



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Liderazgo transformacional y gestión pública en trabajadores en la
Municipalidad Distrital de San Pedro de Pillao– 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Reyes Sebastian, Americo (orcid.org/0000-0002-9631-7402)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, a mis padres y demás familiares porque creyeron en mí y me dieron aliento para continuar con mi meta de convertirme en ser magister en gestión pública. A todos los amigos que han apoyado y hecho que esta investigación se haga realidad en especial aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos en varias de las etapas de esta investigación.

Américo

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme fuerzas e inspirarme cada día para poder obtener este anhelo tan deseado de igual manera agradezco a mis padres, a mis maestros de la Universidad Cesar Vallejo por su orientación, dedicación y compartir sus enseñanzas de investigación, asimismo agradezco a mi asesora por guiarme con paciencia y sabiduría en este preciado trabajo de investigación.

Américo

Índice de contenidos

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURA	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	12
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	13
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	14
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	15
3.5 PROCEDIMIENTOS	16
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	16
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional y demisiones	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias de gestión municipal y dimensiones.....	18
Tabla 3: Correlación de las variables liderazgo transformacional y gestión municipal	19
Tabla 4: Correlación de la dimensión influencia idealizada conductual y la variable gestión municipal.....	19
Tabla 5: Correlación de la dimensión influencia idealizada atribuida y la variable gestión municipal.....	20
Tabla 6: Correlación de la dimensión inspiración motivacional y la variable gestión municipal	20
Tabla 7: Correlación de la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión municipal	21
Tabla 8: Correlación de la dimensión consideración individual y la variable gestión municipal.....	21

Índice de figura

<i>Figura 1</i> Esquema del diseño de investigación	12
-----------------------------------------------------	----

Resumen

El presente trabajo de investigación liderazgo transformacional y gestión municipal en trabajadores en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores de esta municipalidad, donde se practicó este tipo de liderazgo, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional; la población y la muestra censal estuvo conformada por todos los 18 trabajadores de dicha municipalidad, la recolección de los datos se realizó a través de encuestas teniendo como instrumento a dos cuestionarios. Los resultados mostraron que un 44,4 % de trabajadores califican bueno al liderazgo transformacional y un 33,3 % considera buena a la gestión municipal, resultando así una correlación muy significativa con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,786, con una significancia del $p < 0.01$. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente sobre la gestión municipal de forma positiva, ya que motiva y ayuda a los trabajadores a cumplir y mejorar el desarrollo de sus actividades laborales. Además, ellos son motivados a realizar una mejor gestión municipal debido al buen comportamiento de sus líderes ya que ellos se preocupan por su desarrollo intelectual y personal.

Palabras clave: liderazgo transformacional, gestión municipal, motivación.

Abstract

The present research work transformational leadership and Municipal management in workers of the District Municipality of San Pedro de Pillao 2021, the objective was to determine the relationship that exists between transformational leadership and municipal management of the workers of this Municipality, where this type of Leadership was practiced, it had a quantitative approach, non-experimental design, correlational level; the population and the sample census were made up of all workers of said municipality, and the data was collected through surveys using two questionnaires as an instrument. The results showed that 44.4% of workers are good at transformational leadership and 33.3% consider municipal management good, thus resulting in a very significant correlation with a Spearman Rho coefficient of 0.786, with a significance of $p < 0.01$. Concluding that transformational leadership influences municipal management in a positive way, since it motivates and helps workers to fulfill and improve the development of their work activities. Workers are motivated to carry out better municipal management due to the good behavior of their leaders since they care about their intellectual and personal development.

Keywords: Transformational leadership, municipal management, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En varios países se ha presentado problemas que no se han logrado solucionar adecuadamente debido a que la gestión a nivel municipal no se realiza de manera eficiente; esta situación se refleja en Sudáfrica donde existen varios desafíos para el gobierno, éstos son la pobreza perenne, la necesidad de que las personas presten servicios y la necesidad de lograr resultados, siendo necesario abordar estos males sociales y realizar evaluaciones que conlleven a la mejora de planificación, decisiones y formulación de políticas (Chirau y Blaser-Mapitsa, 2020). Los municipios de España también han presentado problemas de gestión debido a una lenta rehabilitación de la economía, falta de capacidad recaudatoria e irresponsabilidad financiera por el endeudamiento excesivo generado en 8126 municipalidades en el año 2018 (Sérvulo, 2019). Es necesario que la gestión sea desempeñada por líderes que resuelvan problemas locales del municipio tomando decisiones racionales y motiven a sus seguidores a cumplir las metas trazadas.

En los últimos 30 años el Perú pasó a administrar recursos que llegaron casi a los S/. 168.071 millones. Esto lo convierte en uno de los países de Latinoamérica con mayor crecimiento económico. Sin embargo, la mejora de la administración y gestión pública no ha ido de la mano con este crecimiento, siendo quizá esta una de las razones por las cuales entidades públicas, como escuelas u hospitales se encuentran en un evidente abandono, o que por otro lado haya cierta cantidad de pobladores la cual no tienen acceso a servicios como agua de calidad y sistemas de saneamiento, entre otras situaciones que demuestran que no basta con la mejora en la obtención de recursos, sino que es necesaria una mejora sustancial dentro de lo que es la gestión pública del país (Avila, 2019). Esto conlleva a considerar que se requiere de un estado más eficiente y transparente; en consecuencia, es de suma urgencia el desarrollo y mejoramiento de habilidades para la gestión en el gobierno central y gobiernos regionales entre otros.

En cuanto a la realidad local en el distrito de San Pedro de Pillao y la administración laboral, se descubrió un amplio abanico de deficiencias debido a una serie de factores, como falta de liderazgo adecuado que permitiera en el largo plazo se logren objetivos, mejore el desempeño y los servicios prestados por dicha entidad de

manera efectiva, en línea con la política de la administración pública nacional. Para mejorar la gestión municipal, los líderes deben desarrollar valores y habilidades que les permitan operar y alcanzar sus metas de manera satisfactoria; tienen la tarea de practicar la actuación convirtiéndose en un arquetipo; respete las reglas secuenciales, las regulaciones y los procedimientos razonables; realizar controles, si es necesario, para eliminar trámites burocráticos excesivos, dar respuesta de forma eficiente y eficaz sobre las necesidades sociales y elevar el listón de la calidad en el contexto de la función pública (Espinal, 2017).

En base a la problemática descrita anteriormente se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación de liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021? Las preguntas específicas formuladas en esta investigación fueron: a) ¿Cuál es la relación de la dimensión influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?, b) ¿Cuál es la relación de la dimensión influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?, c) ¿Cuál es la relación de la dimensión inspiración motivacional y la gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021? d) ¿Cuál es la relación de la dimensión estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021? e) ¿Cuál es la relación de la dimensión consideración individual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021?

En el presente estudio se da a conocer sobre la justificación: Justificación teórica, porque se da a conocer a través de esta investigación el beneficio que tiene el liderazgo para lograr los objetivos de una gestión de manera más eficiente según las teorías investigadas acerca del tema. Justificación metodológica, porque este estudio es un ejemplo para obtener los resultados con rigor científico y es un ejemplo para seguir investigando en el mismo tema con pasos del método científico para llegar a demostrar la hipótesis a través de teorías e instrumentos validados y confiables. Justificación social, porque es necesario el liderazgo para contribuir con el desarrollo del futuro de las localidades que se encuentran bajo las manos de

varios trabajadores quienes pueden desarrollar su potencial de liderar para incrementar su capacidad de influir en sus seguidores y generar cambios en la gestión del municipio y en la sociedad.

Para responder a la pregunta de investigación planteada, se propone el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021; y como objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021, b) Establecer la relación entre la influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021 c) Establecer la relación entre la dimensión inspiración motivacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021 d) Establecer la relación entre la dimensión estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao –2021 y por último, e) Establecer la relación entre la dimensión consideración individual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao –2021.

La hipótesis planteada en la presente investigación fue: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021. Las hipótesis específicas en torno a las dimensiones de las variables son: a) Existe una relación significativa entre influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao–2021, b) Existe una relación significativa entre influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao –2021, c) Existe una relación significativa entre inspiración motivacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao –2021, d) Existe una relación significativa entre estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao–2021, e) Existe una relación significativa entre consideración individual y gestión municipal de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao –2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en una investigación hecha por Li (2020) donde se evaluó el liderazgo político de la juventud y el compromiso cívico de la misma en tres municipalidades, el estudio es cualitativo, la recopilación de los datos se realizó a través de la revisión de informes y documentos de diversas organizaciones además de entrevistas a los jefes de departamentos de la juventud, concluyendo que los jóvenes tienen gran potencial y rendimiento para ejercer la política en sus ciudades y la participación cívica de ellos depende del liderazgo al que están sometidos, cuando haya un buen liderazgo la participación cívica juvenil se dará de una mejor manera.

Así mismo, otra investigación realizada por Suwaidi y Rahman (2019) quienes tenían como objetivo examinar si la cultura organizacional y el liderazgo transformacional influyen en el rendimiento corporativo. Fue de tipo básica correlacional, utilizaron la encuesta, se contó con una muestra de 209 trabajadores. Realizado el análisis concluyeron que hay un efecto positivo de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral, así mismo hay un efecto positivo del liderazgo transformacional sobre el trabajo de la organización municipal.

En otra investigación realizado por Bjorna (2021) con el objetivo aumentar la comprensión actual de los pormenores que determinan los logros en la gestión de líderes políticos locales, teniendo en cuenta la conducta del líder local, este estudio es de tipo exploratorio correlacional. La recolección de datos llevó a cabo usando encuestas sobre una muestra de 11 trabajadores al azar, concluyendo que el liderazgo municipal debe contar con una buena conducta y tener ética paratener buena reputación así los trabajadores a su cargo van a desempeñarse de la mejor manera y así alcanzar una buena gestión del municipio.

Además, Marino et al. (2018) realizaron un estudio cualitativo en distintos municipios con el fin de ver si estos podían realizar gestión de residuos sólidos liderados por los trabajadores municipales y verificar si se cuenta con la capacidad de liderar. A través del uso de encuestas a 156 trabajadores, se trabajó sobre tres indicadores; nivel profesional de cualificación, nivel multidisciplinario y nivel educativo de liderazgo se pudo determinar que en algunos municipios se desarrolla.

Otra investigación realizada en Indonesia por Sudibjo y Prameswari (2021) tuvieron como objetivo estudiar si los efectos del intercambio de conocimientos y la organización de individuos, están relacionados con el liderazgo transformacional y comportamiento laboral. Fue de tipo básica cuantitativa con diseño no experimental correlacional, utilizaron encuestas para la recolección de datos, a una muestra de 260 docentes. Utilizaron el método de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados para procesar su información y concluyeron que el liderazgo transformacional no tiene un efecto positivo en el comportamiento laboral de los trabajadores; sin embargo, tiene un efecto positivo en intercambio de conocimientos el liderazgo en la gestión pública eficientemente y además los mismos municipios cuentan con equipos de trabajo con la capacidad de implementar planes para el desarrollo de su municipalidad. Sin embargo, hubo algunos municipios, principalmente pequeños que no se tiene dichas capacidades, por lo que no realizan una buena gestión de sus recursos.

El liderazgo se ve evidenciado en distintos lugares y formas, es así que se ha realizado una investigación por Evans et al. (2021) en la que desea determinar cómo se desarrolla el liderazgo de sistemas en salud pública. El estudio tiene un diseño cuantitativo con métodos mixtos, este estudio se realizó en tres etapas, primero se recopiló información sobre liderazgo en diversos sistemas de salud, en la segunda etapa participaron 29 personas interesadas en liderar, en la tercera etapa los participantes de la segunda etapa tuvieron la misión de desarrollar su potencial de liderazgo, se concluyó que el liderazgo en los sistemas de salud es deficiente pero la formación de líderes puede mejorar la gestión de los sistemas donde sean implementados ya que un buen liderazgo influye positivamente desenvolvimiento de los trabajadores.

En el ámbito nacional, Avila (2019) realizó una investigación para identificar el vínculo que existe entre liderazgo transformacional y la gestión del municipio. El estudio es cuantitativo con un enfoque correlacional, realizado a una muestra de 61 trabajadores. Sus resultados mostraron que 48 de ellos calificaron como bueno al liderazgo que transforma, y 50 trabajadores declararon como buena a la gestión del municipio, a partir de esto, se concluyó que existe una correlación directa entre los dos puntos y que gracias a la motivación generada por el liderazgo transformacional

los trabajadores estarían dispuestos a tener un mejor desenvolvimiento en sus cargos respectivos.

En otra investigación realizada por Huarza (2018) con el propósito de identificar la relación existente entre los modelos de liderazgo y administración pública en una municipalidad distrital de Cusco. La investigación fue correlacional descriptiva, y de diseño no experimental. Recolectó sus datos a través de una encuesta realizada a una muestra fue de 30 trabajadores de la cual concluyó que no se observa una relación significativa entre los modelos de liderazgo y la administración municipal, no obstante, hay una correlación positiva baja entre las variables.

Por otro lado, Reátegui (2021) realizó una investigación para proponer un nuevo modelo con el que se pueda mejorar y o promover el liderazgo transformacional en la gestión pública de una municipalidad. El estudio tuvo un diseño descriptivo, la investigación fue aplicada. Se contó con la participación de 79 encuestados, y como resultado se logró proponer el modelo para desarrollar el liderazgo en esta institución, y mediante el coaching se podrán generar el liderazgo transformacional necesario con el fin de mejorar la gestión pública.

