



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y Gestión Pública en la
Municipalidad de Mochumi, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Santamaria Moreno, Keisia Elizabeth (ORCID: 0000-0001-5027-2141)

ASESOR

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000- 0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación se lo dedico a Dios, quien me guía y fortalece en cada una de mis metas personales y profesionales.

A mi hija, quien es el amor de mi vida, mi motor e inspiración para cumplir mis objetivos y crecer profesionalmente para que tenga en mí un modelo a seguir en su vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la UCV, mis docentes de la Maestría por su excelente metodología de enseñanza y mi Asesor Dr. Angel Centurion Larrea por su guía, paciencia y enseñanza en todo el camino del presente estudio de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
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, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Variable 1, dimensiones e indicadores.....	14
Tabla 2. Variable 2, dimensiones e indicadores.....	14
Tabla3.Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 4. Correlación entre motivación inspiracional y gestión pública.....	18
Tabla 5. Correlación entre estimulación intelectual y gestión pública.....	19
Tabla 6. Correlación entre consideración individual y gestión pública.....	20
Tabla 7. Correlación entre influencia idealizada y gestión pública.....	21
Tabla 8. Correlación entre liderazgo transformacional y gestión pública.....	22
Tabla 9. Niveles de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	23
Tabla 10. Niveles de la variable gestión pública y sus dimensiones.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación	12
--	----

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Con una población de 40 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Mochumí; el instrumento que se eligió fue el cuestionario y como técnica la encuesta, donde se obtuvo información de las variables en sus diferentes dimensiones, el resultado principal que se obtuvo fue que existe una correlación baja o débil entre ambas variables con 0.268 y no existe diferencia significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pública. Se concluyó que no existe una relación positiva entre las variables liderazgo transformacional y gestión pública, por lo cual se evidencia una regular planificación, organización, dirección y control en la gestión del actual alcalde de la municipalidad en estudio.

Palabras clave: Liderazgo, gestión, motivación, organización, influencia social.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and public management in the Municipality of Mochumí, Lambayeque. The type of research was basic, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design. The population were 40 administrative workers of the Municipality of Mochumí; the instrument chosen was the questionnaire and as a technique the survey, where information was obtained on the variables in their different dimensions, the main result obtained was that there is a low or weak correlation between both variables with 0.268 and there is no significant difference between transformational leadership and public management. It was concluded that there is no positive relationship between the variables transformational leadership and public management, which shows a regular planning, organization, direction and control in the management of the current mayor of the municipality under study.

Keywords: Leadership, management, motivation, organization, social influence

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos la gestión pública, se enfrenta a nuevos retos como: la simplificación administrativa, ejecución de las políticas públicas bajo un buen liderazgo, control interno y monitoreo de acuerdo a un estándar, gestión por resultados, entre otros; lo cual hace que los gobiernos centrales, regional como local inicien una exhaustiva búsqueda en mejorar los procesos, que contribuya en beneficio de los ciudadanos. De aquí partimos que el papel del líder es indispensable para el éxito de la gestión en las diversas instituciones del Estado (Gonzalez, 2019).

Por su parte los constantes cambios mundiales en la gestión pública han hecho posible que se fortalezca el papel del líder y que pase a tener un papel protagónico en los resultados de la gestión, por lo cual el perfil de un buen líder tiene que contribuir a las demandas que contribuya el desarrollo de competencias y toma de decisiones enmarcado en la globalización (Garcia et al., 2017). Es así que las organizaciones y quienes las lideran tienen que estar enfocados a los cambios vanguardistas que exigen contar con un líder que obtenga resultados en su gestión, es por ello que en muchos casos el líder que no evidencia los resultados proyectados en la institución se cambia y en base a ese cambio, los resultados mejoran. De este punto se parte que el liderazgo en gestión pública es clave para el cumplimiento de los objetivos (Knies et al., 2017).

A nivel Nacional los gobiernos regionales presentan un inadecuado desempeño en la inversión pública por la incapacidad de gestión, poca ejecución de proyectos, personal sin las debidas competencias para el cargo, intereses personales que obstaculizan la ejecución de proyectos por el bien del ciudadano, falta de liderazgo. Esta misma realidad se percibe en los gobiernos locales que conlleva a estancarse en su gestión sin proyección de futuro (Escobar & Zavaleta, 2021). En el Perú el limitante liderazgo en la gestión pública se ve reflejado en muchos factores como; la falta de organización, trabajo en equipo, falta de compromiso con su labor y motivación a su personal para el trabajo en conjunto; de quienes dirigen las entidades del sector público y deberían ejercer el Liderazgo en

la institución y encaminar el rumbo de ésta. Estos factores es una realidad que afecta tanto al gobierno central, regional y local (Chanamé, 2017).

