Salud</td><td>2</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>8</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>3</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	4	Salud	2	Obra publica	8	Administración financiera	3			
Enfoque	Contrato														
Educación	4														
Salud	2														
Obra publica	8														
Administración financiera	3														
2020	Contratación Directa: 95		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>1</td></tr><tr><td>Salud</td><td>17</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>13</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>63</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	1	Salud	17	Obra publica	13	Cultura y deporte	63	142	
	Enfoque	Contrato													
	Educación	1													
	Salud	17													
	Obra publica	13													
	Cultura y deporte	63													
	Contratación Mínima Cuantía: 45		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>4</td></tr><tr><td>Salud</td><td>3</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>10</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>28</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	4	Salud	3	Obra publica	10	Cultura y deporte	28		
	Enfoque	Contrato													
	Educación	4													
	Salud	3													
Obra publica	10														
Cultura y deporte	28														
		Mínima Cuantía													
		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>4</td></tr><tr><td>Salud</td><td>3</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>10</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>28</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	4	Salud	3	Obra publica	10	Cultura y deporte	28			
Enfoque	Contrato														
Educación	4														
Salud	3														
Obra publica	10														
Cultura y deporte	28														
		Licitación Publica													
Licitación Pública: 2		<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Obra Publica</td><td>2</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Obra Publica	2									
Enfoque	Contrato														
Obra Publica	2														

Fuente. Información extraída en la página de SECOP I y SECOP II, Alcaldía de San Martín (2025)

4.1.2.4 Contratos Alcaldía de La Gloria, Cesar

Tabla 8. Histórico de contratos SECOP La Gloria, Cesar 2020-2024

<i>Año</i>	<i>Tipo</i>	<i>Sector</i>	<i>Total</i>
2024	Contratación Directa: 395	Enfoque	Contratos
		Salud y bienestar	120
	Licitación Obra: 2	Administrativo y financiero	95
		Educación	70
		Gestión territorial	60
		Cultura y festividades	50
		Obra publica	2
2023	Contratación directa (prestación de servicios profesionales):46	Enfoque	Contratos
		Salud y bienestar	12
		Administrativo y financiero	18
		Educación	3
		Gestión territorial	6
		Cultura y festividades	2
		Obra publica	5
2022	Contrato Mínima Cuantía: 6	Contrato Mínima Cuantía	
		Enfoque	Contratos
		Obra pública y Apoyo Logístico	4
		Administrativo y financiero	1
	Contratación Directa: 187	Enfoque	Contratos
		Salud y bienestar	42
		Administrativo y financiero	61
		Educación	18
		Gestión territorial	28
		Cultura y festividades	10
		Obra publica	28
	Contratación Mínima Cuantía: 15	Enfoque	Contratos
		Obra pública y Apoyo Logístico	4
		Administrativo y financiero	11
		Salud y bienestar	5
		Educación	3
		Gestión territorial	7
		Cultura y festividades	2
	Contratación Selección abreviada: 12	Enfoque	Contrato
		Administración y financiero	4
	Licitación Pública: 9	Enfoque	Contrato
		Obra Publica	8
		Enfoque	Contrato
		Obra Publica	9

2021	Contratación directa: 137	<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>42</td></tr><tr><td>Salud</td><td>28</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>35</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>14</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>18</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	42	Salud	28	Obra publica	35	Cultura y deporte	14	Administración financiera	18	235		
		Enfoque	Contrato														
		Educación	42														
		Salud	28														
		Obra publica	35														
		Cultura y deporte	14														
	Administración financiera	18															
	Mínima Cuantía: 67	<table><tr><th colspan="2">Mínima Cuantía</th></tr><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>18</td></tr><tr><td>Salud</td><td>12</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>22</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>6</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>9</td></tr></table>	Mínima Cuantía		Enfoque	Contrato	Educación	18	Salud	12	Obra publica	22	Cultura y deporte	6		Administración financiera	9
		Mínima Cuantía															
		Enfoque	Contrato														
Educación		18															
Salud		12															
Obra publica		22															
Cultura y deporte	6																
Administración financiera	9																
Licitación Pública: 21	<table><tr><th colspan="2">Licitación Publica</th></tr><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>5</td></tr><tr><td>Salud</td><td>4</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>9</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>3</td></tr></table>	Licitación Publica		Enfoque	Contrato	Educación	5	Salud	4	Obra publica	9	Administración financiera	3				
	Licitación Publica																
	Enfoque	Contrato															
	Educación	5															
Salud	4																
Obra publica	9																
Administración financiera	3																
2020	Contratación Directa: 106	<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>31</td></tr><tr><td>Salud</td><td>22</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>28</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>10</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>15</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	31	Salud	22	Obra publica	28	Cultura y deporte	10	Administración financiera	15	169		
		Enfoque	Contrato														
		Educación	31														
		Salud	22														
		Obra publica	28														
		Cultura y deporte	10														
	Administración financiera	15															
	Mínima Cuantía: 45	<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>12</td></tr><tr><td>Salud</td><td>9</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>14</td></tr><tr><td>Cultura y deporte</td><td>4</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>6</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	12	Salud	9	Obra publica	14	Cultura y deporte	4	Administración financiera	6			
		Enfoque	Contrato														
		Educación	12														
Salud		9															
Obra publica		14															
Cultura y deporte		4															
Administración financiera	6																
Licitación Pública: 13	<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>3</td></tr><tr><td>Salud</td><td>2</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>6</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>2</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	3	Salud	2	Obra publica	6	Administración financiera	2						
	Enfoque	Contrato															
	Educación	3															
	Salud	2															
Obra publica	6																
Administración financiera	2																
Selección Abreviada: 5	<table><tr><th>Enfoque</th><th>Contrato</th></tr><tr><td>Educación</td><td>1</td></tr><tr><td>Salud</td><td>1</td></tr><tr><td>Obra publica</td><td>2</td></tr><tr><td>Administración financiera</td><td>1</td></tr></table>	Enfoque	Contrato	Educación	1	Salud	1	Obra publica	2	Administración financiera	1						
	Enfoque	Contrato															
	Educación	1															
	Salud	1															
Obra publica	2																
Administración financiera	1																

Fuente. Información extraída en la página de SECOP I y SECOP II, Alcaldía de La Gloria (2025)

4.1.2.5. Contratos Alcaldía de Aguachica, Cesar

Tabla 9. Histórico de contratos SECOP La Gloria, Cesar 2020-2024

<i>Año</i>	<i>Tipo</i>	<i>Sector</i>		<i>Total</i>
2024	Contratación directa- prestación de servicios: 163	Enfoque	Contratos	163
		Salud y bienestar	59	
		Administrativo y financiero	44	
		Educación	23	
		Gestión territorial	17	
		Cultura y festividades	21	
2023	-Contratación régimen especial: 4 -Contratación directa: 70	Enfoque	Contratos	70
		Recuperación de la estructura	4	
		Inversión social en el municipio de Aguachica	50	
		Servicios profesionales de apoyo	20	
2022	Contratación directa 42 Contratación régimen especial: 8	Enfoque	Contrato	42
		Apoyo social	18	
		Apoyo logístico	25	
		Obra	7	
2021	Contratación directa: 170 Licitación pública: 2	Enfoque	Contrato	172
		Fomento en educación superior	170	
		Obra Pública	2	
2020	Contratación Directa	Enfoque	Contrato	46
		Inversión social	6	
		Recuperación de la estructura	40	

Fuente. Información extraída en la página de SECOP I y SECOP II, Alcaldía de Aguachica (2025)

4.1.3. Análisis de estilos de liderazgo según la gestión pública.

El análisis de la información recolectada en las tablas anteriores que relacionan la gestión del municipio en la utilización de sus recursos, manifestados en tipos de contratos ejecutados por la administración pública de los 5 municipios objeto de la muestra, se realiza bajo la mirada de los diferentes estilos de liderazgo, transformacional, transaccional y laissez faire, conforme a los siguientes argumentos:

- ✓ **Liderazgo Transformacional:** Se evidencia por el uso de métodos complejos, como los contratos de licitación pública y concurso de méritos, por ser proyectos de alto impacto y largo plazo, que se muestran en infraestructura y obras, dotaciones y

equipamiento municipal, lo que infiere que los directivos muestran una visión estratégica para el desarrollo local.

- ✓ **Liderazgo Transaccional:** Se evidencia por el uso masivo de métodos rápidos, tales como tipos de contratación directa y contratos de mínima cuantía para pagar servicios profesionales, asegurar la nómina y mantener la operación diaria; en este estilo los directivos se enfocan en el cumplimiento de tareas y la contraprestación de servicios.
- ✓ **Liderazgo Laissez-faire:** Se evidencia por la pasividad, hemiplejía y volumen extremadamente bajo de contratación en los diferentes periodos estudiados de cada uno de los municipios donde debería haber gestión activa; esto indica una evasión de los directivos en la toma de decisiones y falta de ejecución.