Así mismo, la investigación realizada por Vicencio (2018) en una municipalidad en el Cuzco en la que se propuso identificar la asociación sobre el liderazgo del alcalde y la gestión del municipio, el estudio es básico correlacional, la población estudiada lo conformaron 42 trabajadores, a quienes se le realizó un cuestionario. Sus resultados indican que un 52% de la muestra cree que hay liderazgo por parte del alcalde, y un 90 % manifestó que siempre hubo gestión municipal. Determinó la existencia de una correlación positiva tanto moderada como alta entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal.

Por último, al igual que la municipalidad otras instituciones públicas también se preocupan por desarrollar liderazgo transformacional para organizar de mejor manera la gestión, tal es el caso de la UGEL en donde Benavente (2021) realizó un trabajo de investigación de tipo básico-cuantitativo correlacional, en el cual determinó la relación entre el liderazgo y la organización de las instituciones educativas públicas. Los datos se obtuvieron a través de cuestionarios validados, la muestra constó de 96 maestros que laboran en instituciones educativas, los

resultados mostraron que existía una relación significativa entre las variables estudiadas, por lo que se concluyó que cuando hay una mejora en el liderazgo transformacional habrá una mejor gestión pública.

A continuación, se desarrolla las teorías que permiten sustentar a la variable liderazgo transformacional: Una de las teorías de liderazgo más renombradas pertenece a Bass (1985), quién habla de tres estilos de liderazgo; el liderazgo transformacional; un liderazgo en el cual los líderes de un grupo u organización transforman a sus seguidores haciendo que estos tomen consciencia de la importancia y el significado de su trabajo, permitiendo la activación de las necesidades de orden superior, e implementando en el trabajador el interés personal hacia el bien de un equipo, resultando en trabajadores o seguidores que tengan más confianza y por el líder, además de sentirse motivados a realizar un mejor trabajo, mejorando sus propias expectativas. Así, el liderazgo transformacional está constituido de las conductas influenciada y observada, además de la motivación inspiraciones, estimulación intelectual y consideración individualizada (Molero, 2011; Álvarez et al. 2012). De igual manera, (Salanova, 2018) menciona que un líder transformacional sabe cómo llegar a sus seguidores para que estos caminen juntos hacia un fin compartido, con el objetivo de lograr el compromiso que como equipo de trabajo se han propuesto, así como el de sus organizaciones.

El liderazgo es definido como el proceso en el que un individuo repercute en un grupo de personas, lo que causa el logro de una diversidad de objetivos que tienen en común como grupo (Northouse et al., 2020). Otra definición describe al liderazgo como una forma de contribuir en las actividades de un grupo establecido para lograr metas, se encuentra en cada etapa de la gobernanza debido a que ésta no se separa de su marco social, ambiental y político (Van Aalderen y Horlings, 2020). Es así que un liderazgo que se lleva de manera efectiva contribuye a que las regiones desarrollen nuevas oportunidades que ayuden al desarrollo regional de forma equilibrada y sostenible (Horlings et al., 2018).

Asimismo, el liderazgo se caracteriza por mantener relaciones positivas entre los integrantes de un grupo de trabajo, relaciones que influyen de manera positiva en

el desempeño de un trabajador y en el éxito en las metas que se proponen en una organización, generando cooperación y confianza en las personas de este entorno (Villasmil et al.,2021).

Un liderazgo firme colabora con el desarrollo del futuro de las regiones que se encuentran bajo las manos de ciertos líderes y también cabe resaltar que el liderazgo ayuda a incrementar la capacidad de las personas para influir en las políticas y generar cambios en la sociedad (Nomm, et al., 2020).

Se ha determinado que la selección de los líderes en todas las fases de los gobiernos se realiza a base de sus cualidades particulares tales como la resolución de problemas, el compromiso, comunicación y selección de decisiones estratégicas, así como cualidades personales que abarca la fortaleza de carácter, madurez, sentido común, confiabilidad, etc. (Mutua y Kiruhi, 2021).

En la literatura se encuentra diversas formas de liderazgo, entre los cuales se encuentra el liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo se enfoca en los problemas que ocurren entiendo real y construye entendimiento, determina nuevos puntos de referencia, motiva y modela el comportamiento a los sujetos para cumplir de forma efectiva los objetivos de una organización (Jiang et al. 2017; Matwally y Zarka, 2017; Arif y Akram, 2018). Según Villalón (2014) el liderazgo transformacional es una forma de liderazgo visionario, carismático y transformativo, es considerado como el más inclusivo y adaptable, democrático y comunitario, adicionalmente. Por su parte, el autor Vázquez (2013) argumenta que el líder transformacional es aquel que trabaja sobre los esquemas de las organizaciones creando con ello una mejor visión de futuro, invirtiendo mucho tiempo en poder compartir, clarificar el presente y mostrar que el pasado ha influenciado, utilizando ambos aspectos para mejorar el futuro.

Es indispensable ser líder más que un profesional ya que estudios afirman que en cada organización el rol de un gerente es ser un líder en vez de solo ser el gerente (Hall et al., 2015) y el éxito se mejora cuando se obtiene efectos mejorados a través del liderazgo transformacional (Sun y Henderson, 2017; Maaitah, 2018); una mejoría en el desempeño de los equipos o grupos de trabajadores (Amin et al., 2016) y que el líder actué como modelo a seguir y posea características como

humanidad y trabajo para el bienestar de los trabajadores evitando trato abusivo y estableciendo un buen ejemplo para los demás. Es importante resaltar que existe un impacto de la capacitación en el liderazgo de un individuo con el fin de mejorar su gestión, la Fundación Kellogg (2002) realizó una investigación sobre 55 programas de liderazgo comunitario y reporto cinco resultados más comunes que se debe cambiar desarrollar a nivel individual; estos son: cambios en conocimientos, habilidades, actitudes y percepciones; cambios en valores y creencias; conocer rutas de liderazgo y desarrollar relaciones.

El liderazgo transformacional se asienta en cuatro dimensiones importantes, entre los que se incluye el impacto de la influencia idealizada, Inspiración motivacional, la estimulación intelectual y las consideraciones personal o individual (Hoffmeister et al., 2012). Seguidamente se describe las dimensiones propuestas por el mismo autor mencionado anteriormente. La Motivación inspiracional es una característica que deben tener los líderes de este tipo porque deben ser inspiradores y motivadores, desafiando a sus seguidores en sus lugares de trabajo para crear una perspectiva clara y poder alcanzar las metas hacia el futuro de manera eficaz en el puesto de trabajo. Por otro lado, los líderes realizan una estimulación intelectual animando a sus seguidores a tratar de crear motivación y ser creativos cambiando sus oportunidades y enfoques con el fin de brindarles un flujo de imaginación e ideas para que desarrollen o produzcan nuevos enfoques o técnicas.

En la dimensión referida a la consideración individualizada indica que el líder opta por un comportamiento hacia sus seguidores de acuerdo a sus propios pensamientos; así también, realiza una atención de forma personal a sus seguidores con el propósito de desarrollar una buena relación facilitando nuevas oportunidades de aprendizaje de acuerdo a sus habilidades e interés. Finalmente, en la Influencia idealizada, los líderes se transforman en modelo a seguir para sus partidarios mediante su comportamiento amistoso; respetan, admiran, y confían en sus seguidores; ponen más atención en las necesidades de sus partidarios o seguidores que en las suyas y trata de impedir el uso del poder para incluir sus intereses personales (Deveshwar y Aneja, 2014). La influencia idealizada conductual se refiere a que el líder adopta una actitud de ética y moral, animando a sus subordinados a identificarse con ellos mientras que la influencia idealizada

atribuida es cuando un líder tiene la capacidad de influir sobre sus seguidores manifestándole sentido de misión y visión, generar respeto, buscar logros, objetivos, aumentando el optimismo en su equipo (Ogola et al., 2017).

A continuación, se describe que la variable gestión municipal, misma que se enmarca dentro de la gestión pública, y la importancia del estudio de esta variable radica principalmente en 3 razones; la primera es la necesidad de avanzar en temas de ciencia política con el fin de lograr avances que permitan construir conceptos y metodologías para el estudio y evolución de las acciones de un gobierno, en segundo lugar, está necesidad de contar con un mejor conocimiento sobre la gestión y organización por parte de un gobierno, lo que puede permitir una mejor evaluación del mismo y la implementación de propuestas que ayuden a dar mejores resultados, por último, está la tendencia actual de redefinir estructuras sociales y de espacio público (Zambrano,2008).

Las teorías que fundamentan esta variable son las siguientes; la teoría de la elección racional, en la que se supone que las decisiones de grupo son la suma de intereses individuales (Lapsley y Oldfield, 2001). Por su parte, Hood (1991) define la administración pública como una mezcla de nueva gestión institucional y profesional, basada en los conceptos de la teoría de la elección pública, la teoría del costo del transporte y la teoría de la agencia basada en principios de gestión. Reformas e ideas como competencia, transparencia, selección y fiscalización.

Además, la teoría de la administración pública, según Leeuw (1996) se enfoca en la aplicación de conceptos económicos, eficiencia y efectividad dentro de la organización y herramientas y programas gubernamentales, de igual manera, es un intento por lograr la calidad en términos de prestación de servicios, en el menor tiempo posible regido por reglas y recomendaciones de sentido común. Por tanto, la nueva administración o gestión pública busca crear una forma de administración que responda a las necesidades reales de la ciudadanía al menor costo posible, y que pueda promover la creación de nuevos mecanismos de competencia que permitan y / o promuevan el desarrollo de servicios de alta calidad. Procesos, planes y resultados siempre totalmente transparentes para mejorar el sistema electoral y potenciar la participación ciudadana (García, 2007).

La gestión municipal como tal, tiene características como el diagnóstico, capacitación y descripción de las acciones de la comunidad y sus actores sociales. Esta gestión es un factor decisivo en el desarrollo social en beneficio de las personas de un área en particular. Los factores conductuales, sociales, económicos y demográficos influyen en la gobernanza de las ciudades, así como en los recursos económicos que sientan las bases de los esfuerzos de los gobiernos locales para lograr los objetivos económicos, sociales, de productividad y de desarrollo institucional (Ruiz et al., 2021). Las personas necesitan un estado que sirva a todos, y esto incluye modificar sus enfoques y prácticas administrativas, adoptar sus servicios y compartir como expresión de los derechos de cada individuo. Por eso, la nueva política se encamina hacia un estado moderno centrado en el ciudadano. Son eficaces, estandarizados, descentralizados, inclusivos, públicos, transparentes y responsables (SGP-PCM, 2013). En el término orientado al ciudadano se identifica las necesidades de los ciudadanos y en base a eso el estado diseña procesos, se determina productos y resultados, sin dejar de lado sus objetivos indispensables adecuándose a los cambios económicos, políticos del entorno y a las necesidades de la ciudadanía.

El término integral se refiere al hecho de que el Estado debe garantizar a los ciudadanos el acceso igualitario a los servicios y sus decisiones, esforzarse por llenar los vacíos existentes y encontrar formas de brindar servicios cualitativos y cuantitativos específicos para satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Los marcadores de políticas abiertas están asociados con la transparencia y el acceso público, una mayor participación ciudadana y la integridad pública y la responsabilidad pública (SGP-PCM, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

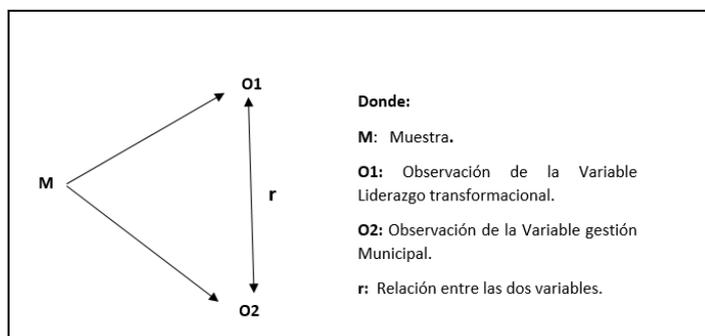
Este trabajo de investigación es básico ya que busca ampliar el conocimiento teórico y general, tiene la finalidad de formular nuevas teorías o modificar las que ya existen lo que no generará resultados prácticos (Gabriel-Ortega, 2017).

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque se basa en recolectar, procesar y analizar todos los datos numéricos o cuantitativos acerca de las variables determinadas preliminarmente (Domínguez, 2007).

El diseño de investigación es no experimental y transversal descriptivo (correlacional). Es no experimental porque se basa en categorías o sucesos sin que intervenga el investigador de forma directa o altere directamente el objeto de estudio; solo observa los acontecimientos o manifestaciones que se presentan de manera natural tal para que luego sean analizados (Thompson y Panacek, 2007). Transversal descriptivo porque solo se describe las características del fenómeno, sin centrarse en el por qué se origina y el estudio se ha evaluado en un tiempo determinado y en un momento específico (Cvetkovic-Vega, 2021). Es correlacional porque analiza la relación que existe entre variables, la forma en que se asocian y en qué grado lo están. En la figura que a continuación se presenta se muestra el diseño de investigación (Narváez y Calzadilla, 2016).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2 Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional:

Definición conceptual: Se caracteriza porque los líderes buscan crear ideas y nuevas expectativas para originar un nuevo camino de crecimiento y prosperidad delante de la organización con el desarrollo del compromiso, la pasión y la lealtad entre los directivos y el personal, movilizándolo a los integrantes a realizar cambios fundamentales en lo prioritario y en la base de la organización con el fin de estar listos y obtener las competencias necesarias para avanzar hacia nuevas direcciones y lograr picos de desempeño ideales más altos para cumplir las metas (Mirkamali et al., 2014) (Ver Anexo 2).