Por consiguiente la Municipalidad distrital de Mochumí no es ajena a la presente realidad descrita líneas arriba ya que quienes forman parte de esta institución, muestran una tendencia de no satisfacer las necesidades de los pobladores, quienes demuestran su desaprobación con reclamos y quejas, a la presente gestión, sin ver resultados de la ejecución del Plan de Trabajo presentados en un inicio. A partir de esto empiezan los murmullos ante la poca gestión, limitante liderazgo, entre otros (Cajusol, 2020).

En vista de La problemática descrita en la Municipalidad de Mochumí puede deberse a que en las diferentes áreas de planificación, presupuesto, proyectos, urbanismos, etc., no se esté aplicando el tipo de liderazgo idóneo que permita cumplir con las metas establecidas con fines institucionales como buscar el progreso y modernización del distrito, mejorar el servicio de saneamiento, tener áreas recreativas, impulsar el turismo, etc. y que conlleve a que el distrito se proyecte acorde a la modernización (Cajusol, 2020). Por el contrario, presenta problemas descritos líneas arriba por lo que se inició la investigación referente a estas dos variables de liderazgo transformacional y gestión pública.

Respecto a la realidad descrita se planteó como problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?; ¿Cuál es la relación que existe entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?; ¿Cuál es la relación que existe entre consideración individual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?; ¿Cuál es la relación que existe entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?

La problemática anterior tuvo una justificación teórica, práctica, social y metodológica. Desde la justificación teórica, esta investigación ha permitido aportar al conocimiento científico en cuanto a las variables de estudio,

conociéndose la relación que establecen en un contexto determinado, lo cual ayudará a futuras investigaciones relacionadas con problemáticas que deriven de dichas variables. Desde la justificación práctica, la presente investigación, mediante los resultados finales contribuirá a que en la Municipalidad de Mochumí se pudo verificar y permitir hacer correcciones en las acciones necesarias para el logro de las metas. Desde lo social permitió que la gestión pública sea a mayor escala mejorando el estilo de vida de los pobladores bajo un buen liderazgo que conlleve a una gestión por resultados. En cuanto al aspecto metodológico, la investigación se justifica debido a que fue consistente en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pública.

En cuanto a la solución del problema de la investigación se planteó como objetivo general. Determinar la relación del liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. El cual se logró al cumplir los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. Determinar la relación que existe entre consideración individual y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. Determinar la relación que existe entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. La hipótesis general se planteó de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se exponen antecedentes, bases teóricas y definición de los principales conceptos de la investigación. Todos ellos en coherencia a las variables de estudio y la literatura actual. A continuación, se presentan antecedentes ligados a la investigación incluyendo información básica como el autor y año de publicación, objetivo, metodología, resultados y conclusiones, hasta el momento se han seleccionado los siguientes:

Chavarry (2021), con la intención de aprovechar los fundamentos teóricos relacionados al liderazgo organizacional basándose en sus raíces teóricas y los fundamentos retrospectivos y contemporáneos; desarrolló una metodología detallada, no empírica de enfoque cualitativo. Obteniendo como consecuencia existente una enorme pluralidad de paradigmas relacionados al liderazgo y es fundamental para 5 disciplinas como: gestión, psicología, ciencia política, sociología. Concluyendo para la administración pública, ya que influye de manera decisiva en el funcionamiento y la satisfacción de los ayudantes.

Alfaro (2020), con el propósito de establecer cómo influye el liderazgo la calidad de servicio prestada a los usuarios de la UGEL Coronel Portillo. Desarrollo una metodología experimental de diseño correlacional. Como resultado se obtuvo que más del 60% de los trabajadores entrevistados no se sienten conformes con el trabajo de los trabajadores de la UGEL. Y se concluyó que existe una interacción positiva alta entre el liderazgo de los trabajadores de la UGEL y la calidad de servicio en los usuarios de la UGEL Coronel Portillo.

Barrera & Ysuiza (2018), con el fin de establecer la relación de la gestión administrativa con la calidad de servicio que se les ofrece a los contribuyentes de la Municipalidad Provincial de Elevado Amazonas. Desarrollo una metodología de tipo no empírico, transversal, de diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 74 trabajadores administrativos. Como resultado se obtuvo que existen muchas deficiencias en la gestión administrativa como la planeación, organización, dirección y control; en cuanto al servicio de calidad es deficiente. Y se concluyó que si existe una relación profunda entre la gestión administrativa de la Municipalidad y la calidad de servicio que reciben los contribuyentes.