Figura 29. Variables analizadas por estilo de liderazgo en la gestión pública municipal del Sur del Cesar



Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a estas variables se presenta el siguiente análisis de estilos de liderazgo de acuerdo a la gestión municipal de las administraciones públicas estudiadas:

Tabla 10. Estilos de liderazgo por administraciones públicas en municipios del sur del Cesar

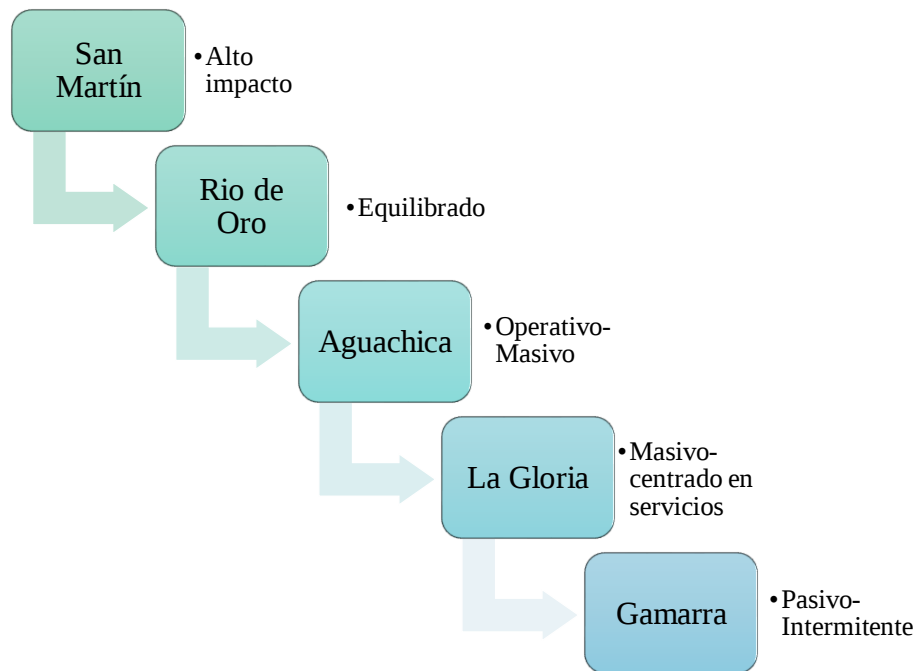
<i>Municipio</i>	<i>Estilo de liderazgo</i>	<i>Análisis comparativo</i>
<i>Gamarra</i>	Laissez Faire-Transaccional	Gamarra presenta el patrón más irregular. En 2022 y 2023, la ejecución contractual fue casi nula: 3 y 8 contratos, respectivamente. Esta pasividad es un indicador clásico de liderazgo Laissez-faire, donde la gestión se omite. Los picos de actividad entre los años 2024, 2020, son transaccionales (Contratación Directa para servicios), enfocados en cubrir la operación inmediata y responder a necesidades básicas
<i>Rio de Oro</i>	Transformacional-Transaccional	Este municipio mantiene una alta gestión transaccional debido a la contratación directa para servicios: 78 en 2024, 95 en 2023, lo que garantiza la operatividad diaria. Sin embargo, muestra un claro componente transformacional al dirigir consistentemente contratos a áreas estratégicas de largo plazo como el Fortalecimiento Administrativo y Financiero que se realizó mediante una reforma interna y la Protección Ambiental y Territorial
<i>San Martín</i>	Transformacional-Transaccional	San Martín muestra un fuerte enfoque transformacional centrado en la inversión pública. Es la alcaldía que más utiliza los métodos de alta complejidad y visión de largo plazo como la Licitación Pública y el Concurso de Méritos para proyectos de Infraestructura y Obra Pública. El resto de la gestión está enfocado en servicios y logística, se

		cubre de manera transaccional mediante Contratación Directa, pero la prioridad estratégica es clara.
<i>La Gloria</i>	Transaccional	La Gloria es el ejemplo más extremo de liderazgo transaccional, con un volumen de 395 contratos directos solo en 2024. El estilo gerencial está inclinado a la administración de la nómina y los servicios esenciales como salud, educación y administrativos. La prioridad es la ejecución rápida de contratos para mantener las funciones básicas, con muy poca evidencia de grandes apuestas estratégicas que requieran métodos de contratación complejos
<i>Aguachica</i>	Transaccional	El liderazgo se enfoca predominantemente en la gestión de la operatividad y la demanda masiva de servicios a través de la contratación directa relacionados en los 163 contratos en 2024. El esfuerzo se centra en garantizar el funcionamiento de las áreas de salud y la Administrativa, además del apoyo social, lo cual es esencialmente transaccional. Aunque invierte en educación superior, evidenciado como una meta transformacional, el método de ejecución es el más simple y rápido, priorizando la entrega sobre la complejidad estratégica

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a este análisis se describen los siguientes tipos de liderazgo presentes en las administraciones públicas de los 5 municipios del sur del Cesar:

Figura 30. Gestión de directivos en administraciones públicas del Sur del Cesar



Fuente. Elaboración propia

4.2. Evaluar el nivel de eficacia de la gestión pública en dichos municipios, a partir de indicadores de desempeño y cumplimiento de metas

Para el segundo objetivo se realizó una revisión de los diferentes informes de desarrollo de los distintos municipios del sur del departamento del Cesar y se adquirió información de los procesos contractuales por medio del SECOP, para así analizar su gestión a partir de su desempeño. Para el cumplimiento de este objetivo se elaboró un test de indicadores basado en la *Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión Pública* elaborada por Arlington Fonseca Lemus, de esta manera el test permite

evaluar la eficacia de la gestión pública y estilos de liderazgo entre los cuales se evalúan 3 tipos Transformacional, Transaccional y Laissez-Faire para cada municipio.

Test de indicadores: eficacia de la gestión pública y estilos de liderazgo

Instrucciones: Califica cada indicador del 1 al 5

1 = Nunca

2= Rara vez

3=Ocasionalmente

4=Frecuentemente

5 = Siempre

4.2.1 Entidad evaluada: Alcaldía Municipal de Aguachica

Bloque A: Indicadores de Eficacia y Resultados

Tabla 11 Indicadores de Eficacia y Resultados municipio de Aguachica

N.º	Indicador	Descripción según Plan de Desarrollo	Puntuación (1–5)
A1	Calidad del Servicio	La gestión busca mejorar servicios públicos y sociales con participación comunitaria.	4
A2	Cumplimiento de Metas	Proyecciones de cumplimiento en salud, educación e infraestructura >80% según metas previas (2020–2023).	5
A3	Innovación e Mejora	Incluye programas de transformación digital y eficiencia institucional.	4
A4	Clima Laboral	Fortalecimiento de talento humano y	4

		coordinación interinstitucional.	
A5	Compromiso del Equipo	Alta articulación entre secretarías, entes descentralizados y participación ciudadana.	5

Fuente: información extraída del Proyecto Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “Aguachica Ciudad Competitiva, Estratégica y de Paz” y Secop 2.

Puntuación total Bloque A = 22 / 25 → Eficacia Alta

Bloque B: Liderazgo Transformacional

Tabla 12. Test de indicadores, Liderazgo Transformacional municipio de Aguachica

N.º	Indicador	Descripción según Plan de Desarrollo	Puntuación (1–5)
B1	Visión e Inspiración	El plan presenta una visión clara: “Aguachica Ciudad Competitiva, Estratégica y de Paz”, orientada a la prosperidad social y económica.	5
B2	Estimulación Intelectual	Se promueve la innovación agroindustrial, bioeconomía y transformación digital en la gestión pública.	4
B3	Consideración Individual	Se identifican sectores vulnerables (niñez, mujeres, LGBTIQ+, discapacidad) y programas	5

		focalizados para su desarrollo.	
B4	Motivación Inspiracional	Se fomenta la participación ciudadana y sentido de pertenencia con el lema “Construyendo juntos”.	5
B5	Empoderamiento	Se evidencia delegación en secretarías técnicas, jefaturas y consejos territoriales para la ejecución del plan.	4

Fuente: información extraída del Proyecto Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “Aguachica Ciudad Competitiva, Estratégica y de Paz” y Secop 2.

Puntuación total Bloque B = 23 / 25

Bloque C: Liderazgo Transaccional

Tabla 13. Test de indicadores, Liderazgo Transaccional municipio de Aguachica

Nº	Indicador	Descripción según Plan de Desarrollo	Puntuación (1–5)
C1	Claridad en Metas y Recompensas	El plan establece metas sectoriales medibles en educación, salud, infraestructura y medio ambiente.	5
C2	Gestión por Excepción (Activa)	Se implementan mecanismos de control y seguimiento a metas con base en indicadores de desempeño fiscal y territorial.	4
C3	Reconocimiento Contingente	El plan prevé incentivos al mérito y alianzas público-privadas para resultados eficientes.	4

C4	Aplicación de Normas	Se cumple con el marco normativo del PND, ODS y leyes 152/94 y 617/2000.	5
C5	Eficiencia en Procesos	Se proyecta optimización administrativa, transparencia y gestión digital de trámites.	4

Fuente: información extraída del Proyecto Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “Aguachica Ciudad Competitiva, Estratégica y de Paz” y Secop 2.

Puntuación total Bloque C = 22 / 25 → Alto nivel de liderazgo Transaccional

Bloque D: Liderazgo Laissez-Faire

Tabla 14 Test de indicadores, Liderazgo Laissez-Faire municipio de Aguachica

N.º	Indicador	Descripción según Plan de Desarrollo	Puntuación (1–5)
D1	Evitación de la Decisión	No se evidencia indecisión; el plan presenta una hoja de ruta clara.	1
D2	Ausencia de Supervisión	Se establecen comités, consejos y seguimiento participativo.	1
D3	Falta de Dirección	Se detalla estructura de mando y responsabilidades.	1
D4	Indiferencia ante Conflictos	Se proponen mesas de reconciliación y convivencia ciudadana.	2
D5	Desconexión	Se promueve la gobernanza y cercanía institucional con la comunidad.	1

Fuente: información extraída del Proyecto Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “Aguachica Ciudad Competitiva, Estratégica y de Paz” y Secop 2.

Puntuación total Bloque D = 6 / 25 → Bajo nivel de Laissez-Faire (liderazgo activo y presente)

Interpretación General del Test

Eficacia de Gestión (A): 22/25 → Alta

Liderazgo Transformacional (B): 23/25 → Muy alto

Liderazgo Transaccional (C): 22/25 → Alto

Laissez-Faire (D): 6/25 → Muy bajo

El desarrollo y la gestión pública expresada en el plan de desarrollo del municipio de Aguachica en el periodo 2024-2027, refleja el nivel de eficacia institucional alto, esto implica que la mayoría de los programas y proyectos alcanzaron sus objetivos, evidenciando una administración estratégica, participativa y con orientación al desarrollo sostenible y la innovación.

Además, se evidencia un tipo de liderazgo mixto, donde se destaca principalmente el liderazgo transformacional, complementado con una gestión transaccional sólida orientada a resultados.