Definición operacional: Se manifiesta por niveles de muy bueno, bueno, regular y malo, de acuerdo a la jerarquía de puntuación adquirida a través de la realización del cuestionario.

Indicadores, los indicadores para esta variable son: Identificación con el líder, esfuerzo en la tarea, confianza en el líder, importancia del líder en el logro de metas, imitación de la conducta del líder, promover expectativas de desempeño, nuevas maneras de solucionar problemas, creatividad, promueve el aprendizaje, comunicación, reconocimiento de la labor del subordinado y cercanía del seguidor.

Escala de medición: la escala de medición es ordinal con la calificación de Malo (50 - 99), Regular de (100 -149), Bueno (150 -199) y muy bueno (200 – 250).

Variable: Gestión municipal:

Definición Conceptual: Se define como la agrupación de actividades que ayudan a las instituciones a obtener resultados de acuerdo a los objetivos que se han trazado, enmarcados por las acciones del gobierno y estipuladas por el Poder Ejecutivo (Avila, 2019).

Definición operacional: Se manifiesta por niveles de muy bueno, bueno, regular y malo, de acuerdo a la jerarquía de puntuación adquirida a través de la ejecución del cuestionario.

Indicadores, los indicadores para esta variable son: presupuesto público,

seguridad ciudadana, atención oportuna, políticas económicas, estrategias de recaudación, políticas laborales, cobertura, acceso a los servicios públicos, consideración por la minoría, políticas de inclusión social, rendición de cuentas, acceso a los informes y presupuestos.

Escala de medición: la escala de medida es ordinal, con los siguientes niveles, malode 40 a 79, regular de 80 a 119, bueno de 120 a 159 y muy bueno de 160 a 200.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Es el grupo de componentes que tienen ciertas particularidades que se desean estudiar; así también es necesario mencionar que entre la población y la muestra existe un razonamiento inductivo que va de lo específico a lo general, siendo la muestra la que es observada y es representativa de la realidad a partir de la población (Ventura-León, 2017). La presente investigación tuvo una población de 18 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** Las personas que trabajan en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao.
- **Criterios de exclusión:** No existe pertinencia en este punto porque el estudio se realizó con el total de personas que trabajan en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao sin ninguna exclusión.

Muestra: Parte representativa de la población en la que se realizó la investigación (López, 2004). La muestra fue censal porque todos los componentes de la población conforman la muestra (Ramírez, 1999).

Muestreo: Es la estrategia que se usa para elegir a los elementos que conformarán la muestra partiendo de toda la población (López, 2004). Este tipo de muestreo accede a la selección de aquellos casos que acepten ser incorporados y se fundamenta en la conveniente cercanía y accesibilidad de los sujetos para el que realiza el estudio (Otzen y Carlos - Manterola, 2017). En este estudio se utilizó el muestreo por conveniencia no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Se utilizó a la encuesta como recurso para la recolección de datos, en la que se usa un conjunto de pasos normalizados de investigación, a través de ellos se recolecta y analiza un conjunto de datos de una población específica que se quiere investigar, predecir, detallar y explicar un conjunto de características, utilizando el cuestionario (Lopez y Perez, 2011).

Instrumentos: Se utilizó como instrumentos a dos cuestionarios, uno por cada variable (Ver Anexo 3). El cuestionario se utiliza como medio para recolectar datos y se resuelve sin que el investigador intervenga; además, se refiere a las preguntas que miden las variables, así como las dimensiones e indicadores de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018; Kuada, 2017).

Validez: Mediante la validez se pretende verificar que la organización de un instrumento (magnitudes e ítems); reproduce la precisión del constructo realmente, es decir, se refiere al grado en que el instrumento mide la variable que pretende medir (Valdés et al., 2020). Se usó dos cuestionarios realizados por Ávila (2019) y se realizó la validez de los instrumentos de ambas variables mediante un certificado de validez por 3 juicios de expertos (Ver Anexo 4). Se seleccionó a los expertos de acuerdo al conocimiento que tienen sobre el tema, la experiencia en investigación, profesionales de buena reputación y con compromiso a realizar una revisión detallada de los instrumentos y el proyecto con la finalidad de validar el instrumento con certeza.

Confiabilidad: La confiabilidad es designada como precisión y se refiere a la consistencia de la calificación de una medición, y que por lo tanto no tenga errores, en otras palabras, cuando se realice repeticiones de las mediciones con condiciones invariables éstas deberían ser parecidas (Valdés *et al.*, 2020). Para obtener la confiabilidad de cada instrumento se obtuvo una muestra de 18 trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico. La confiabilidad del instrumento en este caso el cuestionario se analizó mediante el método de alfa de Cronbach obtenido a partir del análisis de datos en el programa SPSS vs 24. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.975 para la variable liderazgo transformacional y 0.932 para la gestión municipal indicando que cada instrumento es confiable (Ver Anexo 5).

3.5 Procedimientos

Para la presente investigación se reunió información a través de dos instrumentos: cuestionario sobre la variable liderazgo transformacional y otro sobre gestión municipal. Se realizó la validez de los cuestionarios por medio de juicio de expertos y la confiabilidad a través de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach. Luego, se aplicó de manera presencial los instrumentos a los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao. Los datos de las encuestas se pasaron al programa informático Excel. La información que se obtuvo, se procesó y analizó por medio de estadísticos descriptivos y correlacionales de tipo básico.

3.6 Método de análisis de datos

Los resultados de naturaleza cuantitativa se analizaron por medio de estadígrafos descriptivos y correlacionales básicos tales como tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barras. Por otra parte, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 para realizar el procesamiento de la información y el análisis estadístico de los datos, y se estableció la correlación entre variables y dimensiones. Se comprobó la normalidad demostrando que no es normal (no paramétrica) y se utilizó el Rho de Spearman. La comprobación de la hipótesis se trabajó con un p – valor del 0,05 y un nivel de confianza del 5%.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del presente estudio, se respetaron las ideas de los autores que nos sirvieron para el desarrollo y la ejecución con sus respectivas citas y referencias. El estudio se elaboró respetando el código de ética que se desarrolla en investigación de la Universidad César Vallejo y los principios éticos del autor. Del mismo modo, se presentaron los documentos pertinentes en la entidad donde se llevó el recojo de la información (muestra) dando cumplimiento a la autonomía y con ello el respaldo de los derechos para la recolección de la muestra respectiva de los que participaron, los trabajadores firmaron su consentimiento para el manejo respectivo de los datos recolectados. Se consideró el desarrollo de la investigación bajo las normas APA 7ma Edición, con la cual todas las citas están referenciadas y viceversa. Se realizó el parafraseo de manera correcta para no exceder el 25% de similitud al momento de ser sometido al sistema anti plagio Turniting.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En el presente trabajo se muestran los resultados alcanzados de las variables estudiadas y sus dimensiones, las variables fueron procesadas aplicando el programa SPSS versión 25 y presentados en tablas estadísticas.

La tabla 1 muestra que el 44.4% de los encuestados considera a la variable liderazgo transformacional como buena, mientras que el 22.2% la indica como mala y el 16.7% la percibe como regular y muy buena. Referente a las dimensiones, la dimensión influencia idealizada atribuida, Influencia idealizada conductual, inspiración motivacional y estimulación intelectual son consideradas en un nivel bueno con un 44.4% de acuerdo a los trabajadores encuestados, en cuanto a la dimensión consideración individual es percibida como regular por el 22.2 % de trabajadores.

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional y demisiones

	V1. Liderazgo transformacional		D1. Influencia idealizada atribuida		D2. Influencia idealizada conductual		D3. Inspiración motivacional		D4. Estimulación intelectual		D5. Consideración individual	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	4	22.2%	4	22.2%	3	16.7%	3	16.7%	4	22.2%	3	16.7%
Regular	3	16.7%	4	22.2%	5	27.8%	5	27.8%	3	16.7%	7	38.9%
Bueno	8	44.4%	8	44.4%	8	44.4%	8	44.4%	8	44.4%	4	22.2%
Muy bueno	3	16.7%	2	11.1%	2	11.1%	2	11.1%	3	16.7%	4	22.2%
Total	18	100.0	18	100.0	18	100.0	18	100.0	18	100.0	18	100.0

Nota. Resultados según los datos de las encuestas

Tabla 2: Distribución de frecuencias de gestión municipal y dimensiones

	V1. Gestión municipal		D1. Orientación al ciudadano		D2. Eficiencia		D3. Unitaria y descentrali zada		D4. Inclusiva		D5. Abierta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	4	22.2%	2	11.1%	4	22.2%	2	11.1%	2	11.1%	5	27.8%
Regular	4	22.3%	8	44.4%	5	27.8%	1	55.5%	6	33.4%	4	22.2%
Bueno	6	33.3%	5	27.8%	7	38.9%	1	5.6%	8	44.4%	7	38.9%
Muy bueno	4	22.2%	3	16.7%	2	11.1%	5	27.8%	2	11.1%	2	11.1%
Total	18	100.0	18	100.0	18	100.0	1	100.0	1	100.0	18	100.0
							8		8			

Nota. Resultados según los datos de las encuestas

La tabla 2 indica que el 33,3% de los trabajadores encuestados perciben a la variable gestión municipal como buena, el 22.2% de los encuestados la considera en un nivel muy bueno, el 22.3% la considera en un nivel regular y el 22.2% de los encuestados opina que es mala. En cuanto a las dimensiones, la dimensión orientación al ciudadano es considerada regular por los encuestados con un 44.4 %, el 38.9 % de los trabajadores señalan a la dimensión eficiencia como buena, mientras que la dimensión unitaria y descentralizada es considerada en un nivel regular con un 55.5%, la dimensión inclusiva es considerada como buena por el 44.4 % de los encuestados y la dimensión abierta con un 38.9% en el nivel bueno.

4.2 Análisis inferencial Prueba de hipótesis general

La tabla 3 indica que la relación existente entre las dos variables es significativa y positiva debido a que la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal es de 0.786 con un valor calculador $p_valor = 0.000 < 0.05$, señalando que es altamente significativo el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 3: Correlación de las variables liderazgo transformacional y gestión municipal

		V2. Gestión municipal
V1. Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,786*
	Significancia	,000
	N	18

Prueba de hipótesis específica 1

La tabla 4 muestra que hay una relación positiva y significativa entre la dimensión influencia idealizada conductual y la variable gestión municipal demostrada por el coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.865^{**}$ y un valor calculador p-valor = 0.000 <

0.05 que permite la aceptación de la hipótesis específica.

Tabla 4: Correlación de la dimensión influencia idealizada conductual y la variable gestión municipal

		Correlaciones		
			D1. Influencia idealizada conductual	Gestión municipal
Rho de Spearman	Influencia idealizada conductual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,865**
			-	0,000
		N	18	18
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,865**	1,000
			,000	-
		N	18	18

Prueba de hipótesis específica 2

La tabla 5 indica que el coeficiente rho de Spearman es 0.751**, demostrando una buena correlación; se obtuvo un $p_valor = 0.000 < 0.05$ que permite aceptar la hipótesis y, por lo tanto, se afirma que hay una relación significativa y positiva entre la dimensión influencia idealizada atribuida y la variable gestión municipal.

Tabla 5: Correlación de la dimensión influencia idealizada atribuida y la variable gestión municipal

		Correlaciones		
			D2. Influencia idealizada atribuida	Gestión municipal
Rho de Spearman	D2. Influencia idealizada atribuida	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,751**
			-	0,000
		N	18	18
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,751**	1,000
			,000	-
		N	18	18

Prueba de hipótesis específica 3

La tabla 6 indica que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión inspiración motivacional y la variable gestión municipal demostrada por el coeficiente rho de Spearman $\rho = 0.718**$ y un valor calculador $p_valor = 0.000 < 0.05$ que permite la aceptación de la hipótesis específica.

Tabla 6: Correlación de la dimensión inspiración motivacional y la variable gestión municipal

		Correlaciones		
			D3. Inspiración motivacional	Gestión municipal
Rho de Spearman	D3. inspiración motivacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,718**
			-	0,000
		N	18	18
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,718**	1,000
			,000	-
		N	18	18

Prueba de hipótesis específica 4

La tabla 7 indica que el coeficiente rho de Spearman es 0.786**, demostrando una buena correlación; se obtuvo un $p_valor = 0.000 < 0.05$ que permite aceptar la hipótesis y, por lo tanto, se afirma que hay una relación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión municipal.

Tabla 7: Correlación de la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión municipal

		Correlaciones		
			D4. estimulación intelectual	Gestión municipal
Rho de Spearman	D4. Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,786**
			-	0,000
		N	18	18
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,786**	1,000
			,000	-
		N	18	18

Prueba de hipótesis específica 5

La tabla 6 indica que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión consideración individual y la variable gestión municipal demostrada por el coeficiente rho de Spearman $\rho = 0.775**$ y un valor calculador $p_valor = 0.000 < 0.05$ que permite la aceptación de la hipótesis específica.

Tabla 8: Correlación de la dimensión consideración individual y la variable gestión municipal

		Correlaciones		
			D5. consideración individual	Gestión municipal
Rho de Spearman	D5. Consideración individual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,775**
			-	0,000
		N	18	18
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,775**	1,000
			,000	-
		N	18	18

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo el objetivo de establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional y gestión municipal en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021. De acuerdo al resultado de la tabla 3 se infiere que existe una relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman $\rho = 0.786^{**}$, indicando que es una correlación positiva y estadísticamente significativa asimismo se obtuvo el valor calculado $p_valor = 0.000 < 0.05$, que permite afirmar la hipótesis planteada. Por otra parte, la tabla 1 muestra los resultados descriptivos referente a la variable liderazgo transformacional la cual es considerada como buena por el 44.4 % de los encuestados y en la tabla 2 se observa que el 33% de los trabajadores perciben a la variable gestión municipal como buena, el 22.2% de los trabajadores opina que es mala, el 22.3% la considera en un nivel regular y el 22.2% de los encuestados opina que es muy buena.