Delgado *et al.*, (2018), con el objetivo de conocer cómo se relaciona la evaluación de la administración pública con la gobernabilidad democrática en la Municipalidad de JLO. Desarrollo una metodología cuantitativa, de diseño no experimental. Como resultado se obtuvo que casi nunca se cumple con la gobernabilidad democrática y sus magnitudes estudiadas y que la administración pública es inadmisibles. Y se concluyó que existe una relación moderada entre la administración pública y sus magnitudes.

Huarza (2018), con el objetivo de establecer el rango de interacción existente entre los estilos de liderazgo y gestión pública en la Municipalidad de Pallpata. Desarrollo una metodología de tipo correlacional descriptivo. Como resultado sugiere la realidad de una correlación negativa baja entre las variables. Y se concluyó que no hay relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión pública

Villalobos (2017), con el fin de establecer la relación existente entre liderazgo transformacional y administración pública del Hospital Sergio Bernales. Desarrollo una metodología de tipo básica, novel descriptivo con un diseño no experimental de tipo transversal. Como resultado se obtuvo que entre la dimensión influencia idealizada y la administración pública hay una relación significativa. Y se concluyó que el liderazgo transformacional tiene relación significativa con la administración pública del nosocomio Sergio Bernales.

Respecto a las teorías que sustentan las variables de estudio, en cuanto al liderazgo transformacional, se encontraron diversas teorías respecto a esta variable como la teoría de Burns (1978), quien inicio su teoría en 1978, donde el liderazgo se centraba en atención exclusiva a los empleados de la empresa enfocándose al cambio interno y trabajo mancomunado, el líder transformador une conciencia de cambio con buenos resultados y objetivos en bien de los trabajadores y la institución. Es así que el líder transformador busca lograr sus metas mediante la eficiencia de sus colaboradores (Banks *et al.*, 2016). Según Hernández (2018), menciona que el liderazgo transformacional sugiere que para lograr los objetivos trazados hay que esforzarse más de lo habitual. Teniendo claro la visión de futuro y el trabajo en equipo. Por su parte Cheung *et al.*, (2018), indica que el liderazgo

transformacional dedica atención al trabajo de los seguidores. El líder es capaz de formar equipos de trabajo involucrándolos con el objetivo trazado, mostrando atención individual.

Por otro lado, Robbins & Judge (2018) señalan que los líderes transformacionales infunden que más importante es el interés de la organización que el personal. De acuerdo a Benny et al., (2020), mencionan que los líderes transformacionales precisan el cambio y lo realizan grupal o individualmente, acrecentando su madurez y logrando el cambio. Por su parte Chenard *et al.*, (2016), hace mención que el liderazgo transformacional convierte a sus trabajadores en personas involucradas con las organizaciones.

Los líderes transformacionales apuntan sus acciones hacia la productividad de la organización haciéndolo con eficiencia. Es así que el líder transformador cada vez que logran las metas trazadas recompensa a sus seguidores (Gómez, 2016). Por consiguiente la presente investigación tuvo en cuenta la teoría de David Fischman quien cito de Bass.

Según Fischman (2017). El liderazgo transformacional aumenta la estimulación de sus trabajadores y este a la vez tiene metas de progresar al igual que su líder. Existen diferentes tipos de liderazgo entre los cuales el primer tipo es el ausente, el liderazgo menos efectivo porque los jefes no están presentes para brindar el apoyo necesario a su personal. El segundo tipo de liderazgo es el transaccional, es aquel liderazgo que prevalece el egoísmo y egocentrismo donde tanto el jefe como los trabajadores cubren sus necesidades, el líder solo responde los inconvenientes que le muestran, preocupándose solo por el cumplimiento de las metas y no de sus trabajadores. Por último, tenemos el liderazgo transformacional, el cual se interesa por sus empleados, los capacita, se comunica con ellos, los ayuda a ser más eficientes, recurre a los valores morales y los conduce hacia un propósito mejorado.

Por su parte Prachi (2020), menciona que en el liderazgo transformacional se da relieve al valor de las metas idealizadas y luego deja atrás sus intereses personales por el bien del grupo. Los dirigentes transformacionales favorecen la variación de perspectivas para interesarse en el bienestar colectivo. Es así que las

características de un líder transformador son las siguientes: Carisma: los seguidores imitaran a su jefe carismático y le mostraran lealtad. Creatividad: los dirigentes animan a sus seguidores a contribuir con nuevas ideas para el bien de la organización. Interactividad: el jefe promueve la colaboración de los seguidores, no como obligación y respetando sus ideales. Coherencia: el jefe promueve armonía y adecuación.