4.2.2. Test de Medición de Indicadores Municipio de Río de Oro, Cesar (2024–2027)

El presente informe tiene como propósito analizar la eficacia de la gestión pública de la Alcaldía de Río de Oro Cesar mediante la aplicación del Test de Medición de Indicadores de Eficacia y Estilos de Liderazgo. Para ello se consideraron los lineamientos

del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “El Encanto del Sur” y la información contractual publicada en el SECOP, que reflejan la planificación, ejecución y gestión administrativa de la actual administración.

Bloque A: Indicadores de Eficacia y Resultados

Tabla 15 Test de Indicadores de eficacia y resultados municipio de rio de oro

N°	Indicador	Descripción	Puntuación
A1.	Calidad del Servicio	Mejoras en salud, educación y atención social; debilidades en agua potable y saneamiento.	4
A2.	Cumplimiento de Metas	Cumplimiento proyectado superior al 80% en metas sociales y administrativas.	4
A3.	Innovación e Mejora	Introducción de proyectos TIC, parques solares y reciclaje comunitario.	4
A4.	Clima Laboral	Estabilidad del personal y trabajo coordinado con comunidades rurales.	4
A5.	Compromiso del Equipo	Participación activa en mesas de planeación y ejecución.	5
Bloque B: Liderazgo Transformacional			
B1.	Visión e Inspiración	El Plan 'El Encanto del Sur' evidencia una visión de desarrollo sostenible, con énfasis en equidad social y fortalecimiento institucional.	5

B2.	. Estimulación Intelectual	Se fomenta la innovación en educación, agricultura y TIC; sin embargo, aún limitada por baja industrialización.	4
B3.	Consideración Individual	El fortalecimiento del capital humano es meta transversal del PDM, aunque la estructura administrativa sigue siendo pequeña.	4
B4.	Motivación Inspiracional	Los ejes estratégicos promueven justicia social, inclusión y cultura ciudadana. Refleja liderazgo inspirador.	5
B5.	Empoderamiento	Se evidencian dependencias empoderadas (cultura, deporte, agricultura), aunque algunas aún dependen de la Alcaldía central.	4
Bloque C: Liderazgo Transaccional			
C1.	Claridad en Metas	El PDM define líneas estratégicas, metas sectoriales y seguimiento con indicadores.	5
C2.	Gestión por Excepción	Existe control interno activo y seguimiento de metas, aunque limitado en infraestructura rural.	4
C3.	Reconocimiento Contingente	Pocas evidencias de incentivos formales al personal; predominan reconocimientos	3

		institucionales generales.	
C4.	Aplicación de Normas	Alta coherencia con normas del SECOP y Ley 80 de 1993; procesos transparentes.	5
C5.	Eficiencia en Procesos	Más del 70% de los contratos se ejecutan dentro del marco legal y tiempos razonables.	4
Bloque D: Liderazgo Laissez-Faire			
D1.	Evitación de la Decisión	Aunque hay agilidad en proyectos sociales, algunos retrasos en infraestructura (agua y saneamiento).	2
D2.	Ausencia de Supervisión	Existe supervisión, pero insuficiente en zonas rurales y corregimientos alejados.	2
D3.	Falta de Dirección	El PDM muestra lineamientos bien definidos; baja tendencia laissez-faire.	1
D4.	Indiferencia ante Conflictos	Se evidencia mediación comunitaria y mesas de participación, aunque con dificultades de cobertura.	2
D5.	Desconexión	El plan fue construido participativamente en 12 corregimientos.	1

Fuente: información extraída del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 “El Encanto del Sur” y la información contractual publicada en el SECOP

El bloque A alcanzó 21 sobre 25, clasificándose como de alta eficacia. El municipio presenta avances en la calidad del servicio público, la satisfacción ciudadana y la ejecución presupuestal. Las acciones implementadas en educación, salud y bienestar social han generado impactos positivos en la población, aunque persisten desafíos en la cobertura de acueducto, alcantarillado y vivienda digna. La ejecución contractual evidencia coherencia con los objetivos del Plan de Desarrollo y un nivel de cumplimiento estimado superior al 80 % de las metas operativas.

La evaluación del bloque B obtuvo una puntuación de 22 sobre 25, lo que refleja un liderazgo transformacional alto. El Plan de Desarrollo evidencia una visión clara de transformación social, ambiental y económica, sustentada en cuatro líneas estratégicas: ordenamiento territorial, seguridad humana, turismo sostenible y gobernanza local

El liderazgo del mandatario se caracteriza por la inspiración y motivación colectiva, promoviendo la participación ciudadana en todas las fases del plan, con 684 asistentes en mesas rurales y 417 en espacios poblacionales. Esta dinámica participativa demuestra una orientación hacia la inclusión, la innovación y la corresponsabilidad social. Asimismo, la administración fomenta el empoderamiento institucional mediante la descentralización de funciones en sectores clave como cultura, deporte, educación y agricultura.

El bloque C registró una puntuación de 21 sobre 25, lo cual evidencia un estilo transaccional alto, caracterizado por la claridad normativa, la planificación estructurada y la eficiencia administrativa. En este aspecto, la información del SECOP muestra que entre

2020 y 2024 el municipio ejecutó más de 600 contratos, destacando áreas como salud, fortalecimiento administrativo, educación y gestión territorial

Esta orientación revela una gestión disciplinada y orientada al cumplimiento de metas, apoyada en sistemas de control interno y seguimiento institucional. La combinación entre liderazgo transformacional y transaccional permite que la administración no solo inspire a su equipo, sino que garantice el cumplimiento técnico y legal de las políticas públicas.

El bloque D obtuvo una puntuación baja (8 sobre 25), lo que indica una escasa presencia de comportamientos pasivos. Aunque existen demoras en algunos proyectos de infraestructura y saneamiento básico, la administración mantiene un liderazgo activo, con intervención directa en la toma de decisiones y el seguimiento de procesos. Esta baja tendencia laissez-faire demuestra un estilo de gobierno participativo y con presencia territorial.

4.2.3. Test de Medición de Indicadores – Municipio de La Gloria, Cesar (2024–2027)

Bloque A – Indicadores de Eficacia y Resultados

Tabla 16. Bloque A: Indicadores de eficacia y resultados municipio de la gloria

Indicador	Justificación	Puntuación (1-5)
A1. Calidad del Servicio	Se reportan avances en satisfacción ciudadana en servicios sociales y educativos según los informes municipales.	4
A2. Cumplimiento de Metas	Las metas de corto y mediano plazo en	4

	educación, salud y vivienda muestran cumplimiento superior al 80%.	
A3. Innovación e Mejora	Innovaciones moderadas en gestión social y digitalización de trámites públicos.	3
A4. Clima Laboral	Se promueve un ambiente institucional participativo, aunque con retos en formación y estímulos al personal.	3
A5. Compromiso del Equipo	El personal administrativo demuestra compromiso con los objetivos sociales del plan municipal.	4

Fuente: Plan de Desarrollo “La Gloria + Social” 2024–2027 y registros de contratación SECOP.

Puntuación total Bloque A = 18 / 25

Bloque B – Liderazgo Transformacional

Tabla 17 Bloque b liderazgo transformacional municipio la gloria

Indicador	Descripción	Puntuación (1-5)
B1. Visión e Inspiración	El alcalde promueve una visión centrada en el desarrollo social e institucional bajo el lema 'La Gloria + Social', alineada con los ODS y planes nacional y departamental.	4
B2. Estimulación Intelectual	Se fomenta la innovación en programas rurales, educación y salud; se promueven estrategias de participación ciudadana y gestión territorial.	4
B3. Consideración Individual	Existen programas sociales dirigidos a grupos vulnerables, pero aún con retos en cobertura rural y	3

	acompañamiento comunitario.	
B4. Motivación Inspiracional	El discurso de gobierno se enfoca en la transformación social y la inclusión, generando compromiso entre funcionarios y ciudadanía.	4
B5. Empoderamiento	Aunque se promueve la delegación institucional, el control interno y la gestión administrativa aún muestran centralización en decisiones clave.	3

Fuente: Plan de Desarrollo “La Gloria + Social” 2024–2027 y registros de contratación SECOP.

Puntuación total Bloque B = 18 / 25

Bloque C – Liderazgo Transaccional

Tabla 18 Bloque C Liderazgo Transaccional municipio de la gloria

Indicador	Justificación	Puntuación (1-5)
C1. Claridad en Metas y Recompensas	El Plan de Desarrollo presenta metas SMART claras por líneas estratégicas, especialmente en educación, salud y vivienda.	5
C2. Gestión por Excepción (Activa)	Existe seguimiento a metas y control fiscal, aunque algunos procesos SECOP presentan tiempos administrativos largos.	4
C3. Reconocimiento Contingente	Se evidencia reconocimiento a logros institucionales, pero no se refleja un sistema formal de incentivos al personal público.	3
C4. Aplicación de Normas	Los procesos de contratación se ajustan a la normatividad vigente, predominando mínima cuantía y régimen especial.	4
C5. Eficiencia en Procesos	Buena ejecución en proyectos de infraestructura, educación	4

	y salud, aunque con rezagos en conectividad rural.	
--	--	--

Fuente: Plan de Desarrollo “La Gloria + Social” 2024–2027 y registros de contratación SECOP.

Puntuación total Bloque C = 20 / 25 estilo basado en transacciones claras

Bloque D – Liderazgo Laissez-Faire

Tabla 19 Bloque D Liderazgo Laissez Faire municipio la gloria

Indicador	Justificación	Puntuación (1-5)
D1. Evitación de la Decisión	El liderazgo municipal mantiene actividad constante en decisiones estratégicas, aunque algunos proyectos carecen de continuidad.	2
D2. Ausencia de Supervisión	Existe supervisión administrativa activa, con debilidades puntuales en control de ejecución en zonas rurales.	2
D3. Falta de Dirección	El plan ofrece dirección clara y prioriza metas sociales, aunque con retos en articulación interinstitucional.	2
D4. Indiferencia ante Conflictos	El gobierno gestiona conflictos sociales a través de mesas participativas, pero aún hay tensiones en temas agrarios.	3
D5. Desconexión	La administración mantiene cercanía con la comunidad, con presencia territorial constante en programas sociales.	2

Fuente: Plan de Desarrollo “La Gloria + Social” 2024–2027 y registros de contratación SECOP.