Este resultado coincide con un estudio realizado por Avila (2019) quien demostró que existe una relación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y gestión municipal con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,954. En otra investigación similar también se demostró que existe una correlación positiva moderada y alta entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal (Vicencio, 2018). Estos estudios indican que el liderazgo transformacional es importante ya que tiene un impacto positivo en la gestión de los municipios, siendo necesario aplicarlo debido a que se considera un tipo de liderazgo visionario, carismático, transformador, el más integral, adaptable, democrático y comunitario. (Villalón, 2014)

Lo mencionado anteriormente se relaciona con lo descrito por Van y Horlings (2020) quienes afirmaron que el liderazgo se debe incluir en los municipios debido a que influye en los trabajadores, de tal modo que permite abordar los problemas actuales y moviliza a las personas a buscar soluciones; implementar estrategias; reunir a los trabajadores para acordar una estrategia de cooperación; tomar varias decisiones para actuar juntos; generar confianza y ética y crear acuerdos. De hecho, los líderes con este tipo de liderazgo influyen en la transformación de sus subordinados haciendo que estos estén más conscientes de la importancia y valor de los resultados de su trabajo (Bass, 1985). Se podría decir que la práctica del

liderazgo transformacional en los trabajadores de una municipalidad conduce a una mejora en la gestión municipal porque según Bass (1985) genera motivación, interés, confianza en los seguidores.

Asimismo, en el estudio realizado por Reátegui (2021) señaló que el liderazgo transformacional es necesario aplicarlo en el municipio porque tiene la finalidad de mejorar la gestión municipal, pero se debe incorporar como herramienta el coaching para desarrollar el modelo de liderazgo en las diferentes áreas de una institución. La mejora de la gestión en una organización se produce debido a que el liderazgo se caracteriza por mantener relaciones positivas entre los integrantes del equipo de trabajo, relaciones que influyen de manera positiva en el desempeño de un trabajador y en el éxito en las metas que se proponen en una organización, generando cooperación y confianza entre las personas en su entorno (Villasmil et al., 2021).

En el presente trabajo se observó que el liderazgo transformacional es considerado como bueno para los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, indicando que este tipo de liderazgo puede ayudar a un mejor desempeño en el trabajo en una institución pública asimismo, en un estudio similar realizado por Eliyana et al. (2019) señalan que el liderazgo transformacional es capaz de generar impactos positivos sobre la producción del personal de trabajo en una organización así también, tiene un efecto directo significativo sobre la satisfacción laboral y el compromiso institucional. Estos resultados se evidencian por el motivo de que el liderazgo transformacional se centra en problemas en tiempo real y fomenta la comprensión, establece nuevos puntos de referencia, motiva y modela la actitud de los individuos hacia el logro de los objetivos propuestos de manera eficaz (Jiang et al. 2017; Metwally y Zarqa, 2017; Aref y Akram, 2018).

Lo mencionado anteriormente se relaciona con lo expresado por Nomm et al. (2020) quienes concluyen que la práctica de un liderazgo fuerte permite cooperar con el desarrollo del futuro de las regiones en manos de líderes, y la importancia que tiene el liderazgo para mejorar la capacidad de las personas para influir en las políticas y generar cambios en la sociedad, incluso si depende de aspectos del entorno político o gubernamental. La gestión municipal se basa en la orientación o guía para encontrar y dar respuesta a las necesidades del municipio, esto sería más fácil si va de la mano con el liderazgo. De hecho, el liderazgo cumple un rol

fundamental en el desarrollo de cada región o localidad ya que influye de forma positiva en el accionar y trabajo de las personas o trabajadores municipales conduciendo a resultados positivos en la gestión de los recursos disponibles y así brindar servicios de mejor calidad a la población.

En este contexto, Marino et al. (2018) determinaron que en algunos municipios se desarrolla eficientemente el liderazgo en el ámbito de gestión pública lo que contribuye a tener en cuenta la formación de equipos de trabajo con la capacidad de implementar en conjunto planes para el desarrollo de la municipalidad. Asimismo, se ha reportado que la gestión ineficiente en otras instituciones se puede mejorar a través de la formación de líderes, esto se genera si se desarrolla el buen potencial de los líderes lo que influye positivamente en el desempeño de los trabajadores para accionar (Evans et al., 2021). El liderazgo ejercido por los jóvenes puede facilitar una adecuada gestión ya que en el estudio realizado por Li (2020) demostró que los jóvenes tienen gran potencial y rendimiento para ejercer la política en los municipios de sus ciudades y la participación cívica de ellos depende del liderazgo al que están sometidos, sin embargo, se dará de mejor manera esta participación si se desarrolla un buen liderazgo.

Respecto a la otra variable que es la gestión municipal en la tabla 2 indica que el 33,3% de los trabajadores encuestados perciben a la variable gestión municipal como buena. La gestión municipal se basa en el logro de una administración eficiente y eficaz de los recursos del municipio. Ésta se caracteriza por el diagnóstico, capacitación y descripción de acciones de una comunidad y sus actores sociales; es necesario que esté presente y se ejecute para el desarrollo de la sociedad o beneficio de la población dentro de un determinado territorio. La gestión como tal posee factores conductuales, socioeconómicos y demográficos que influyen en la administración de los municipios, además de los recursos económicos que son la base a partir de la cual los gobiernos locales intentan cumplir con sus objetivos de desarrollo social, productivo, institucional y económico (Ruiz et al., 2021).

Asimismo, se argumenta que la gestión municipal se enmarca dentro de la gestión pública que se centra en la aplicación de conceptos económicos, eficiencia y efectividad en las herramientas y programas de organización y gobierno, y al mismo tiempo, es un esfuerzo por lograr la calidad respecto a la entrega de

servicios, en el menor tiempo posible, regida por las normas y recomendaciones con sentido común (Leeuw, 1996). Por tanto, la gestión el municipio tiene como objetivo crear una forma de administración que pueda satisfacer las verdaderas necesidades de los ciudadanos al menor costo posible que posibilite y promueva el desarrollo de servicios y facilite la creación de nuevos mecanismos competitivos que contribuyan al desarrollo de servicios de alta calidad.

Respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional, en la primera hipótesis específica, los resultados de la tabla 4 evidencian que hay una relación positiva y significativa entre la dimensión influencia idealizada atribuida y la variable gestión municipal de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,786**. Los trabajadores encuestados percibieron a la dimensión influencia idealizada atribuida como buena en un 44,4 % según los resultados obtenidos en la tabla 1. Este resultado implica que el líder se convierte en modelo a seguir y tiene la capacidad de influir y proporcionar un sentido de visión, misión, inspirar respeto y confianza. En tal sentido, los líderes que ejercen la dimensión influencia idealizada conductual adoptan un comportamiento ético y moral, animando a sus subordinados a que se identifiquen con ellos (Ogola et al., 2017)

Relacionado a lo anterior, en otra investigación se ha demostrado que el liderazgo transformacional es eficaz para poder desarrollar confianza entre el líder y los seguidores; disminuir el comportamiento negativo de los seguidores, el miedo y la falta de voluntad para implicarse en el proceso de cambio organizacional (Islam et al., 2021). Los resultados acerca de la dimensión influencia idealizada atribuida indica que los líderes que trabajan en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao influyen adecuadamente en los trabajadores que ejercen sus actividades con ellos. El rol que cumplen los líderes cuando influyen en sus subordinados como un modelo a seguir, hace que los trabajadores tengan una mentalidad de progreso ya que se motivan y son guiados con el ejemplo de su líder para ejercer sus funciones correctamente.

En cuanto a la segunda hipótesis se demostró que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión influencia idealizada conductual y gestión municipal debido a que la correlación de Spearman es de 0.751** de acuerdo a lo observado en la tabla 5, evidenciando que el liderazgo ayuda en la mejora de la gestión en los municipios. Con respecto a los resultados descriptivos

el 44.4% de los trabajadores encuestados calificaron a la dimensión influencia idealizada conductual en un nivel bueno. De hecho, los líderes deben tener la capacidad de influir en el comportamiento de los seguidores hacia el logro de metas y objetivos. En relación a esta dimensión el autor Bjorna (2021) concluyó en su estudio que el liderazgo ejercida por el personal de la municipalidad debe tener buena conducta y buena moral para tener un prestigio reconocido, para que los trabajadores a su cargo trabajen lo mejor que puedan y así lograr una buena gestión en el municipio de cada ciudad.

Por otro lado, en la tabla 6 se visualiza como resultado la relación directa y significativa entre la dimensión inspiración motivacional y la variable gestión municipal, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.718**; adicionalmente, la mayor parte de trabajadores que incluye el 44.4 % la calificó como buena y de esta manera afirman que sus líderes poseen características con las que les brindan inspiración y motivación para cumplir con sus labores responsablemente. Este resultado concuerda con Benavente (2021) quien en su investigación manifiesta que los trabajadores que son motivados por su líder pueden en su mayoría tener confianza con él, lo que les motiva a ser más eficientes en el cumplimiento de las metas trazadas. La motivación inspiradora es un rasgo imprescindible para los líderes de este tipo, ya que inspiran y motivan a sus seguidores para crear un punto de vista claro y práctico con el fin de lograr de manera efectiva los objetivos futuros en el puesto (Hoffmeister et al, 2012, p. 69).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 7 la dimensión estimulación intelectual y gestión municipal están relacionadas directamente según la correlación de Spearman de 0.786 representando ésta una asociación de las variables y siendo significativo; además, la dimensión estimulación intelectual obtuvo una puntuación de buena por el 44.4 % de trabajadores, esto nos indica que los líderes del municipio de San Pedro de Pillao brindan soporte intelectual a los que están bajo su responsabilidad, asesorando y colaborando con el conocimiento que tienen cuando son solicitados por los trabajadores. De hecho, Salanova y Llorens (2018) indican que los líderes al brindar asesoría a sus trabajadores influyen positivamente para realizar trabajos en equipo y mejorar su aprendizaje lo que conlleva a tener un mejor desempeño como trabajador.

Relacionado a lo anterior, cuando el líder motiva intelectualmente a sus

seguidores proporciona una corriente de nuevas ideas que desafíen los viejos paradigmas para repensar conceptos y formas de hacer las cosas, y proporcionarles un flujo de imaginación e ideas para desarrollar o producir nuevos métodos o técnicas. En un estudio similar se demostró que el liderazgo transformacional influye en el comportamiento innovador del trabajador y el efecto del liderazgo se vuelve positivo cuando se adopta una actitud de intercambio de conocimientos en una entidad (Sudibjo y Prameswari, 2021).

En cuanto a la última hipótesis los resultados señalan que entre la dimensión consideración individual y la variable gestión municipal existe relación, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.775, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa. Con respecto a los resultados descriptivos, la dimensión consideración individual es percibida como regular por el 22.2 % de trabajadores, esto demuestra que los líderes se comunican, brindan apoyo personal y reconocen la labor que desempeñan sus subordinados. Esta dimensión del liderazgo transformacional hace referencia a que el líder tienen la capacidad de cuidar a todos sus seguidores, prestando atención a las necesidades individuales de cada uno de ellos (Hoffmeister et al, 2012). Esto incluye cuidar y sentir empatía, presentar desafíos y oportunidades a los demás y reconocer diferencias específicas.

El liderazgo puede generar cambios en una organización que beneficia tanto a esta como a su personal. En cuanto en la investigación realizada por Suwaidi y Rahman (2019) demostraron que el liderazgo es una herramienta importante para la transformación de las organizaciones porque se puede generar una mejora en el desempeño laboral y cultura organizacional del personal del municipio. El liderazgo transformacional conduce a que los líderes sean influenciadores positivos, personas capaces de motivar y animar a sus súbditos para desarrollar sus tareas adecuadamente y logró de metas en conjunto con los demás; se transforman en personas en las que sus subordinados pueden apoyarse cuando necesiten ayuda ya sea en el ámbito intelectual como personal. Estas acciones del líder generan confianza, motivación, desarrollo intelectual, adopción del comportamiento del buen líder, y buen desempeño laboral que repercute para que la gestión municipal se lleve a cabo adecuadamente y eficientemente en los municipios ya que sigue habiendo deficiencias en la gestión municipal.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que hay una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la variable gestión municipal de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, debido a que la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal es de 0,786 con una significancia del $p < 0.01$, altamente significativo Rho de Spearman, el liderazgo transformacional influye positivamente en los trabajadores haciendo que éstos puedan cumplir y mejorar el desarrollo de sus actividades laborales y tengan el deseo de realizar una mejor gestión municipal debido a que sus líderes les motivan y se preocupan por su desarrollo intelectual y personal.
2. Se observó que existe una relación directa y significativa entre la influencia idealizada conductual y la gestión municipal en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, con un coeficiente de correlación de 0,751.
3. Se concluyó que existe una relación entre la influencia idealizada atribuida y gestión municipal en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao debido a que el coeficiente de correlación de 0,865 indica una correlación directa y significativa.
4. Se concluyó que la relación entre inspiración motivacional y gestión municipal es positiva ya que guardan una relación directa y significativa, con un coeficiente de correlación de 0,718.
5. La relación estimulación intelectual sobre la gestión municipal, en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, es significativamente positivo con un coeficiente de correlación de 0,786.
6. Se concluyó que la consideración individual tiene una relación significativa con la gestión municipal en la Municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, con un coeficiente de correlación de 0,775.