Así también Bass (1990) definió las dimensiones que todo líder transformador debe llevar a la práctica como son motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual e influencia idealizada.

Motivación inspiracional, cuando el líder es capaz de vincular a sus seguidores dirigiéndolos y comprometiéndolos con la organización. El líder transformador trabaja en equipo induciendo a sus trabajadores a la búsqueda de soluciones frente a las dificultades. Los líderes inspiran a sus trabajadores, estableciendo objetivos desafiantes y atractivos, dejando claro el significado de estos objetivos y sus tareas. Fomenta el espíritu en equipo, el optimismo y compromiso de trabajar hacia el objetivo común. (Lawrence, 2017).

Estimulación intelectual, cuando se incentiva al personal en iniciar una línea de carrera personal, capacitándose, asumiendo metas personales y profesionales que les permita escalar de su puesto laboral. El líder transformador promueve cursos de actualización y capacitaciones, contando con el personal idóneo a los cambios permanentes de la organización. Los líderes desafían en sus trabajadores su creatividad, así como la capacidad para resolver problemas de forma independiente. Lo que incluye su capacidad de cuestionar críticamente supuestos, rutinas y hábitos obsoletos y encontrar soluciones completamente nuevas (Qian *et al.*, 2018).

Consideración individual, muestra interés por sus trabajadores, buscando su progreso y crecimiento personal, estimula a sus trabajadores dando importancia al trabajo que realizan. El líder transformador se relaciona con cada uno de sus trabajadores, brindando elogios oportunos. El líder muestra interés por sus trabajadores buscando su progreso y crecimiento personal. Los estimula e incentiva

por su trabajo y se relaciona con cada uno de sus trabajadores brindando elogios oportunos (Northouse, 2016).

Influencia idealizada, cuando se gana el aprecio de su personal y es modelo para ellos, que tengan los mismos ideales e influye positivamente sobre su personal. El líder transformador tiene gran repercusión en sus seguidores, va a la vanguardia en los momentos difíciles y cuando hay logros los festeja con su gente. Los líderes se comportan de manera que inspiran respeto, admiración y confianza entre sus empleados, son fiables tanto en palabra como en sus acciones y cumplen con las elevadas normas éticas y morales. Así mismo ponen el interés del grupo por encima de su propio interés personal (Syed, 2019).

La gestión pública no es solo tomar decisiones, es conducir circunstancias complicadas y resolverlas de la manera correcta buscando el bienestar de los ciudadanos (García, 2017). Según Brito *et al.*, (2020), menciona que la administración y gestión pública en un inicio estaban al servicio del rey o gobierno, luego paso al servicio del estado en sus 3 poderes. Funcionarios públicos han dominado la administración y gestión pública con fines políticos, muchas veces lejos de buscar la paz con la población, velan por sus intereses. Por su parte Rodríguez (2018), indica que gestionar y administrar parecen ser lo mismo al aceptar una labor y seguir un objetivo.

Gash (2007), indica que la gestión pública cumple su funcionalidad institucional una vez que los gestores públicos se ajustan a las limitaciones legales, gestionan de manera responsable en ellas y responden de manera innovadora a las oportunidades de preparación de políticas y reformas estructurales. Según Charles (1999), una vez que el oficio de gestor practicado en este marco está guiado por el sentido de la responsabilidad, la gestión pública se convierte en una organización esencial para mantener la igualdad entre la capacidad del Estado para hacer el interés público y el poder de los habitantes para reclamar responsabilidades a los burócratas. Según Hafer (2021), identifica 4 cualidades diversas y demostrables que deberían tener todo gestor público; responsabilidad, juicio, equilibrio y racionalidad. El juicio sobre la utilización o aplicación de las tácticas u ocupaciones alternativas, ya sean concebidas por el gestor público o por

otras piezas interesadas, tienen que aspirar a ser lógico o racional, así como políticamente equilibrado, una acción racional es aquella en la que la interacción entre las metas y los medios en busca de la verdad, es ahí donde se necesita a un gestor responsable que no ejerza su función de manera arbitraria, en base al capricho o ideología personal. El gestor responsable aborrece todo acto personal, por el contrario busca y domina los argumentos en base a los medios y fines dados por las Leyes políticas (Laurence, 2014).