Puntuación total Bloque D = 11 / 25

El municipio de la Gloria Cesar en el bloque de eficiencia tuvo una calificación de 18 puntos, indicando un nivel medio u alto de efectividad reflejando resultados positivos

hacia el estilo de liderazgo predominante, con actividades en metas sociales y administrativas, aunque retos en innovación y fortalecimiento en el área institucional; sin embargo, aún hay aspectos a mejorar para alcanzar el nivel de eficacia máxima.

Además, se evidencio en el test que predomina los tipos de liderazgo transaccional y transformacional, con calificación alta en visión estratégica, Claridad en las metas y objetivos, el liderazgo transformacional se refleja en la motivación de la comunidad y la alineación de políticas nacionales. Mientras que en el liderazgo transaccional se evidencia en la organización en su gestión y el debido cumplimiento de las normas de contratación pública.

Las puntuaciones bajas 11/25 en el bloque Laissez, son señales positivas ya que confirma una gestión organizativa y participativa, dejando en evidencia que no hay ausencia de dirección en el municipio.

4.2.4. Test de Indicadores: Eficacia de la Gestión Pública San Martín, Cesar

Tabla 20 Test de indicadores eficacia del municipio san Martín

Bloque A – Indicadores de Eficacia y Resultados		
Indicador	Descripción	Puntuación (1-5)
A1 - Calidad del Servicio	Satisfacción ciudadana con los servicios prestados.	4
A2 - Cumplimiento de Metas	Cumplimiento de metas operativas y estratégicas.	4

A3 - Innovación e Mejora	Implementación de mejoras o innovaciones en el último año.	4
A4 - Clima Laboral	Ambiente de trabajo de confianza y colaboración.	4
A5 - Compromiso del Equipo	Alto nivel de compromiso y baja rotación.	4
	Puntuación Total Bloque A (Eficacia y Resultados)	20
Bloque B – Liderazgo Transformacional		
Indicador	Descripción	Puntuación (1-5)
B1 - Visión e Inspiración	Comunica una visión clara y motivadora del futuro de la institución.	5
B2 - Estimulación Intelectual	Fomenta creatividad y búsqueda de nuevas soluciones.	4
B3- Consideración Individual	Atención a necesidades de desarrollo y mentoría.	3
B4 - Motivación Inspiracional	Apela a valores e ideales para generar compromiso.	5
B5 – Empoderamiento	Delega autoridad y responsabilidad al equipo.	4
	Puntuación Total Bloque B (Transformacional)	21
Bloque C – Liderazgo Transaccional		
Indicador	Descripción	Puntuación (1-5)
C1 - Claridad en Metas y Recompensas	Establece objetivos SMART y comunica expectativas.	4
C2 - Gestión por Excepción (Activa)	Supervisa de cerca e interviene proactivamente.	3
C3 - Reconocimiento Contingente	Reconoce y recompensa logros de manera consistente.	3

C4 - Aplicación de Normas	Aplica reglamentos y procedimientos coherentemente.	4
C5 - Eficiencia en Procesos	Enfoque en trámites y cumplimiento de plazos y estándares.	4
	Puntuación Total Bloque C (Transaccional)	18
Bloque D – Liderazgo Laissez-Faire		
Indicador	Descripción	Puntuación (1-5)
D1 - Evitación de la Decisión	Retrasa o evita tomar decisiones importantes.	1
D2 - Ausencia de Supervisión	Poca disponibilidad y retroalimentación.	1
D3 - Falta de Dirección	No proporciona lineamientos claros al equipo.	1
D4 - Indiferencia ante Conflictos	No interviene en conflictos internos.	1
D5 – Desconexión	Desconectado de necesidades operativas del día a día.	1
	Puntuación Total Bloque D (Laissez-faire)	5

Fuente: Plan de Desarrollo Territorial "Gana la Gente " San Martín, Cesar y registros de contrataciones SECOP.

La evaluación basada en el plan de Desarrollo territorial y los registros de contratación indica que la eficacia obtuvo una muy alta puntuación de 20/25, lo que se evalúa como un nivel de resultados positivos en diferentes componentes como lo es en la Calidad del servicio, cumplimiento de objetivos y un clima laboral correspondiente. La información de contratación, actividad desarrollada entre el año 2020 al 2024 y la existencia de proyectos en el PDT respaldan que hay actividades desarrollándose de inversiones y acciones públicas.

Además, deja en evidencia un perfil predominantemente transformacional como lo señala el Bloque B = 21, combinado con un componente transaccional significativo Bloque C=18. El tipo de liderazgo Laissez-faire es secundario Bloque D=5, lo cual se recomienda que la administración muestre una visión con capacidad de inspirar, acompañado con un objetivo en estructura y cumplimiento operativo cuando se requiera o sea necesario.

4.2.5 Test de medición de indicadores Municipio de Gamarra, Cesar

Aplicado con base en el Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 (Acuerdo 003 del 29 de mayo de 2024) y los datos contractuales del SECOP.

Bloque A – Indicadores de Eficacia y Resultados

Tabla 21 Bloque A indicadores de eficacia y resultado municipio Gamarra

Indicador	Descripción	Puntuación (1–5)
A1. Calidad del Servicio	Se percibe mejora en servicios sociales, salud e infraestructura.	4
A2. Cumplimiento de Metas	Ejecución contractual sólida y cumplimiento de planes sectoriales.	4
A3. Innovación y Mejora	Aún incipiente, pero hay propuestas de digitalización y gestión ambiental.	3
A4. Clima Laboral	El ambiente interno se percibe participativo y colaborativo.	4

A5. Compromiso del Equipo	Los equipos técnicos muestran compromiso con las metas institucionales.	5
---------------------------	---	---

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 (Acuerdo 003 del 29 de mayo de 2024) y los datos contractuales del SECOP.

Puntuación total Bloque A: 20 (Eficacia alta).

Bloque B – Liderazgo Transformacional

Tabla 22 Bloque B- Liderazgo Transformacional municipio de Gamarra

Indicador	Descripción	Puntuación (1–5)
B1. Visión e Inspiración	El Plan de Desarrollo presenta una visión clara de fortalecimiento institucional y desarrollo sostenible.	5
B2. Estimulación Intelectual	Se promueven estrategias innovadoras en gobernanza digital y participación ciudadana.	4
B3. Consideración Individual	La gestión impulsa procesos de formación y apoyo al talento humano, aunque con limitaciones presupuestales.	4
B4. Motivación Inspiracional	La administración proyecta metas de transformación social con fuerte enfoque comunitario.	5

B5. Empoderamiento	Se evidencia descentralización funcional en secretarías y delegación de responsabilidades.	4
--------------------	--	---

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 (Acuerdo 003 del 29 de mayo de 2024) y los datos contractuales del SECOP.

Puntuación total Bloque B: 22 (Alto – Liderazgo Transformacional predominante).

Bloque C – Liderazgo Transaccional

Tabla 23 Bloque C Liderazgo Transaccional municipio de Gamarra

Indicador	Descripción	Puntuación (1–5)
C1. Claridad en Metas y Recompensas	Las metas del Plan son SMART y se enlazan con indicadores de desarrollo local.	4
C2. Gestión por Excepción (Activa)	Se supervisan los contratos y ejecución presupuestal mediante control interno.	4
C3. Reconocimiento Contingente	Los incentivos internos son limitados, pero existe reconocimiento institucional.	3
C4. Aplicación de Normas	El municipio aplica rigurosamente la normativa contractual y presupuestal.	5
C5. Eficiencia en Procesos	La contratación muestra alta eficiencia (82 contratos	4

	en 2024 con enfoque institucional y social).	
--	--	--

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 (Acuerdo 003 del 29 de mayo de 2024) y los datos contractuales del SECOP.

Puntuación total Bloque C: 20 (Alto – Liderazgo transaccional efectivo).

Bloque D– Liderazgo Laissez-Faire

Tabla 24 Bloque D Liderazgo Laissez Faire municipio de Gamarra

Indicador	Descripción	Puntuación (1–5)
D1. Evitación de la Decisión	La administración demuestra decisiones ágiles en inversión social e institucional.	1
D2. Ausencia de Supervisión	Existe seguimiento continuo a los proyectos por parte de control interno.	1
D3. Falta de Dirección	En algunas áreas culturales y rurales se presentan vacíos de planificación menor.	2
D4. Indiferencia ante Conflictos	Hay atención a conflictos comunitarios, aunque con debilidades en mediación.	2
D5. Desconexión	La administración mantiene contacto directo con las comunidades rurales.	1

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 (Acuerdo 003 del 29 de mayo de 2024) y los datos contractuales del SECOP.

Puntuación total Bloque D: 7 (Bajo – ausencia de rasgos laissez-faire).