VII. RECOMENDACIONES

1. En la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao, los trabajadores deben revisar este estudio para que retroalimenten sus conocimientos y habilidades y así se obtenga una mejora en la gestión de esta municipalidad y contribuya de cierta forma a que se adopten buenas competencias con dirección hacia el desarrollo de servicios de calidad para los ciudadanos mediante el liderazgo transformacional.
2. Es importante que las autoridades se aseguren de contratar líderes en cada cargo de dicha entidad pública, ya que es un punto clave para gestionar los recursos disponibles en dicha institución, para ello se debe hacer una evaluación en las acciones y modo de trabajo de cada líder así también, supervisar los resultados de su trabajo para tener conocimiento si en realidad se aplica o no el liderazgo.
3. Es importante que las autoridades se aseguren de contratar líderes en cada cargo de dicha entidad pública, ya que es un punto clave para gestionar los recursos disponibles en dicha institución, para ello se debe hacer una evaluación en las acciones y modo de trabajo de cada líder así también, supervisar los resultados de su trabajo para tener conocimiento si en realidad se aplica o no el liderazgo.
4. Se recomienda fortalecer el liderazgo local; plasmar y promover el trabajo de los líderes que están en los municipios locales para facilitar la ejecución y cumplimiento de la visión y misión de su ciudad en el mediano y largo plazo.
5. Se debe crear un mapa de crecimiento que muestre las fortalezas de una persona en cada rasgo, que debe coincidir con las habilidades requeridas en los roles lo que conlleva a un mejor desarrollo de servicios de calidad para los ciudadanos en esta municipalidad distrital.
6. Se sugiere considerar al liderazgo transformacional y tomar medidas y evaluaciones periódicas para monitorear el progreso, descubrir y eliminar barreras y tomar acciones activamente para garantizar los procesos de gestión de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, O., Lila, M., y Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Localde la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología*, 28(2), 548–557. <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- Arif, S. y Akram, A. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional: el papel mediador de la innovación organizacional. *Seisense Journal of Management*, 1 (3), 59-75. doi: 10.33215/sjom.v1i3.28
- Avila, H. K (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *In Revista: Vol. N°4* (pp. 0– 47) <https://doi.org/10.24265/igpp.2019.v6n2.05>.
- Bass, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: TheFree Press. ISBN-10: 0029018102.
- Benavente, A. M. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL06 - Ate 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67202>.
- Bjorna, H. (2021). Reputational assets for local political leadership. *Heliyon*, 7(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07800>
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, y López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de MedicinaHumana*,21(1),179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Deveshwar, A., Aneja, I. (2014). A study of transnational and transformational leadership styles and factors affecting the leadership style. *International Journal of Business, Economics and Management*, 1(8), 176-185. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-of-Transnational-and-Transformation-Styles-Deveshwar>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., y Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.

<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Espinal, E. (2017). Necesidad de reflexionar la vinculación entre ética y política en los albores del nuevo milenio. *Revista de Administración Pública*, LII (3), 171-187. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>

Evans, D., Bolden, R., Jarvis, C., Mann, R., Patterson, M., y Thompson, E. (2021). How do you develop systems leadership in public health? Insights from a scoping study. *Public Health*, 196, 24–

28. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2021.04.033>.

Domínguez, Y. S. (2007). Anlisis de informacin y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Escuela Nacional de Salud Pública*, 33(2), 1–11.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S08643466200700030

0020yIng=esynrm=isoytIng=es%0Afile:///C:/Users/USER/Desktop/articulos cuantitativos/spu20307.pdf

Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado en 19 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttextpid=S207292942017000200008yIng=esytlng=es.

García, I. M. (2007). La nueva gestión pública: evoluci y tendencias. Instituto de Estudios Fiscales, 47, 28.

Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A., Kepner, K., Farnsworth, D. y Clark, J. (2019). Liderazgo transformacional: la transformación de gerentes y asociados. Gainesville, FL: Universidad

deFlorida. <https://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR02000.pdf>

Hoffmeister, A., Alyssa, M., Gibbons, A., Stefanie, K., Johnson, B., Konstantin, P., Cigularov, C., y Chen P., Y. (2014). The differential effects of transformational leadership facets on employee safety. p. 69. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.004>

Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons?. *Public Administration*,

69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>

- Horlings, L.G. (2018). Transformative Socio-Spatial Planning: Enabling Resourceful Communities, Inaugural Lecture. RUG, Groningen. pp. 48. Downloaded from InPlanning.eu, 12 December 2018 10.17418/B.2017.9789491937361
- Huarza Pilco, R. (2018). Estilos De Liderazgo Y Administración Pública En La Municipalidad Distrital De Pallpata, Provincia De Espinar, Departamento Del Cusco Periodo 2017. In Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33815>
- Jiang, W., Zhao, X. y Ni, J. (2017). El impacto del liderazgo transformacional en el desempeño sostenible de los empleados: el papel mediador del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Sostenibilidad*, 9, 15-67. doi:10.3390 / su9091567.
- Kellogg Foundation, W.K. (2002). Evaluating outcomes and impacts: a scan of 55 leadership development programs. Battle Creek. WK Kellogg Foundation, Michigan 10.1177/107179190401000309.
- Kuada, H. (2017). *Research Methodology*. (2da ed.). Estados Unidos: Samfunds Litteratur. <https://www.elsevier.com/books/researchmethods/williamson/978-0-08-102220-7>.
- Lapsley, I., y Oldfield, R. (2001). Transforming the public sector: management consultants as agents of change. *European Accounting Review*, 10(3), 523–543. <https://doi.org/10.1080/713764628>
- Leeuw, F.L. (1996). "Performance Auditing, New Public Management and Performance Improvement: Questions and Answers." *Accounting, Auditing y Accountability Journal*, 9 (2): 92-102.
- Li, X. (2020). The critical assessment of the youth policy and youth civic engagement in Denmark and three Danish municipalities. *Children and Youth Services Review*, <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104743>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

Recuperado en 23 de octubre de 2021. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&lng=es.

- Maaitah, A. M. (2018). The role of leadership style in turnover intent. *En t. Rev. Manag. Marcos*, 8, 24-29. <file:///C:/Users/DEYSI/Downloads/6859-17132-1-PB.pdf>
- Marino, A. L., Chaves, G. D., y Santos, J. L. (2018). Do Brazilian municipalities have the technical capacity to implement solid waste management at the local level? *Journal of Cleaner Production*, 188, 378– 386. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.311>
- Matwally, A. Z., y El Zarka, S. (2017). An understanding of transformational leadership and its implication on organizational learning: a literature review. *Bus. Manag. Rev*, 8, 163-168 https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/conference_1843_1.pdf
- Mendoza, M. y Ortiz C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de ciencias económicas*, 14 (1), 118-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Molero, F. (2011). Liderazgo transformacional y carismático. Liderazgo: hecho y ficción. Macrir: Alianza Editorial (pp. 117-144)
- Mutua, J. N., y Kiruhi, T. M. (2021). Volunteer public leaders' values-driven leadership: the case of village elders in Kenya. *Heliyon*, 7(3), e06411. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06411>
- Nomm, A. H. L., Albrecht, J. N., y Lovelock, B. (2020). Advocacy and community leadership as functions in national and regional level destination management. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100682. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100682>
- Ogola, M. G. O., Sikalieh, D., y Linge, T. K. (2017). The influence of idealized influence leadership behavior on employee performance in small and medium enterprises in Kenya. *European International Journal of Science*

and Technology, 6(3), 47–62.

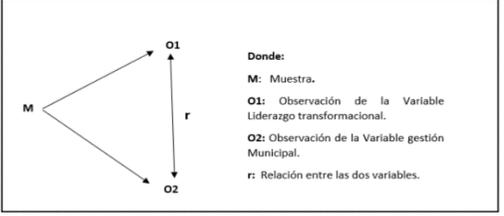
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
- Reátegui R, J. (2021). Modelo innovador para desarrollar liderazgotransformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56786>.
- Ruiz, C. N., Sánchez, K., y Delgado, J. M. (2021). Una mirada a la gestión municipal para generar condiciones socio sanitarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6098–6133. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.760
- Salanova, Soria, M., y Llorens, Gumbau, S. (2018). Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: the Mediating Role of Team Positive Affect1, 1–16. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-1.list>.
- Sérvulo, J. (2019). El 94% de los Ayuntamientos de España redujo la deuda en la Última legislatura. *El País*. España. Madrid. Recuperado de https://elpais.com/economia/2019/06/28/actualidad/1561750712_552633.html
- Sudibjo, N., y Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sun, R. y Wang, W. (2017). Liderazgo transformacional, intención de rotación de empleados y rotación voluntaria real en organizaciones públicas. *Public Manag. Rev.* 19, 1124-1141. doi: 10.1080 / 14719037.2016.1257063
- Suwaidi, A. A., y Rahman, M. H. (2019). Organizational Culture, Leadership and Performance in Dubai Municipality. Emerald Publishing Limited. 205–220. <https://doi.org/10.1108/s2048-757620190000007011>
- SGP-PCM. (2013). Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021. Lima: Secretaría de Gestión Pública. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/Sistema-de-Modernizacion-de-la-Gestion-Publica.pdf>
- Thompson, C. B., y Panacek, E. A. (2007). Research study designs: Non-

- experimental. *Air Medical Journal*, 26(1), 18–22.
<https://doi.org/10.1016/j.amj.2006.10.003>
- Valdés, M., Gerardo, M., Hernández, J., y Gibran, L. (2020). Análisis de validez de constructo y confiabilidad de un instrumento para evaluar la formación en sostenibilidad en educación superior. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 8(22), 1–13.
<https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2020.22.70323>
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre e liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 73-91.
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- Ventura-León, José Luis. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4) Recuperado en 23 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662017000400014&lng=es&tyng=es.
- Vicencio, C. E. (2018). Liderazgo político del alcalde y gestión municipal en lamunicipalidad provincial Canchis - Cusco 2018. In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33836>.
- Villalón, X. G. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasmil, M., Romero, F., y Socorro, C. C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 199-216.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35907>
- Zambrano, A. (2008). Teorías para mejorar la gestión pública. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9, 132-149.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118859008>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO: Liderazgo transformacional y gestión municipal en trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao- 2021									
AUTOR: Américo Reyes Sebastián									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES						
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación de liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021? Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación de la dimensión influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la dimensión influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao– 2021</p> <p>b) Establecer la relación entre la influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021</p> <p>c) Establecer la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe una relación significativa entre influencia idealizada conductual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao–2021</p> <p>b) Existe una relación significativa entre influencia idealizada atribuida y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021</p> <p>c) Existe una relación significativa entre</p>	Variable 1: Liderazgo Transformacional			<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Malo [50-99] • Regular [100-149] • Bueno [150- 199] • Muy bueno [200-250] 	<ul style="list-style-type: none"> • Malo • Regular • Bueno • Muy bueno 		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS			ESCALA	NIVELES
			influencia idealizada conductual	Identificación con el líder	1 -6				
				Esfuerzo en la tarea	7 - 10				
			influencia idealizada atribuida	Confianza en el líder	11-20				
			inspiración motivacional	Importancia del líder en el logro de metas	21-22				
				Imitación de la conducta del líder	23				
				Promover expectativas de desempeño	24-30				
			estimulación intelectual	Nuevas maneras de solucionar problemas	31-33				
				Creatividad	34 - 36				
Promueve el aprendizaje	37 a- 40								
Variable 2: Gestión Municipal									
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS			ESCALA	NIVELES			
orientación al ciudadano	presupuesto público	1-4			• Ordinal	• Malo • Regular			
	seguridad	5-6							

<p>de la dimensión inspiración motivacional y la gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación de la dimensión estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación de la dimensión consideración individual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021?</p>	<p>inspiración motivacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021</p> <p>d) Establecer la relación entre la dimensión estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021</p> <p>e) Establecer la relación entre la dimensión consideración individual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021.</p>	<p>inspiración motivacional y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021</p> <p>d) Existe una relación significativa entre estimulación intelectual y gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao–2021</p> <p>e) Existe una relación significativa entre consideración individual y gestión municipal de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao – 2021.</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td></td> <td>ciudadana</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Atención oportuna</td> <td>7-8</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Eficiencia</td> <td>presupuesto público</td> <td>9-11</td> </tr> <tr> <td>seguridad ciudadana</td> <td>12-15</td> </tr> <tr> <td>Atención oportuna</td> <td>16-17</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Unitaria y descentralizada</td> <td>Cobertura</td> <td>18-20</td> </tr> <tr> <td>Acceso a los servicios públicos</td> <td>21-24</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Inclusiva</td> <td>consideración por la minoría</td> <td>25-28</td> </tr> <tr> <td>políticas de inclusión social</td> <td>29-32</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Abierta</td> <td>Consideración por la minoría</td> <td>33-35</td> </tr> <tr> <td>Políticas de inclusión social</td> <td>36-40</td> </tr> </tbody> </table>		ciudadana			Atención oportuna	7-8	Eficiencia	presupuesto público	9-11	seguridad ciudadana	12-15	Atención oportuna	16-17	Unitaria y descentralizada	Cobertura	18-20	Acceso a los servicios públicos	21-24	Inclusiva	consideración por la minoría	25-28	políticas de inclusión social	29-32	Abierta	Consideración por la minoría	33-35	Políticas de inclusión social	36-40	<ul style="list-style-type: none"> • Malo [40-79] • Regular [80- 119] • Bueno [120- 159] • Muy bueno [160-200] 	<ul style="list-style-type: none"> • Bueno • Muy bueno
	ciudadana																																
	Atención oportuna	7-8																															
Eficiencia	presupuesto público	9-11																															
	seguridad ciudadana	12-15																															
	Atención oportuna	16-17																															
Unitaria y descentralizada	Cobertura	18-20																															
	Acceso a los servicios públicos	21-24																															
Inclusiva	consideración por la minoría	25-28																															
	políticas de inclusión social	29-32																															
Abierta	Consideración por la minoría	33-35																															
	Políticas de inclusión social	36-40																															
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTO	MÉTODOS DE ANÁLISIS																													
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p>  <p>Donde: M: Muestra. O1: Observación de la Variable Liderazgo transformacional. O2: Observación de la Variable gestión Municipal. r: Relación entre las dos variables.</p>	<p>Población: 18 trabajadores Muestra: 18 trabajadores Muestreo: no probabilístico, censal</p>		<p>Variable: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario de 50 ítems Variable: Gestión municipal Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario de 40 ítems</p>	<p>Estadística descriptiva: se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: se utilizó el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis</p>																													