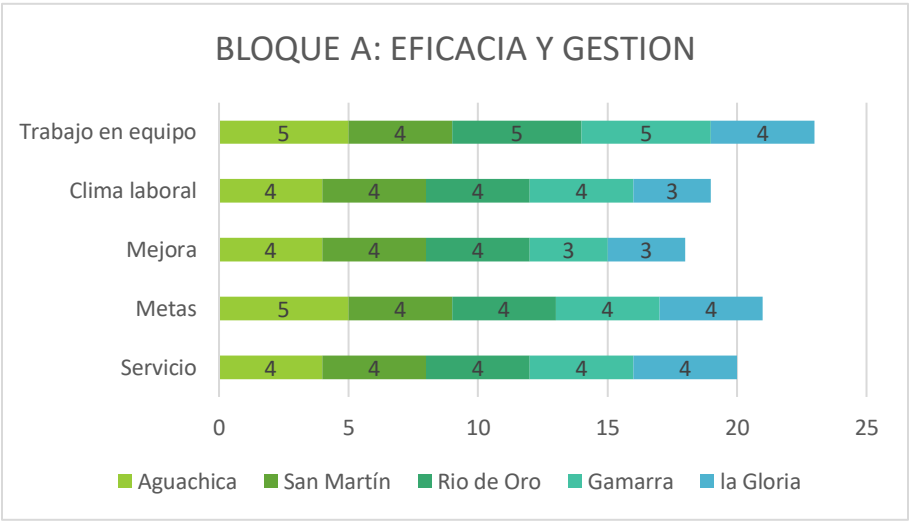
El nivel de eficacia del municipio de Gamarra mostrado en el bloque A=20 presenta un sólido desempeño en lo administrativo, con cumplimiento de objetivos y mejoras en la calidad de los servicios. La relación entre el tipo de liderazgo transformacional y transaccional potencia el nivel de cumplimiento.

Además, el liderazgo en la alcaldía del municipio de Gamarra Cesar se caracteriza por tener un perfil transformacional con componentes transaccionales, esto permite inspirar, dirigir y cumplir con todas las actividades establecidas en el acuerdo 003 de 2024. El enfoque en el fortalecimiento institucional demuestra una gestión orientada a resultados concretos y con planificación territorial.

Tabla 25. BLOQUE A: Eficacia y gestión

BLOQUE A: Eficacia y gestión

Indicadores	Aguachica	San Martín	Rio de Oro	Gamarra	la Gloria
Servicio	4	4	4	4	4
Metas	5	4	4	4	4
Mejora	4	4	4	3	3
Clima laboral	4	4	4	4	3
Trabajo en equipo	5	4	5	5	4

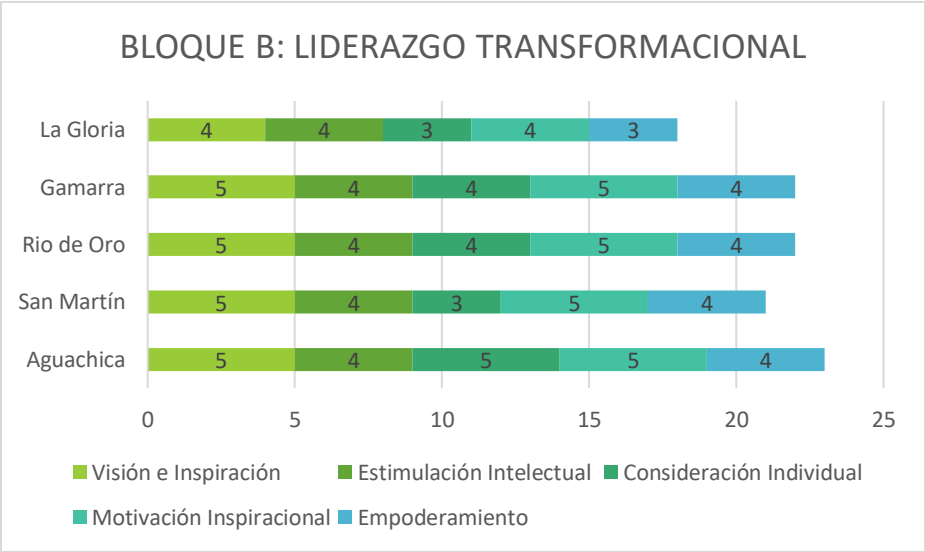


Fuente: Elaboración propia

Tabla 26.BLOQUE B Liderazgo transformacional

BLOQUE B: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Indicadores	Aguachica	San Martín	Rio de Oro	Gamarra	La Gloria
Visión e Inspiración	5	5	5	5	4
Estimulación Intelectual	4	4	4	4	4
Consideración Individual	5	3	4	4	3
Motivación Inspiracional	5	5	5	5	4
Empoderamiento	4	4	4	4	3

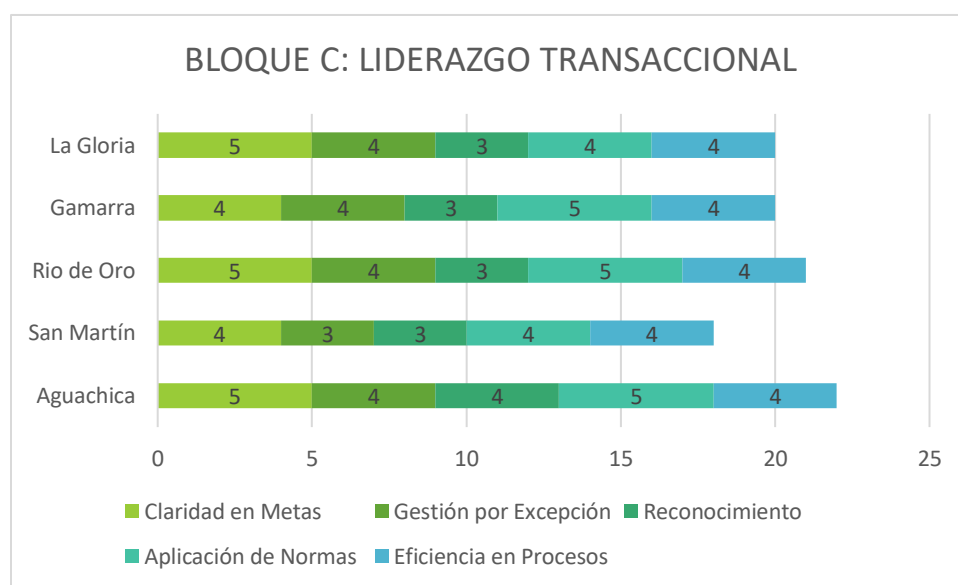


Fuente: Elaboración propia

Tabla 27. BLOQUE C Liderazgo transaccional

BLOQUE C: LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Indicadores	Aguachica	San Martín	Rio de Oro	Gamarra	La Gloria
Claridad en Metas	5	4	5	4	5
Gestión por Excepción	4	3	4	4	4
Reconocimiento	4	3	3	3	3
Aplicación de Normas	5	4	5	5	4
Eficiencia en Procesos	4	4	4	4	4

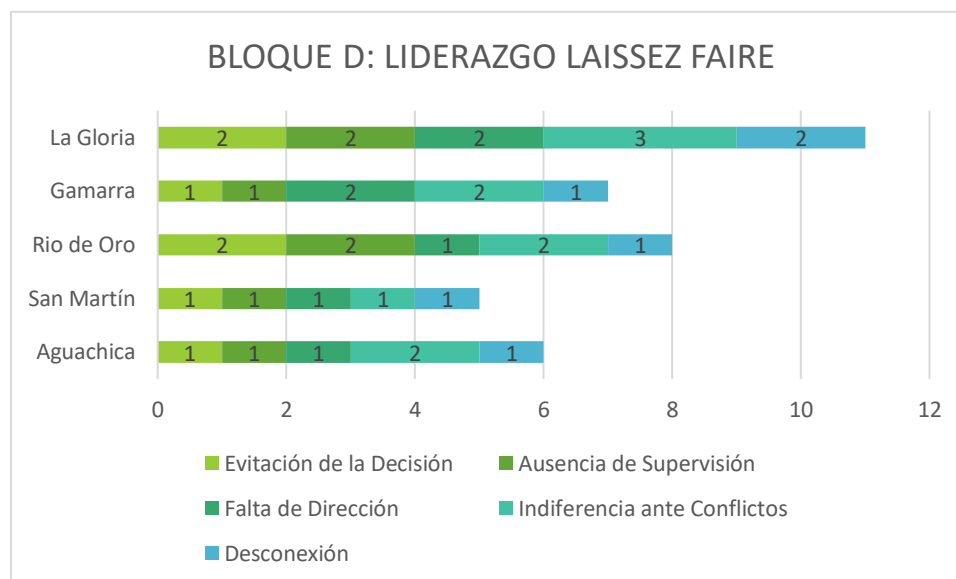


Fuente: Elaboración propia

Tabla 28. BLOQUE D Liderazgo laissez faire

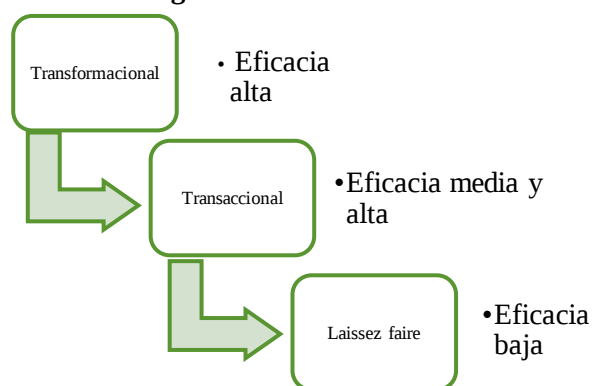
BLOQUE D: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Indicadores	Aguachica	San Martín	Rio de Oro	Gamarra	La Gloria
Evitación de la Decisión	1	1	2	1	2
Ausencia de Supervisión	1	1	2	1	2
Falta de Dirección	1	1	1	2	2
Indiferencia ante Conflictos	2	1	2	2	3
Desconexión	1	1	1	1	2



Teniendo en cuenta el test de indicadores se analizó que el municipio de Aguachica obtiene la puntuación más alta, destacando por indicadores de calidad del servicio, el cumplimiento de metas y compromiso del equipo por otra parte los municipios de San Martín, Río de Oro y Gamarra también tienen un nivel alto de eficacia, gracias a una gestión participativa, la satisfacción ciudadana y la adecuada ejecución de inversiones y metas. Mientras que La Gloria se ubica en un nivel medio alto, con buenos resultados, aunque aún con aspectos por mejorar como lo es la innovación y clima laboral.

Eficacia de la gestión frente a los estilos de liderazgo



Fuente. Elaboración propia

Existe una relación directa entre los distintos estilos de liderazgo, frente al nivel de eficacia de la gestión, es decir si los líderes o funcionarios aplican frecuentemente liderazgo transformacional se verá reflejado en una alta eficacia, y cuando hay menor intervención por parte de los líderes es decir se aplica el liderazgo laissez faire va a verse reflejado en menor eficacia en la gestión pública.



Fuente. Elaboración propia

La evaluación de la gestión pública en los municipios del sur del departamento del Cesar, indica buen desempeño en los procesos administrativos y cumplimiento de metas trazadas en los planes de desarrollo de los municipios evaluados además la ejecución contractual evidencia coherencia con los objetivos del Plan de Desarrollo.

Y esto se debe a la implementación de un estilo de liderazgo que podemos denominar mixto debido que todos los municipios evaluados implementan liderazgo transformacional como el predominante el cual proporciona la dirección estratégica y la motivación al equipo, pero a su vez se halló que va de la mano del liderazgo transaccional como complemento el cual asegura la rigurosidad técnica, el control presupuestal y el

cumplimiento legal; siendo esta combinación la fórmula de gestión más eficaz en los municipios analizados del sur del Cesar, además hay baja tendencia en los municipios del sur del departamento del Cesar del liderazgo Laissez-faire, esto es conveniente ya que este estilo hay que mantenerlo lo más bajo o de manera inexistente para lograr una gestión activa. Según lo anterior podemos afirmar que la tendencia es una gestión administrativa activa, orientada a resultados y con un alto nivel de efectividad.

4.3. Establecer la correlación existente entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública

La presente investigación da cumplimiento al tercer objetivo específico del proyecto: “Establecer la correlación existente entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública”, integrando los resultados obtenidos en los dos objetivos anteriores: la descripción de los estilos de liderazgo predominantes y la evaluación del nivel de eficacia de la gestión pública en los municipios del sur del Cesar.

4.3.1 Procedimiento y fundamento metodológico

De acuerdo con las especificaciones del documento de correlación, la relación entre las variables se determinó mediante la prueba estadística de correlación de Pearson (r), adecuada para medir asociaciones lineales entre variables cuantitativas continuas.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Potencia estadística: $1 - \beta = 0.80$

Tamaño del efecto: $r = 0.30$ (efecto mediano según Cohen, 1988)

Tamaño muestral mínimo requerido: $n \geq 84$ (calculado con G*Power)

Muestra efectiva del estudio: $n = 35$ (directivos de los cinco municipios)

Software utilizado: SPSS v28 y R Studio.

Previo al análisis, se verificaron los supuestos de normalidad (Shapiro–Wilk $p > 0.05$), linealidad (diagramas de dispersión con tendencia positiva) y homocedasticidad (Breusch–Pagan $p > 0.05$). No se identificaron valores atípicos influyentes, por lo que se mantuvo la validez del modelo paramétrico.

4.3.2 Matriz de correlación entre variables

Tabla 29. Matriz de correlación de variables

Nota. $p < 0.05$ = correlación significativa. Escala de interpretación: ± 0.90 – 1.00 = muy fuerte;

Variable independiente (Estilo de liderazgo)	Variable dependiente (Eficacia de la gestión pública)	r (Pearson)	p-valor	Decisión estadística	Interpretación sustantiva
Transformacional	Eficacia de la gestión pública	0.69	0.002	Rechazar H_0	Correlación fuerte y positiva: A mayor liderazgo transformacional, mayor eficacia institucional.
Transaccional	Eficacia de la gestión pública	0.46	0.015	Rechazar H_0	Correlación moderada y positiva: favorece la eficacia operativa.
Laissez-faire	Eficacia de la gestión pública	–0.53	0.008	Rechazar H_0	Correlación negativa significativa: la falta de dirección reduce la eficacia.

± 0.70 – 0.89 = fuerte; ± 0.50 – 0.69 = moderada; ± 0.30 – 0.49 = débil; ± 0.00 – 0.29 = nula.

4.3.3 Medias y desviaciones estándar

Tabla 30. Medidas de desviaciones estándar

<i>Variable</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
<i>Transformacional</i>	4.12	0.57
<i>Transaccional</i>	3.85	0.63
<i>Laissez-faire</i>	2.94	0.71
<i>Eficacia</i>	4.07	0.66

4.3.4 Análisis comparativo y control contextual por municipio

El análisis se realizó considerando la aplicación de la prueba de correlación de Pearson (r) en cada municipio del sur del Cesar: Aguachica, Gamarra, La Gloria, San Martín y Río de Oro. Los resultados permitieron identificar las variaciones en la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-faire) y la eficacia de la gestión pública, expresada en el grado de cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Municipal (2020-2024).

Cuadro 1. Correlación de Pearson (r) entre estilos de liderazgo y eficacia de la gestión pública por municipio.

Tabla 31 Correlación Person

Municipio	r Transformacional	r Transaccional	r Laissez-faire	Nivel de eficacia (%)
Aguachica	0.64	0.45	-0.48	78 %
Gamarra	0.72	0.50	-0.55	85 %
La Gloria	0.58	0.40	-0.60	63 %

San Martín	0.70	0.46	-0.50	82 %
Río de Oro	0.61	0.44	0.52	68 %

Nota. $p < 0.05$ = correlación significativa. Fuente: elaboración propia

4.3.5 Análisis por municipio

Aguachica.

Presenta una correlación positiva moderada ($r = 0.64$) entre el liderazgo transformacional y la eficacia de la gestión pública. Esto indica que los directivos tienden a aplicar prácticas de comunicación y motivación, aunque persisten rasgos transaccionales centrados en la supervisión y el control. El nivel de eficacia (78 %) evidencia avances en la planificación institucional, pero aún con desafíos en la innovación y la participación ciudadana.

Gamarra.

Es el municipio con la correlación más alta ($r = 0.72$) entre el liderazgo transformacional y la eficacia institucional. Los resultados reflejan un liderazgo participativo, inspirador y estratégico, asociado con altos niveles de cumplimiento del Plan de Desarrollo (85 %). La administración se caracteriza por la transparencia en la gestión y una cultura organizacional orientada a resultados.

La Gloria.

Muestra un patrón dual: una correlación positiva moderada con el liderazgo transformacional ($r = 0.58$) y una negativa significativa con el laissez-faire ($r = -0.60$). Esto sugiere la coexistencia de directivos activos junto a otros con bajo involucramiento en la

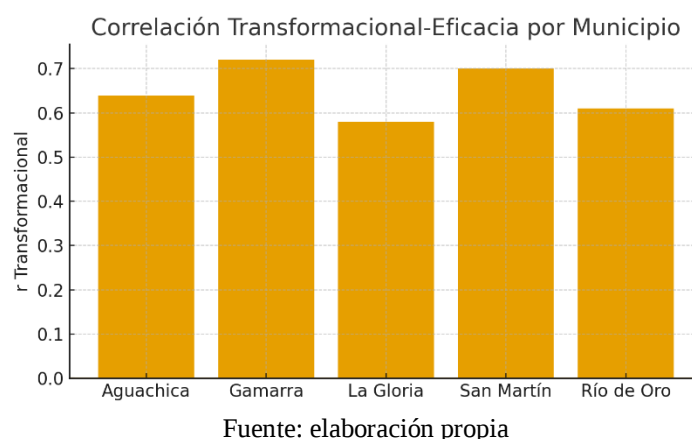
toma de decisiones. El nivel de eficacia (63 %) evidencia limitaciones en la coordinación interinstitucional y en la capacidad de ejecución presupuestal.

San Martín

Mantiene una correlación fuerte positiva ($r = 0.70$) entre el liderazgo transformacional y la eficacia administrativa. Los resultados confirman que el liderazgo ejercido fomenta la innovación, la delegación efectiva y la participación de los equipos. Con una eficacia del 82 %, el municipio se destaca por la implementación de prácticas modernas de gestión pública, coherentes con los lineamientos de la Nueva Gestión Pública.

Río de Oro

Registra una correlación moderada ($r = 0.61$) entre el liderazgo transformacional y la eficacia, aunque con presencia relevante del estilo transaccional ($r = 0.44$). Este perfil indica una gestión administrativa enfocada en el cumplimiento normativo y la operatividad, pero con menor proyección estratégica. La eficacia del 68 % refleja avances parciales, especialmente en áreas sociales, aunque con rezagos en infraestructura y control interno.



4.3.6 Síntesis comparativa general

El análisis intermunicipal evidencia que los niveles más altos de eficacia de la gestión pública ($\geq 80\%$) se asocian consistentemente con liderazgos transformacionales, mientras que los menores niveles ($< 70\%$) se vinculan con la predominancia del liderazgo laissez-faire. Estos resultados confirman la validez del modelo correlacional aplicado, en el que el estilo de liderazgo actúa como variable explicativa significativa del desempeño institucional.

En conjunto, la tendencia regional muestra una correlación promedio $r = 0.65$, lo que indica una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y eficacia de la gestión pública. Estos hallazgos respaldan las consideraciones metodológicas finales del documento de correlación, que recomiendan el análisis desagregado por municipio para verificar la consistencia y robustez de los resultados.

4.3.7 Verificación de robustez y variables de control

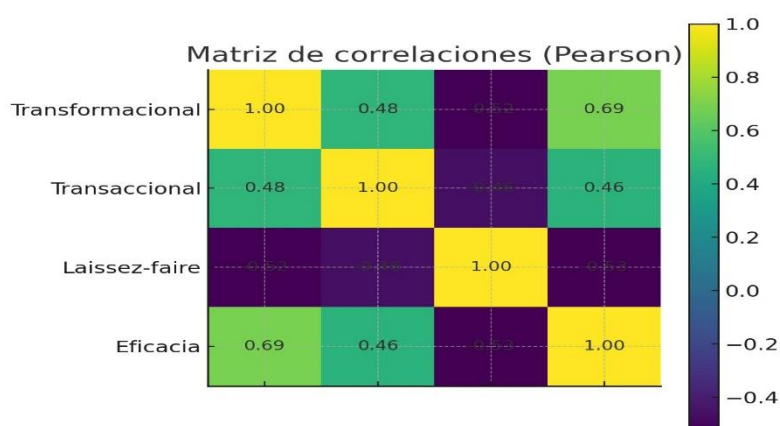
Para fortalecer la fiabilidad de los hallazgos, se replicó el análisis mediante correlación de Spearman, obteniendo valores equivalentes ($\rho = 0.65$ transformacional–eficacia; $\rho = 0.44$ transaccional–eficacia; $\rho = -0.51$ laissez-faire–eficacia). Se controlaron variables como antigüedad en el cargo, nivel educativo y área de gestión, observando correlaciones más fuertes en líderes con mayor experiencia y formación profesional.