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ítems	Instrumento	Escala
Liderazgo transformacional	Se caracteriza porque los líderes buscan crear ideas y nuevas expectativas para originar un nuevo camino de crecimiento y prosperidad delante de la organización con el desarrollo del compromiso, la pasión y la lealtad entre los directivos y el personal movilizando a los integrantes a realizar cambios fundamentales en lo prioritario y en la base de la organización con el fin de estar listos y obtener las competencias necesarias para avanzar hacia nuevas direcciones y lograr picos de desempeño ideales más altos para cumplir las metas (Mirkamali et al., 2014,p.23).	Se manifiesta por niveles de muy bueno, bueno, regular y malo, de acuerdo al rango de puntuaciones obtenidas mediante la aplicación del cuestionario.	Influencia idealizada conductual	Identificación con el líder	1-6	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Malo [50-99] • Regular [100-149] • Bueno [150-199] • Muy bueno [200-250]
				Esfuerzo en la tarea	7-10		
			Influencia idealizada atribuida	Confianza en el líder	11-20		
				Inspiración motivacional	Importancia del líder en el logro de metas		
			Imitación de la conducta del líder		23		
			Promover expectativas de desempeño		24-30		
			Estimulación intelectual	Nuevas maneras de solucionar problemas	31-33		
				Creatividad	34-36		
				Promueve el aprendizaje	37-40		
			Consideración individual	Comunicación	41-42		
				Reconocimiento de la labor de subordinado	43-45		
				Cercanía líder seguidor	46-50		

Anexo 3: Instrumentos

ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE PILLAO

Fecha: /11/2021.

Código

Señores trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao. El presente cuestionario tiene como finalidad mejorar la gestión municipal a través del liderazgo de sus directivos, para el beneficio de la población.

Para responder la encuesta se debe tener en cuenta que esta encuesta es anónima y confidencial; se debe responder con total sinceridad; no existen respuestas buenas o malas; es importante responder todos los enunciados de acuerdo a su percepción.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" sobre el cuadro de la alternativa respectiva de cada una de los enunciados propuestos, según lo que usted considere sobre gestión municipal.

I. Datos generales

a. Género

- Femenino (...)

- Masculino (.....)

b. Ocupación:

c. Tiempo de Servicio:

d. Edad:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
N	AV	R	CS	S

DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL		N	AV	R	CS	S
Su directivo o equipo directivo, de esta municipalidad:						
1	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión municipal.					
2	Habla con entusiasmo sobre las metas propuestas.					
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de carácter organizacional.					
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
6	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
7	Muestra satisfacción por los logros de sus subordinados.					
8	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.					
9	Colabora en la buena relación interpersonal de sus subordinados					
10	Se interesa en las necesidades de quienes trabajan en su equipo.					
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA		N	AV	R	CS	S
Su directivo o equipo directivo, de esta municipalidad:						
11	Hace que me sienta orgulloso/a de estar asociado con él/ella.					
12	Pone los intereses del grupo por sobre los suyos.					
13	Las decisiones que toma son en su mayoría acertadas					
14	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
15	Innova en la forma de trabajo					

16	Demuestra autoconfianza y energía.					
17	Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.					
18	Es un profesional competente y con valores					
19	Creo que él/ella es un modelo a seguir.					
20	Comprende los procesos institucionales y logra comunicarse empáticamente con sus subordinados					
DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL Su directivo o equipo directivo, de esta municipalidad:		N	AV	R	CS	S
21	Muestra el futuro de modo optimista.					
22	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
23	Construye una visión que hace sentido para quienes lo siguen.					
24	Realiza reuniones o charlas motivacionales					
25	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas.					
26	Fomenta la confianza en mí mismo/a.					
27	Me ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida.					
28	Refuerza las opiniones de sus subordinados de manera amable					
29	Me ayuda a ver los beneficios que tiene para mí el seguir las metas organizacionales					
30	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		N	AV	R	CS	S
31						
32	Cuando resolvemos problemas tiende a ponerse en distintas perspectivas.					
33	Me ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista					
34	Me sugiere nuevas formas de ver cómo hacer mi trabajo					
35	Es capaz de proyectar las consecuencias de las decisiones adoptadas al realizar mi trabajo					
36	Propone ideas sobre capacitaciones y cursos que puedan mejorar el desempeño laboral					
37	Involucra a las personas con mayores conocimientos a colaborar con los demás y realzar su importancia en el					
38	Siento que valora mis aportes en el momento de resolver problemas.					
39	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones					
40	Cuenta experiencias y soluciones que ayudaron a cumplir metas					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Su directivo o equipo directivo, de esta municipalidad:		N	AV	R	CS	S
41	Dedica tiempo a enseñar y orientar					
42	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas					
43	Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo					
44	Me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales.					
45	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral					
46	Brinda confianza emocional en cuanto a problemas que					

	afectan el normal desempeño laboral de sus subordinados					
47	Se relaciona conmigo personalmente					
48	Se da cuenta de lo que necesito					
49	Toma en cuenta mis habilidades y me hace participe en actividades que son de mi especialidad					
50	Me ayuda a valorar los recursos que poseo					

- Autor original: Cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de Bass y Avolio. Bass, B., y Avolio, B. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5X Short. 2a ed. Redwood City, CA: Mindgarden, Inc. <https://www.worldcat.org/title/mlq-multifactor-leadership-questionnaire>. **Cuestionario de liderazgo transformacional modificado por Ávila (2019).

ENCUESTA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD distrital DE SAN PEDRO DE PILLAO

Fecha: /11/2021.

Código

Señores trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao. El presente cuestionario tiene como finalidad mejorar la gestión municipal de sus trabajadores a través del liderazgo transformacional, para el beneficio de la población.

Para responder la encuesta se debe tener en cuenta que esta encuesta es anónima y confidencial; se debe responder con total sinceridad; no existen respuestas buenas o malas; es importante responder todos los enunciados de acuerdo a su percepción.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" sobre el cuadro de la alternativa respectiva de cada una de los enunciados propuestos, según lo que usted considere sobre gestión municipal.

I. Datos generales

a. Género

- Femenino (.....)

- Masculino (.....)

b. Ocupación:

c. Tiempo de Servicio:

d. Edad.....

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
N	AV	R	CS	S

DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN AL CIUDADANO		N	AV	R	CS	S
<i>¿Con que frecuencia percibe Ud. cada una de las siguientes situaciones?</i>						
1	El ciudadano es el objetivo principal en la gestión.					
2	Existe un dialogo permanente con los representantes de la población.					
3	El presupuesto refleja las prioridades de la población.					
4	Se cuenta con planes estratégicos en pro de la seguridad ciudadana.					
5	El servicio de serenazgo se encuentra bien implementado y capacitado.					
6	Existe coordinación con la PNP y la fiscalía.					
7	Se diagnostican las necesidades más sentidas de la población.					
8	Se atienden de manera inmediata los problemas de la población.					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA		N	AV	R	CS	S
<i>¿Con que frecuencia percibe Ud. cada una de las siguientes situaciones?</i>						
9	Se busca generar valor público en la gestión.					
10	Se invierte en aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad.					
11	Las compras se realizan de acuerdo a lo establecido por el OSCE.					
12	Se busca tener economías -ahorros- en esta gestión.					
13	Se hace buen uso de los recursos públicos.					
14	Se implementan campañas de beneficios tributarios.					
15	Se tiene actualizado el plano catastral de la provincia.					
16	Se contrata personal bajo el criterio de la meritocracia.					

17	Se retiene y capacita al talento humano.					
DIMENSIÓN: UNITARIA Y DESCENTRALIZADA		N	AV	R	CS	S
¿Con que frecuencia percibe Ud. cada una de las siguientes situaciones?						
18	Los servicios municipales se brindan a toda la población por igual (urbana y rural).					
19	El plan de expansión urbana está actualizado.					
20	Se incentiva a la formalización de asentamientos humanos.					
21	Se incentiva a la conformación de comités vecinales.					
22	Se atiende a la población rural y urbana en las mismas condiciones.					
23	El plan de desarrollo urbano integra a todos nuevos asentamientos humanos.					
24	Se considera la conservación del medio ambiente en los servicios brindados.					
DIMENSION: INCLUSIVA						
¿Con que frecuencia percibe Ud. cada una de las siguientes situaciones?		N	AV	R	CS	S
25	Se organiza a la población para que participen de manera organizada en la gestión.					
26	Se respetan las costumbres y tradiciones de la población.					
27	La infraestructura de la municipalidad está diseñada para el acceso de personas con discapacidad motora.					
28	La atención de los servicios en la municipalidad se realiza de acuerdo a la ley N° 28683 que Establece Atención Preferencia					
29	Los servicios sociales están diseñados para atender a los necesitados.					
30	El padrón de beneficios de los servicios sociales se encuentra actualizado.					
31	La contratación del personal esta de acorde a la ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad.					
32	Se da preferencia a la mano de obra local en las obras administradas por la municipalidad.					
DIMENSIÓN: ABIERTA						
¿Con que frecuencia percibe Ud. cada una de las siguientes situaciones?		N	AV	R	CS	S
33	Se rinde cuentas a la población.					
34	Se realizan audiencias públicas.					
35	Los gastos de la municipalidad se realizan de manera transparente.					
36	Se tiene fácil acceso para conversar con el alcalde u otro funcionario.					
37	Se cuenta con información actualizada en su portal web.					
38	La información presupuestal se encuentra accesible en el portal de Transparencia.					
39	Los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.					
40	Se licitan las obras públicas con arreglo a lo establecido por el OSCE.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN. SUS RESPUESTAS SERÁN TRATADAS DE FORMA CONFIDENCIAL

Anexo 4: Certificados de Validación

Certificado de validez N° 1 del instrumento que mide variable Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada									
1	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Habla con entusiasmo sobre las metas propuestas.	X		X		X		X		
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		X		
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de carácter organizacional.	X		X		X		X		
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	X		X		X		X		
6	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	X		X		X		X		
7	Muestra satisfacción por los logros de sus subordinados.	X		X		X		X		
8	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	X		X		X		X		
9	Colabora en la buena relación interpersonal de sus subordinados	X		X		X		X		
10	Se interesa en las necesidades de quienes trabajan en su equipo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia Idealizada Atribuida	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hace que me sienta orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	X		X		X		X		
12	Pone los intereses del grupo por sobre los suyos.	X		X		X		X		
13	Las decisiones que toma son en su mayoría acertadas	X		X		X		X		
14	Actúa de modo que se gana mi respeto.	X		X		X		X		
15	Innova en la forma de trabajo	X		X		X		X		
16	Demuestra autoconfianza y energía.	X		X		X		X		
17	Tengo confianza en sus juicios y decisiones.	X		X		X		X		

18	Es un profesional competente y con valores.	X		X		X		X		
19	Creo que él/ella es un modelo a seguir.	X		X		X		X		
20	Comprende los procesos institucionales y logra comunicarse empáticamente con sus subordinados.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inspiración Motivacional	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra el futuro de modo optimista.	X		X		X		X		
22	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		X		
23	Construye una visión que hace sentido para quienes lo siguen.	X		X		X		X		
24	Realiza reuniones o charlas motivacionales.	X		X		X		X		
25	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas.	X		X		X		X		
26	Fomenta la confianza en mí mismo/a.	X		X		X		X		
27	Me ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida.	X		X		X		X		
28	Refuerza las opiniones de sus subordinados de manera amable.	X		X		X		X		
29	Me ayuda a ver los beneficios que tiene para mí el seguir las metas organizacionales.	X		X		X		X		
30	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	X		X		X		X		
32	Cuando resolvemos problemas tiende a ponerse en distintas perspectivas.	X		X		X		X		
33	Me ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		X		
34	Me sugiere nuevas formas de ver cómo hacer mi trabajo.	X		X		X		X		

35	Es capaz de proyectar las consecuencias de las decisiones adoptadas al realizar mi trabajo.	X		X		X		X	
36	Propone ideas sobre capacitaciones y cursos que puedan mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		X	
37	Involucra a las personas con mayores conocimientos a colaborar con los demás y realzar su importancia en el equipo.	X		X		X		X	
38	Siento que valora mis aportes en el momento de resolver problemas.	X		X		X		X	
39	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones.	X		X		X		X	
40	Cuenta experiencias y soluciones que ayudaron a cumplir metas.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
41	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	X		X		X		X	
42	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		X	
43	Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.	X		X		X		X	
44	Me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales.	X		X		X		X	
45	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.	X		X		X		X	
46	Brinda confianza emocional en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral de sus subordinados.	X		X		X		X	
47	Se relaciona conmigo personalmente.	X		X		X		X	
48	Se da cuenta de lo que necesito	X		X		X		X	
49	Toma en cuenta mis habilidades y me hace participe en actividades que son de mi especialidad.	X		X		X		X	
50	Me ayuda a valorar los recursos que poseo.	X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Wuesley Y. Alvarez García

DNI: 47500039

Especialidad del validador: Análisis, estadístico y programación, Metodología de la investigación científica en posgrado.