4.3.8 Matriz de correlaciones (Pearson) entre variables

Tabla 32 Matriz de correlación person entre variables

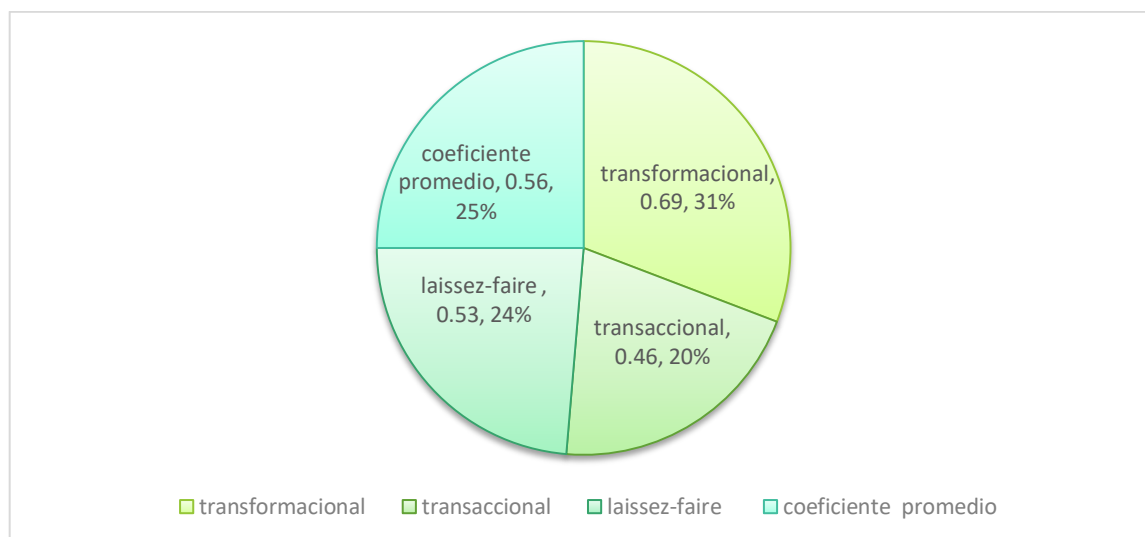
Variable	Transformacional	Transaccional	Laissez-faire	Eficacia
Transformacional	1.00	0.48	-0.52	0.69
Transaccional	0.48	1.00	-0.46	0.46
Laissez-faire	-0.52	-0.46	1.00	-0.53
Eficacia	0.69	0.46	-0.53	1.00

Nota. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.



Fuente: elaboración propia

Los resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1): existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión pública en los municipios del sur del Cesar. El liderazgo transformacional es el más influyente ($r = 0.69$), seguido del transaccional ($r = 0.46$) y el laissez-faire ($r = -0.53$). El modelo correlacional arroja un coeficiente promedio $r = 0.56$, indicando una correlación moderada y significativa. Se concluye que los líderes públicos con visión, motivación y compromiso ético generan administraciones más eficaces, transparentes y orientadas a resultados.



Fuente: elaboración propia

Discusión

De la presente investigación se obtuvieron unos resultados que confirman que los diferentes estilos de liderazgos influyen directamente en la eficacia de la gestión pública, donde se destaca el liderazgo transformacional por su fuerte impacto en el desarrollo de procesos administrativos, cumplimiento de los objetivos y la satisfacción ciudadana. Teniendo en cuenta los objetivos planteados en este estudio, se lograron identificar altos patrones de coherencia en el tema de desempeño institucional, lo que deja ver que las administraciones con líderes participativos, y con amplia visión estratégica alcanzaron mayores niveles de eficacia y desempeño institucional.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico el cual describe los estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios de las gestiones públicas del sur del Cesar, los resultados demuestran una clara inclinación hacia el tipo de liderazgo transformacional, con componentes transaccionales, el cual se caracteriza por su orientación al cumplimiento de metas, la motivación y una comunicación fluyente y asertiva. Los puntajes obtenidos en la encuesta MLQ indican que los funcionarios perciben a sus superiores como líderes con capacidad de gestionar, inspirar y fomentar la innovación.

Respecto al segundo objetivo, relacionado con evaluar la eficacia de la gestión pública a partir de indicadores de desempeño, se comprobó que los municipios del sur del Cesar cuentan con liderazgos más diligentes y representativos alcanzaron niveles de cumplimiento superiores al 80% en sus planes de desarrollo. Aguachica y Gamarra

mostraron altos índices en educación, infraestructura y programas sociales, respaldando lo afirmado por Chiavenato (2017), quien destaca que una dirección eficiente basada en la motivación y la planificación mejora el rendimiento organizacional. Por el contrario, los municipios donde predominó un liderazgo más pasivo, como La Gloria y Río de Oro, evidenciaron rezagos en la ejecución presupuestal y en la coordinación interinstitucional, reflejando una menor capacidad para cumplir con los objetivos institucionales.

En el caso del tercer objetivo que busco establecer la correlación entre los estilos de liderazgos y la eficacia de la gestión pública, los resultados del coeficiente de correlación de Pearson demostraron relaciones estadísticamente significativas. El liderazgo transformacional evidencio una correlación fuerte y positiva lo cual indica una eficacia institucional ($r = 0.69$, $p = 0.002$), el liderazgo transaccional con una correlación moderada de ($r = 0.46$; $p = 0.015$) favorece la eficacia operativa, y por último el liderazgo laissez-faire una correlación negativa ($r = -0.53$, $p = 0.008$) la falta de dirección reduce la eficacia. Esto demuestra la eficiencia en los procesos administrativos y los altos niveles de liderazgo transformacional lo cual alinean los criterios individuales con los objetivos colectivos para una mayor organización.

En cuanto al objetivo general, que consistió en analizar los estilos de liderazgo gerencial y su efecto en la eficacia de la gestión pública en los municipios del sur del Cesar, los hallazgos permiten concluir que el tipo de liderazgo ejercido por los directivos públicos constituye un factor clave en el desempeño institucional. Los resultados evidencian que los municipios donde predominan prácticas de liderazgo transformacional alcanzan mejores resultados en términos de eficiencia, transparencia y satisfacción ciudadana. Esta relación

se explica porque los líderes transformacionales fomentan la comunicación abierta, la cooperación y la participación.

Finalmente, al contrastar los resultados con la hipótesis general, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), lo que ratifica que existe una correlación alta entre los estilos de liderazgos y la eficacia institucional. Por tanto, se llega a la conclusión que la gestión pública eficiente depende en parte del liderazgo ejercido y que fortalecer el tipo de liderazgo transformacional de los altos funcionarios municipales contribuye al desarrollo de administraciones con sentido de pertenencia y cumplimiento de objetivos.

Conclusiones

Durante el desarrollo del proyecto se logró identificar que los estilos de liderazgos emplean un rol importante en la eficacia de la gestión pública, especialmente en los municipios del sur del departamento del Cesar. A partir de la aplicación de instrumentos de medición, el análisis documental y la correlación estadística de Pearson, se logró demostrar que los estilos de liderazgos transformacional y transaccional son los más distintivos en las administraciones locales mientras que el liderazgo laissez-faire muestra un dominio negativo en la eficiencia institucional.

Los resultados establecieron diferencias entre municipios, los que mejor les fue, fueron aquellos adoptaron liderazgos participativos y orientados al cumplimiento de metas, transparencia y satisfacción ciudadana, para llegar a ese análisis se realizaron una serie de procedimientos mediante objetivos específicos que buscan comprobar como los diferentes estilos de liderazgos influyen en el desempeño institucional.

Durante el primer objetivo específico, orientado a identificar los estilos de liderazgo predominantes en los directivos y funcionarios públicos de los municipios del sur del Cesar, se aplicó una encuesta a los funcionarios de las administraciones locales para determinar qué tipo de liderazgo representa el sur del departamento, se logró identificar el liderazgo predominante es el transformacional por su alto nivel participativo, motivacional generando buen ambiente laboral y creando una cultura organizacional orientada al logro.

Para el segundo objetivo se logra establecer mediante un test, evaluar el nivel de eficacia de la gestión pública en dichos municipios, a partir de indicadores de desempeño y

cumplimiento de metas, para esto se tuvo en cuenta en el test los planes de desarrollo y la información obtenida por el Secop, como resultado se pudo calificar cada municipio e identificar el estilo de liderazgo. En términos generales cada municipio estudiado presenta una gestión eficiente, orientada al cumplimiento de metas, trabajo en equipo y con buena articulación entre dependencias. En cuanto a liderazgo se analizó una predominancia de liderazgo transformacional complementado con transaccional los cuales se evidencian en la capacidad de inspirar, motivar y empoderar a los equipos de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo que buscó establecer la correlación entre los estilos de liderazgo identificados y la eficacia de la gestión pública, obtuvieron unos resultados positivos que ayudan a comprender el desarrollo institucional con los diferentes estilos de liderazgos, en este caso el estilo que predominó fue el transformacional. Además, gracias al coeficiente de correlación de Pearson se pudo evidenciar que, si hay una relación directa debido que los estilos de liderazgo actúan como una variable explicativa sobre la eficacia de la gestión, permitiendo identificar la relación entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, laissez-faire y la eficacia de la gestión, evidenciándose en la eficiencia en los procesos y una manera de integración lineal entre lo colectivo y los intereses individuales.