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	6 MESES

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo	Función
01	Universidad Nacional de Cajamarca	Docente e Investigador	Cajamarca	2018 – a la actualidad	Docencia e investigación
02	Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA	Investigación científica	Baños del Inca-Cajamarca	2019-2021	Investigación

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

noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto

Certificado de validez N° 2 del instrumento que mide variable gestión municipal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación al ciudadano									
1	El ciudadano es el objetivo principal de la gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Existe un diálogo permanente con los representantes de la población.	X		X		X		X		
3	El presupuesto refleja las prioridades de la población.	X		X		X		X		
4	Se cuenta con planes estratégicos en pro de la seguridad ciudadana.	X		X		X		X		
5	El servicio de serenazgo se encuentra bien implementado y capacitado.	X		X		X		X		
6	Existe coordinación con la PNP y la fiscalía.	X		X		X		X		
7	Se diagnostican las necesidades más sentidas de la población.	X		X		X		X		
8	Se atiende de manera inmediata los problemas de la población.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se busca generar valor público en la gestión.	X		X		X		X		
10	Se invierte en aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad.	X		X		X		X		
11	Las compras se realizan de acuerdo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X		
12	Se busca tener economías -ahorros- en esta gestión.	X		X		X		X		
13	Se hace buen uso de los recursos públicos.	X		X		X		X		
14	Se implementan campañas de beneficios tributarios.	X		X		X		X		
15	Se tiene actualizado el plano catastral de la provincia.	X		X		X		X		
16	Se contrata personal bajo el criterio de la meritocracia.	X		X		X		X		
17	Se retiene y capacita al talento humano.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Unitaria y descentralizada									
18	Los servicios municipales se brindan a toda la población por igual (urbana y rural).	X		X		X		X		
19	El plan de expansión urbana está actualizado.	X		X		X		X		
20	Se incentiva a la formalización de asentamientos humanos.	X		X		X		X		
21	Se incentiva a la conformación de comités vecinales.	X		X		X		X		
22	Se atiende a la población rural y urbana en las mismas condiciones.	X		X		X		X		
23	El plan de desarrollo urbano integra a todos los nuevos asentamientos	X		X		X		X		

	humanos.								
24	Se considera la conservación del medio ambiente en los servicios brindados.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Inclusiva	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
25	Se organiza a la población para que participen de manera organizada en la gestión.	X		X		X		X	
26	Se respetan las costumbres y tradiciones de la población.	X		X		X		X	
27	La infraestructura de la municipalidad está diseñada para el acceso de personas con discapacidad motora.	X		X		X		X	
28	La atención de los servicios en la municipalidad se realiza de acuerdo a la ley N°28683 que establece Atención Preferencial.	X		X		X		X	
29	Los servicios sociales están diseñados para atender a los necesitados.	X		X		X		X	
30	El padrón de los servicios sociales se encuentra actualizado.	X		X		X		X	
31	La contratación del personal está de acorde a la ley N°29973, Ley General de Persona con Discapacidad.	X		X		X		X	
32	Se da preferencia a la mano de obra local en las obras administradas por la municipalidad.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Abierta	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se rinde cuentas a la población.	X		X		X		X	
34	Se realizan audiencias públicas.	X		X		X		X	
35	Los gastos de la municipalidad se realizan de manera transparente.	X		X		X		X	
36	Se tiene fácil acceso para conversar con el alcalde u otro funcionario.	X		X		X		X	
37	Se cuenta con información actualizada en su portal web.	X		X		X		X	
38	La información presupuestal se encuentra accesible en el portal de transparencia.	X		X		X		X	
39	Los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.	X		X		X		X	
40	Se licitan las obras públicas con arreglo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador: Wuesley Y. Álvarez García **DNI: 47500039**

Especialidad del validador: Análisis, estadístico y programación, Metodología de la investigación científica en posgrado.

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	6 MESES

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de Cajamarca	Docente e Investigador	Cajamarca	2018 – a la actualidad	Docencia e investigación
02	Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA	Investigación científica	Baños del Inca-Cajamarca	2019-2021	Investigación

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

Noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto

Certificado de validez N° 2 del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada									
1	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Habla con entusiasmo sobre las metas propuestas.	X		X		X		X		
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		X		
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de carácter	X		X		X		X		
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	X		X		X		X		
6	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	X		X		X		X		
7	Muestra satisfacción por los logros de sus subordinados.	X		X		X		X		
8	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	X		X		X		X		
9	Colabora en la buena relación interpersonal de sus subordinados	X		X		X		X		
10	Se interesa en las necesidades de quienes trabajan en su equipo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia Idealizada Atribuida	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hace que me sienta orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	X		X		X		X		
12	Pone los intereses del grupo por sobre los suyos.	X		X		X		X		
13	Las decisiones que toma son en su mayoría acertadas	X		X		X		X		
14	Actúa de modo que se gana mi respeto.	X		X		X		X		
15	Innova en la forma de trabajo	X				X		X		
16	Demuestra autoconfianza y energía.	X		X		X		X		
17	Manifiesta seguridad en sus juicios y sus decisiones.	X		X		X		X		
18	Es un profesional competente y con valores.	X		X		X		X		
19	Creo que él/ella es un modelo a seguir.	X		X		X		X		

20	Comprende los procesos institucionales y logra comunicarse empáticamente con sus subordinados.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inspiración Motivacional	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra el futuro de modo optimista.	X		X		X		X		
22	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		X		
23	Construye una visión que hace sentido para quienes lo siguen.	X		X		X		X		
24	Realiza reuniones o charlas motivacionales.	X		X		X		X		
25	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas.	X		X		X		X		
26	Fomenta la confianza en mí mismo/a.	X		X		X		X		
27	Me ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida.	X		X		X		X		
28	Refuerza las opiniones de sus subordinados de manera amable.	X		X		X		X		
29	Me ayuda a ver los beneficios que tiene para mí el seguir las metas organizacionales.	X		X		X		X		
30	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	X		X		X		X		
32	Cuando resolvemos problemas tiende a ponerse en distintas perspectivas.	X		X		X		X		
33	Me ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		X		
34	Me sugiere nuevas formas de ver cómo hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
35	Es capaz de proyectar las consecuencias de las decisiones adoptadas al realizar mi trabajo.	X		X		X		X		
36	Propone ideas sobre capacitaciones y cursos que puedan mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		X		
37	Involucra a las personas con mayores conocimientos a colaborar con los demás y realzar su importancia en el equipo.	X		X		X		X		
38	Siento que valora mis aportes en el momento de resolver problemas.	X		X		X		X		
39	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones.	X		X		X		X		
40	Cuenta experiencias y soluciones que ayudaron a cumplir metas.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	X		X		X		X		

42	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		X	
43	Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.	X		X		X		X	
44	Me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales.	X		X		X		X	
45	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.	X		X		X		X	
46	Brinda confianza emocional en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral de sus subordinados.	X		X		X		X	
47	Se relaciona conmigo personalmente.	X		X		X		X	
48	Se da cuenta de lo que necesito	X		X		X		X	
49	Toma en cuenta mis habilidades y me hace participe en actividades que son de mi especialidad.	X		X		X		X	
50	Me ayuda a valorar los recursos que poseo.	X		X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador: Shirley Alejandra Sánchez Piscoya

DNI: 40042416

Especialidad del validador: M. Cs. Magister en Gestión Pública

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Licenciada en Administración de Empresas	2004
02	Universidad Señor de Sipán	Bachiller en Derecho	2017
03	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión Pública	2019

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio público	Asistente administrativo	Chiclayo	2013 a la actualidad	Asistente
02	Universidad Nacional PedroRuiz Gallo	Asistente administrativo	Chiclayo	2006 - 2009	Asistente

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

noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto

Certificado de validez N° 2 del instrumento que mide gestión municipal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación al ciudadano									
1	El ciudadano es el objetivo principal de la gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Existe un diálogo permanente con los representantes de la población.	X		X		X		X		
3	El presupuesto refleja las prioridades de la población.	X		X		X		X		
4	Se cuenta con planes estratégicos en pro de la seguridad ciudadana.	X		X		X		X		
5	El servicio de serenazgo se encuentra bien implementado y capacitado.	X		X		X		X		
6	Existe coordinación con la PNP y la fiscalía.	X		X		X		X		
7	Se diagnostican las necesidades más sentidas de la población.	X		X		X		X		
8	Se atiende de manera inmediata los problemas de la población.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se busca generar valor público en la gestión.	X		X		X		X		
10	Se invierte en aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad.	X		X		X		X		
11	Las compras se realizan de acuerdo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X		
12	Se busca tener ahorros en esta gestión.	X		X		X		X		
13	Se hace buen uso de los recursos públicos.	X		X		X		X		
14	Se implementan campañas de beneficios tributarios.	X		X		X		X		
15	Se tiene actualizado el plano catastral de la provincia.	X		X		X		X		
16	Se contrata personal bajo el criterio de la meritocracia.	X		X		X		X		
17	Se capacita al talento humano.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Unitaria y descentralizada									
18	Los servicios municipales se brindan a toda la población por igual (urbana y rural).	X		X		X		X		
19	El plan de expansión urbana está actualizado.	X		X		X		X		
20	Se incentiva a la formalización de asentamientos humanos.	X		X		X		X		
21	Se incentiva a la conformación de comités vecinales.	X		X		X		X		
22	Se atiende a la población rural y urbana en las mismas condiciones.	X		X		X		X		
23	El plan de desarrollo urbano integra a todos los nuevos asentamientos	X		X		X		X		

	humanos.								
24	Se considera la conservación del medio ambiente en los servicios brindados.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Inclusiva	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
25	Se organiza a la población para que participen de manera organizada en la gestión.	X		X		X		X	
26	Se respetan las costumbres y tradiciones de la población.	X		X		X		X	
27	La infraestructura de la municipalidad está diseñada para el acceso de personas con discapacidad motora.	X		X		X		X	
28	La atención de los servicios en la municipalidad se realiza de acuerdo a la ley N°28683 que establece Atención Preferencial.	X		X		X		X	
29	Los servicios sociales están diseñados para atender a los necesitados.	X		X		X		X	
30	El padrón de los servicios sociales se encuentra actualizado.	X		X		X		X	
31	La contratación del personal está de acorde a la ley N°29973, Ley General de Persona con Discapacidad.	X		X		X		X	
32	Se da preferencia a la mano de obra local en las obras administradas por la municipalidad.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Abierta	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se rinde cuentas a la población.	X		X		X		X	
34	Se realizan audiencias públicas.	X		X		X		X	
35	Los gastos de la municipalidad se realizan de manera transparente.	X		X		X		X	
36	Se tiene fácil acceso para conversar con el alcalde u otro funcionario.	X		X		X		X	
37	Se cuenta con información actualizada en su portal web.	X		X		X		X	
38	La información presupuestal se encuentra accesible en el portal de transparencia.	X		X		X		X	
39	Los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.	X		X		X		X	
40	Se licitan las obras públicas con arreglo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Shirley Alejandra Sánchez Piscoya

DNI: 40042416

Especialidad del validador: M. Cs. Magister en Gestión Pública

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Licenciada en Administración de Empresas	2004
02	Universidad Señor de Sipán	Bachiller en Derecho	2017
03	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión Pública	2019

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio público	Asistente administrativo	Chiclayo	2013 a la actualidad	Asistente
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Asistente administrativo	Chiclayo	2006 - 2009	Asistente

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

noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto

Certificado de Validez N° 3 del instrumento que mide la variable liderazgo transformacional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada									
1	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Habla con entusiasmo sobre las metas propuestas.	X		X		X		X		
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		X		
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de carácter	X		X		X		X		
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	X		X		X		X		
6	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	X		X		X		X		
7	Muestra satisfacción por los logros de sus subordinados.	X		X		X		X		
8	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	X		X		X		X		
9	Colabora en la buena relación interpersonal de sus subordinados	X		X		X		X		
10	Se interesa en las necesidades de quienes trabajan en su equipo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia Idealizada Atribuida	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hace que me sienta orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	X		X		X		X		
12	Pone los intereses del grupo por sobre los suyos.	X		X		X		X		
13	Las decisiones que toma son en su mayoría acertadas	X		X		X		X		
14	Actúa de modo que se gana mi respeto.	X		X		X		X		
15	Innova en la forma de trabajo	X				X		X		
16	Demuestra autoconfianza y energía.	X		X		X		X		
17	Manifiesta seguridad en sus juicios y sus decisiones.	X		X		X		X		
18	Es un profesional competente y con valores.	X		X		X		X		
19	Creo que él/ella es un modelo a seguir.	X		X		X		X		

20	Comprende los procesos institucionales y logra comunicarse empáticamente con sus subordinados.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inspiración Motivacional	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Muestra el futuro de modo optimista.	X		X		X		X		
22	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		X		
23	Construye una visión que hace sentido para quienes lo siguen.	X		X		X		X		
24	Realiza reuniones o charlas motivacionales.	X		X		X		X		
25	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas.	X		X		X		X		
26	Fomenta la confianza en mí mismo/a.	X		X		X		X		
27	Me ayuda a ponerme metas que puedo alcanzar y que son coherentes con una meta en común o compartida.	X		X		X		X		
28	Refuerza las opiniones de sus subordinados de manera amable.	X		X		X		X		
29	Me ayuda a ver los beneficios que tiene para mí el seguir las metas organizacionales.	X		X		X		X		
30	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	X		X		X		X		
32	Cuando resolvemos problemas tiende a ponerse en distintas perspectivas.	X		X		X		X		
33	Me ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		X		
34	Me sugiere nuevas formas de ver cómo hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
35	Es capaz de proyectar las consecuencias de las decisiones adoptadas al realizar mi trabajo.	X		X		X		X		
36	Propone ideas sobre capacitaciones y cursos que puedan mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		X		
37	Involucra a las personas con mayores conocimientos a colaborar con los demás y realzar su importancia en el equipo.	X		X		X		X		
38	Siento que valora mis aportes en el momento de resolver problemas.	X		X		X		X		
39	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones.	X		X		X		X		
40	Cuenta experiencias y soluciones que ayudaron a cumplir metas.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	

41	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	X		X		X		X	
42	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		X	
43	Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.	X		X		X		X	
44	Me considera tomando en cuenta mis necesidades, habilidades y aspiraciones personales.	X		X		X		X	
45	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.	X		X		X		X	
46	Brinda confianza emocional en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral de sus subordinados.	X		X		X		X	
47	Se relaciona conmigo personalmente.	X		X		X		X	
48	Se da cuenta de lo que necesito	X		X		X		X	
49	Toma en cuenta mis habilidades y me hace participe en actividades que son de mi especialidad.	X		X		X		X	
50	Me ayuda a valorar los recursos que poseo.	X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mejía Risco, Flor Lidomira

DNI: 48102515

Especialidad del validador: M. Cs. Magister en Producción Animal

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Título profesional de Ingeniero Zootecnista	2011-2016
02	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Grado de Maestro en Ciencia Animal	2018

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Asistente en temas de investigación	Amazonas	2021	Asistente
02	Asociación de productores agropecuarios el Potrerillo	Consultora	Caserío el Valor	2019	Servicios de consultoría en Evaluación Técnica y económica de la validación de biotecnología reproductivas en ovinos y caprinos.
03	FONCODES-NEC Aramango	Asistente		2018	Asistente técnico en producción y comercialización de miel de abeja
04	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Docente	Amazonas	2018	Docente como apoyo académico en la Facultad de Ingeniería Zootecnista, Agro negocios y Biotecnología

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

noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto

Certificado de Validez N° 3 del instrumento que mide la variable de gestión municipal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Orientación al ciudadano									
1	El ciudadano es el objetivo principal de la gestión municipal.	X		X		X		X		
2	Existe un diálogo permanente con los representantes de la población.	X		X		X		X		
3	El presupuesto refleja las prioridades de la población.	X		X		X		X		
4	Se cuenta con planes estratégicos en pro de la seguridad ciudadana.	X		X		X		X		
5	El servicio de serenazgo se encuentra bien implementado y capacitado.	X		X		X		X		
6	Existe coordinación con la PNP y la fiscalía.	X		X		X		X		
7	Se diagnostican las necesidades más sentidas de la población.	X		X		X		X		
8	Se atiende de manera inmediata los problemas de la población.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se busca generar valor público en la gestión.	X		X		X		X		
10	Se invierte en aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad.	X		X		X		X		
11	Las compras se realizan de acuerdo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X		
12	Se busca tener ahorros en esta gestión.	X		X		X		X		
13	Se hace buen uso de los recursos públicos.	X		X		X		X		
14	Se implementan campañas de beneficios tributarios.	X		X		X		X		
15	Se tiene actualizado el plano catastral de la provincia.	X		X		X		X		
16	Se contrata personal bajo el criterio de la meritocracia.	X		X		X		X		
17	Se capacita al talento humano.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Unitaria y descentralizada									
18	Los servicios municipales se brindan a toda la población por igual (urbana y rural).	X		X		X		X		
19	El plan de expansión urbana está actualizado.	X		X		X		X		
20	Se incentiva a la formalización de asentamientos humanos.	X		X		X		X		
21	Se incentiva a la conformación de comités vecinales.	X		X		X		X		
22	Se atiende a la población rural y urbana en las mismas condiciones.	X		X		X		X		
23	El plan de desarrollo urbano integra a todos los nuevos asentamientos	X		X		X		X		

	humanos.								
24	Se considera la conservación del medio ambiente en los servicios brindados.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Inclusiva	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
25	Se organiza a la población para que participen de manera organizada en la gestión.	X		X		X		X	
26	Se respetan las costumbres y tradiciones de la población.	X		X		X		X	
27	La infraestructura de la municipalidad está diseñada para el acceso de personas con discapacidad motora.	X		X		X		X	
28	La atención de los servicios en la municipalidad se realiza de acuerdo a la ley N°28683 que establece Atención Preferencial.	X		X		X		X	
29	Los servicios sociales están diseñados para atender a los necesitados.	X		X		X		X	
30	El padrón de los servicios sociales se encuentra actualizado.	X		X		X		X	
31	La contratación del personal está de acorde a la ley N°29973, Ley General de Persona con Discapacidad.	X		X		X		X	
32	Se da preferencia a la mano de obra local en las obras administradas por la municipalidad.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Abierta	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se rinde cuentas a la población.	X		X		X		X	
34	Se realizan audiencias públicas.	X		X		X		X	
35	Los gastos de la municipalidad se realizan de manera transparente.	X		X		X		X	
36	Se tiene fácil acceso para conversar con el alcalde u otro funcionario.	X		X		X		X	
37	Se cuenta con información actualizada en su portal web.	X		X		X		X	
38	La información presupuestal se encuentra accesible en el portal de transparencia.	X		X		X		X	
39	Los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.	X		X		X		X	
40	Se licitan las obras públicas con arreglo a lo establecido por el OSCE.	X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mejía Risco, Flor Lidomira

DNI: 48102515

Especialidad del validador: M. Cs. Magister en Producción Animal

Formación académica del validador:

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Ingeniero Zootecnista	2011 – 2016
02	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Grado de Maestros en Ciencia Animal	2018

Experiencia profesional del validador:

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Asistente en temas de investigación	Amazonas	2021	Asistente
02	Asociación de productores agropecuarios el Potrerillo	Consultora	Caserío el Valor	2019	Servicios de consultoría en Evaluación Técnica y económica de la validación de biotecnología reproductivas en ovinos y caprinos.
03	FONCODES-NEC Aramango	Asistente		2018	Asistente técnico en producción y comercialización de miel de abeja
04	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	Docente	Amazonas	2018	Docente como apoyo académico en la Facultad de Ingeniería Zootecnista, Agro negocios y Biotecnología

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

noviembre de 2021

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

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

⁴**Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del experto

Anexo 5: Confiabilidad

Resultado de pruebas de fiabilidad para todo el instrumento medido

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,975	,976	90

Nota: Los valores reportados nos muestran que el instrumento es altamente eficiente para desarrollarse, por lo tanto, los resultados mostrados tienen una alta fiabilidad y se puede decir que hay certidumbre en lo que se está concluyendo con los resultados.

Resultado de fiabilidad para la variable de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	50

Resultado de fiabilidad para la variable de gestión municipal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	40

Nota: Los resultados que se muestran en las tablas son muy significativos.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento



DANIEL ALCIDES CARRION

Municipalidad Distrital
SAN PEDRO DE PILLAO
Trabajando para ti

ALCALDIA



Creado el 15 de Diciembre de 1959 con Ley 13276

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Pedro de Pillao, 22 de octubre del 2021.

OFICIO No. 0355-2021-A-MDSPP-DAC-P.

Señor:

Lic. Américo REYES SEBASTIAN

San Pedro de Pillao -

Asunto : RESPUESTA A SU SOLICITUD PRESENTADA.
Referencia : FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital San Pedro de Pillao, Provincia Daniel Alcides Carrión- Pasco, luego es para manifestarle lo siguiente:

En atención al documento de la referencia donde solicita la autorización a su representada para aplicar instrumento de investigación en "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION PUBLICA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE PILLAO - 2021", en virtud a ello autorizo para Ud. pueda aplicar el instrumento de investigación en el tema ya mencionado a todos los trabajadores de nuestra entidad.

personal.

Ocasión propicia para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN PEDRO DE PILLAO
Gen. JOSE YAMPURA ANCARANI
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 7

Consentimiento informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones:

- Universidad Cesar Vallejo
- Municipalidad distrital de San Pedro de Pillao

Investigador/a/es:

- Reyes Sebastián, Américo

Título de la investigación:

Liderazgo transformacional y gestión municipal en trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao - 2021

Propósito del estudio:

El propósito de esta investigación es establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro de Pillao en el año 2021.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio, debe conocer la manera en que se desarrollará:

1. Recolección de información sobre liderazgo transformacional.
2. Recolección de información sobre gestión municipal.

Riesgos:

Para este estudio no se han previsto riesgos por su participación en esta etapa del estudio.

Beneficios:

- Aumentar el conocimiento sobre la apreciación de los trabajadores.
- Generar alternativas de solución para mejorar la gestión municipal relacionadas con el liderazgo transformacional.
- Contribuir con el desarrollo de la investigación.

Costos e incentivos

Su participación en este estudio no requiere un costo, tampoco se les retribuirá económicamente, se le agradecerá su participación y tendrá la satisfacción de haber colaborado.

Confidencialidad:

La información recopilada mediante los cuestionarios es estrictamente confidencial y se respeta el derecho de los informantes de permanecer en el anonimato. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en el estudio.

Uso futuro de la información obtenida:

La información recopilada será utilizada para fines estrictos de la investigación, se mostrarán en el informe final de la investigación y publicadas en el repositorio institucional

de la Universidad Cesar Vallejo y en el repositorio nacional RENATI. Asimismo, podrán ser publicados en revistas científicas.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar al investigador Reyes Sebastián Américo, al teléfono 985207994.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Cesar Vallejo.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los hechos y acciones que conlleva mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Pasco, noviembre del 2021

Participante

Nombre:

DNI:



Investigador

Nombre: Reyes Sebastián, Américo

DNI: 042 141 24

Datos de la variable gestión municipal

Dimensiones																																											
Orientación al ciudadano								Eficiencia									Unitaria y descentralizada								Inclusiva								Abierta										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40				
5	3	4	2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5				
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5			
5	4	4	5	3	5	4	5	3	2	5	4	4	3	4	5	3	5	4	1	2	3	1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5			
5	4	5	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	4	2	1	1	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	1	4	2	1	1	4	2	4	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5		
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	1	3	3	1	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	4	5	5	5	4	3	2	3	1	1	4	3	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	5	3	2	4	5	3			
5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	4	4	3	2	1	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	4	1	1	1	4	1	3	4	4	1	2	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	3	2	3	1	2	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
4	2	4	2	1	2	4	1	3	2	4	5	4	4	4	4	1	4	1	3	3	2	3	2	4	5	1	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	4	4	1	3	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	1	5	3	1	3	5	1	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	
5	2	4	4	1	1	2	4	3	2	5	5	5	2	1	1	2	3	2	4	2	4	1	3	4	5	1	2	4	4	2	4	2	4	2	4	5	5	4	5	2	4		
5	3	4	3	2	2	4	5	2	1	5	5	4	2	1	4	4	3	5	1	2	4	1	3	2	5	1	3	2	5	2	3	4	2	3	5	5	5	5	3	2			
4	2	3	3	2	2	3	4	5	4	3	2	4	2	1	1	2	5	3	1	2	4	1	2	5	4	1	2	5	5	2	4	2	5	2	5	2	5	5	2	5	4		

Anexo 9: Autorización de uso de nombre



DANIEL ALCIDES CARRION	Municipalidad Distrital SAN PEDRO DE PILLAO <i>Trabajando para ti</i>	ALCALDIA
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------



Creado el 15 de Diciembre de 1959 con Ley 13276

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

AUTORIZACION DE USO DE NOMBRE

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE PILLAO,
PROVINCIA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, REGION PASCO, QUE SUSCRIBE.

AUTORIZA:

Al Lic. Américo REYES SEBASTIAN, identificado con DNI N° 04214124, Licenciado en Educación Secundaria y estudiante de maestría en Mención de Gestión Pública de la Universidad Particular Cesar Vallejo, con código N° 0000-0002-9631-7402, hacer el uso del nombre de la Entidad Municipal del distrito de San Pedro de Pillao para la ejecución del proyecto de tesis denominado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE PILLAO - 2021"** y su respectiva publicación una vez aprobado, con la finalidad de obtener el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Se expide la presente constancia de autorización a petición del interesado para los fines que estime pertinente.

San Pedro de Pillao, 15 Noviembre del 2021.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN PEDRO DE PILLAO
YOLANDA GÓRRICA CABEZAS
SECRETARÍA GENERAL

Visitenos en



Gestión 2019-2022



MUNICIPALIDAD SAN PEDRO DE
PILLAO
Trabajando para ti

📍 Calle Lima S/N - Plaza Principal - San Pedro de Pillao
🌐 www.facebook.com/munipillao2019oficial
✉ munispedrodepillao@gmail.com
✉ mesadepartes.mdsp@gmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUEVA RODRIGUEZ MEDALI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PÚBLICA EN TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE PILLAO- 2021", cuyo autor es REYES SEBASTIAN AMERICO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUEVA RODRIGUEZ MEDALI DNI: 46196989 ORCID: 0000-0002-1301-5477	Firmado electrónicamente por: MCUEVARO el 17- 01-2022 22:53:52

Código documento Trilce: TRI - 0278928