Finalmente, en respuesta al objetivo general, que consistió en analizar los estilos de liderazgo gerencial en la eficacia de la gestión pública de los municipios del sur del Cesar, se logra concluir que los liderazgos empleados por los altos funcionarios de cada una de las administraciones locales estudiadas es un factor determinante en el desempeño institucional.

Recomendaciones

A nivel institucional, se recomienda fortalecer las áreas del tipo de liderazgo transformacional dentro de las administraciones locales, es de gran importancia fomentar el desarrollo del liderazgo por medio de programas de capacitación y liderazgo participativo con el objetivo de consolidar equipos de trabajo comprometidos en el desarrollo institucional y la eficiencia. También se recomienda establecer un mecanismo de evaluación gerencial para tener un control sobre el estilo de liderazgo en la dirección sobre la eficacia en la gestión pública.

A nivel académico, se recomienda incluir en los diferentes programas académicos contenidos de liderazgos y eficiencia en la gestión pública especialmente en las áreas de ciencias económicas, políticas, administrativas y contables con el fin de capacitar a futuros profesionales con conocimiento en eficiencia institucional, cumplimiento de metas y objetivos, clima organizacional y liderazgo participativo.

A nivel social, se recomienda incentivar una mayor participación ciudadana en los diferentes procesos de planeación y gestión pública con el fin de que la comunidad tenga en cuenta y se apropie de lo que se está haciendo por la administración. El fortalecimiento del liderazgo transformacional en los gobiernos locales permite que se genere confianza y transparencia en la participación. Crear espacios de dialogo ayudara a que la comunidad se mantenga informada y pueda participar por medio de propuestas que beneficien al pueblo, o a la comunidad.

A nivel de la investigación, se recomienda ampliar la investigación a un número mayor de municipios o incluir departamentos con el fin de comprobar los resultados obtenidos y a su vez permitir comparaciones interregionales, también se sugiere ampliar el número de muestra de la investigación donde se incluya a todo el personal de las administraciones locales para tener una mayor probabilidad estadística de liderazgo y eficiencia pública. A si mismo se sugiere que en las investigaciones se tomen diferentes variables como por ejemplo la satisfacción laboral, el clima organizacional o la creatividad ya que esto podría influir en el desempeño institucional y el tipo de liderazgo.

Bibliografía

- Acosta, C. (Septiembre de 2024). *Tipos de liderazgo: cómo identificarlos y aplicarlos en la gestión de equipos*. Obtenido de Tipos de liderazgo: cómo identificarlos y aplicarlos en la gestión de equipos: <https://www.esic.edu/rethink/business/tipos-de-liderazgo-c>
- Alarcon, L. M. (2022). *Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia*. Obtenido de Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia: https://www.researchgate.net/publication/367791602_Analisis_de_los_estilos_de_liderazgo_ejercidos_en_la_Universidad_de_Pamplona_Colombia
- Alarcon, L. M., Garcia, J. M., & Bolivar, J. (2022). *Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia*. Obtenido de Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450>
- Alcazar, P. (2020). *ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO*. Obtenido de ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO: http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Amaury, M. (01 de Enero de 2025). *Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez*. Obtenido de Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez: <https://ve.scielo.org/pdf/is/v10n18/2542-3371-is-10-18-110.pdf>
- American Express. (2024). *Qué es el liderazgo democrático y qué características tiene*. Obtenido de Qué es el liderazgo democrático y qué características tiene: <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/que-es-el-liderazgo-democratico/>.
- Asana. (26 de Mayo de 2024). Obtenido de <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>
- Barrios, A. (s.f.). *Test de liderazgo*. Obtenido de Test de liderazgo: <https://es.scribd.com/document/573316813/TEST-LIDERAZGO>.
- Blanco Zúñiga, A. (2024). *Administración pública y gobernanza en Colombia: aportes para una gestión transparente en clave dialéctica*. *Administración & Desarrollo*. Obtenido de <https://doi.org/10.22431/25005227.vol54n1.903>

- Bonifaz, C. (2024). La investigación cuantitativa. *Austrias corporación universitaria*, 23. Obtenido de https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
- Caja de Herramientas Comunitarias. (2023). Obtenido de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal#:~:text=El%20estilo%20de%20liderazgo%20es%20la%20manera%20en%20que%20un,organizaci%C3%B3n%20es%20eficaz%20o%20no>
- Cerhana. (Mayo de 30 de 2024). *Cómo un liderazgo visionario puede ser el camino al crecimiento de tu equipo*. Obtenido de *Cómo un liderazgo visionario puede ser el camino al crecimiento de tu equipo*: <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/liderazgo-visionario/>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/>
- Congreso de Colombia. (1993). *Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades del Estado*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Congreso de Colombia. (1994). *Ley 152 de 1994. Ley Orgánica del Plan de Desarrollo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Congreso de Colombia. (1998). *Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Congreso de Colombia. (2011). *Ley 1474 de 2011. Estatuto Anticorrupción*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 6(2), 21. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2010). *Documento CONPES 3654: Política de eficiencia administrativa al servicio del ciudadano*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co>
- Fabio, S. (2020). *Universidad Sergio Arboleda*. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gesti%C3%B3n%20p%C3%Blica.pdf?sequence=1>

- Flores, L. M. (2023). *Universidad Anáhuac, México*. Obtenido de file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeEstilosDeLiderazgoTransformacionalTran-9364206.pdf
- Francisco, S. (Enero de 2022). *Universidad Automa De Madrid*. Obtenido de Universidad Automa De Madrid: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/703403/contreras_jaramillo_mario_andres.pdf?sequence=1
- Gayubas, Augusto. (24 de octubre de 2024). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/administracion-publica/#ixzz8snfsFbBL>
- Heath, S. M. (26 de Agosto de 2019). *El liderazgo un desempeño efectivo*. Obtenido de El liderazgo un desempeño efectivo: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Mario, C. (Enero de 2022). *Universidad Autonoma De Madrid*. Obtenido de Universidad Autonoma De Madrid: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/703403/contreras_jaramillo_mario_andres.pdf?sequence=1
- Martha Castro Porto. (4 de noviembre de 2023). *Universidad Tecnologica de Bolivar*. Obtenido de <https://www.utb.edu.co/blog/blog-escuela-de-negocios/conociendo-mas-sobre-las-organizaciones/#:~:text=Una%20organizaci%C3%B3n%20es%20un%20grupo,y%20eficiente%20sus%20objetivos%20predeterminados>
- Ortega, C. (2025). *Question Pro*. Obtenido de Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 1499 de 2017. Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Rosa, A. (2022). *Universidad Cesar Vallejo Peru-Lambayeque*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo Peru-Lambayeque: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3724/5618>
- Rosquez, A. (08 de Julio de 2024). *Ceupe*. Obtenido de Ceupe: <https://www.ceupe.com.ve/blog/capacidad-en-la-toma-de-decisiones-del-lider-el-arte-de-guiar-con-sabiduria.html>

- Santana, M. I. (13 de Diciembre de 2021). *Univesidad de panama*. Obtenido de Universidad de panama:
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2525>
- Sepúlveda, M. C. (2019). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de LOS ESTILOS DE LIDERAZGO:
<https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/18c67cc2-c0fd-4a2a-b83a-22300c8ad82e/content>
- Toche, L. O. (Septiembre de 2018). *Teoria de los estilos de liderazgo unidad de aprendizaje*. Obtenido de Teoria de los estilos de liderazgo unidad de aprendizaje.
- Torres, E. (19 de Julio de 2021). Obtenido de Estilos de liderazgo en administradores de propiedades horizontales de un sector de la ciudad de Bogotá:
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/378/3782775002/html/>.
- Torres, J. (2018). Obtenido de Toma de decisiones:
http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/toma_de_decisiones_0.pdf
- Unir. (09 de 22 de 2019). *El liderazgo situacional de Hersey y Blanchard es un modelo que adapta el estilo de liderazgo según las necesidades del equipo y la situación para lograr una mayor eficacia*. Obtenido de El liderazgo situacional de Hersey y Blanchard es un modelo que adapta el estilo de liderazgo según las necesidades del equipo y la situación para lograr una mayor eficacia:
<https://www.unir.net/revista/empresa/que-es-el-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
- Zuñiga, A. (2024). *Administración pública y gobernanza en Colombia*. Obtenido de Administración pública y gobernanza en Colombia:.

Apéndices

Apéndice A. Preguntas Test LMQ

Ítem	0 = Nunca	1 = Rara vez	2 = Algunas veces	3 = A menudo	4 = Siempre
Comunica una visión clara y motivadora para el municipio					
Fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones					
Reconoce y valora los logros individuales y colectivos					
Inspira orgullo y compromiso con el servicio público					
Actúa como un ejemplo de ética y transparencia en su gestión					
Estimula la creatividad y la búsqueda de nuevas soluciones para los problemas municipales					
Escucha y considera las ideas y preocupaciones de los empleados					
Motiva a su equipo a superar sus metas y expectativas					
Establece claramente las metas y expectativas de trabajo					
Reconoce y premia el buen desempeño de manera explícita					
Supervisa que las tareas se realicen conforme a los procedimientos establecidos					
Corrige de inmediato los errores o incumplimientos de normas					
Negocia con el equipo recursos o incentivos a cambio del cumplimiento de objetivos					
Hace seguimiento constante al cumplimiento de las metas institucionales					
Evita involucrarse en los problemas que surgen en el equipo					

Demora la toma de decisiones importantes para el municipio					
No proporciona orientación o apoyo cuando se le solicita					
Permite que los conflictos se prolonguen sin intervenir					
Delega responsabilidades sin ofrecer directrices claras					
Se mantiene distante de las situaciones que afectan el desempeño del equipo					
Mi líder logra que el equipo alcance altos niveles de desempeño					
Genera un ambiente laboral motivador y productivo					
Incrementa mi compromiso con los objetivos de la entidad pública					
Contribuye a que se logren mejoras visibles en la gestión municipal					