Por otra parte de acuerdo al autor Johnston (2021), a partir del punto de vista de la gestión pública la gobernanza puede definirse útilmente como los regímenes de leyes, reglas, elecciones judiciales y prácticas administrativas que limitan, prescriben y permiten el ejercicio de la autoridad pública en nombre del interés público. Pese a los caprichos de la política, la administración pública como organización y los gestores públicos como individuos tienen que intentar hacer lo mejor que logren en situaciones difíciles, si no imposibles, inclusive una vez que aquello significa hacer poco más que "arreglárselas" (Wilson, 1989). Es además, y quizá inclusive primordialmente, una cuestión de valores institucionalizados e interiorizados, de gestores públicos que se guían conscientemente por un precepto de responsabilidad de administración. Aunque el carácter especial de la composición, el oficio y la organización cambian según las empresas, los niveles de gobierno y de territorios con diferentes tradiciones jurídicas y políticas, se puede explicar con firmeza el valor general de dichos conceptos para una gestión pública eficaz y para el triunfo de la misma. La gestión pública responsable es imprescindible para una buena gobernanza (Christensen *et al.*, 2001)

Según Chiavenato (2016), las dimensiones de la gestión pública son planificación, organización, dirección y control. Planificación, nos permite visualizar hasta donde queremos llegar y lo que se debe hacer para conseguirlo. La planificación favorece la efectividad y aumenta la productividad. Organización, se enfoca en el objetivo en conjunto que quieren lograr en un tiempo establecido dentro de la entidad o empresa, en esta dimensión se pueden hacer cambios de la planificación, reorganizando y fusionando otros aspectos importantes para el cumplimiento de los objetivos. Dirección, consiste en orientar las acciones de una empresa hacia un determinado fin. El líder orientará los recursos, de tal manera que

todos vean lo que se están realizando. La persona quien dirija esta etapa de la gestión pública debe ser un profesional competente para que alcance los objetivos trazados. Control, es el tiempo donde se establecen los indicadores evaluativos con el objetivo de detectar errores, corregirlos y adelantarse ante los inconvenientes. Esta dimensión es muy importante ya que brinda una gestión eficiente y de calidad (Ospina, 2017). La gestión pública indica roles y deberes a un conjunto de recursos humanos, los cuales engloban elementos básicos para su determinado cumplimiento, es decir, cada empleado en una institución desempeña actividades bajo un enfoque de planeamiento esencial para involucrarse en el alcance de metas organizacionales (Zhang *et al.*, 2020).

Liderazgo, según Cepeda (2019), es la capacidad que se desarrolla con la experiencia y hace posible que la gestión de quien la dirige sea efectiva al tener la debida competencia que conlleva ser un buen líder.

Liderazgo transformacional, según Rojas *et al.*, (2020). El liderazgo transformacional se pone manifiesto cuando los trabajadores van hacia una meta común, trabajando en equipo y cada uno asume sus deberes hacia un mismo camino.

Motivación Inspiracional, según Kendra (2020). el líder motiva e incentiva a sus colaboradores, no solo con palabras sino con el ejemplo, transmitiendo positivismo a su alrededor y resaltando el trabajo en equipo, avizorando el cumplimiento de las metas.

Estimulación Intelectual. Según Prachi (2020), indica que los líderes incentivan a sus trabajadores a ser innovadores, explotando nuevas ideas creativas y buscando su desarrollo personal y profesional.

Consideración individual, según Warrick (2018), el líder transformador le da importancia a cada uno de sus colaboradores, vinculándolos con sus fortalezas para que alcancen sus logros y tenga muchas posibilidades de crecimiento.

Gestión Pública, según Hood (2005), definen a la gestión pública como el medio por el cual las instituciones públicas buscan obtener resultados óptimos que mejoren el nivel de vida de cada ciudadano.

Planificación, según Robbins & Judge (2018), menciona que la planificación es todo acto que incluye el deseo y expectativa de lograr algo, empleando instrumentos que permitan la ejecución de la actividad tales como: financieros, logísticos y humanos.

Organización, según Diachenko & Buha (2021), consiste en el diseño y definición de estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, es en esta etapa donde se delegan funciones y se involucra a todo el personal con una responsabilidad específica en el procedimiento de métodos y la implementación de técnicas para facilitar el trabajo.

Dirección, según Mballa & Lara (2021), consiste en la aplicación de todas las fases del proceso administrativo mediante la orientación y conducción de los recursos, empleando el liderazgo al direccionar a los trabajadores en el cumplimiento de las metas, cambio de estrategia si no se está logrando los resultados, así como mantener constante comunicación con su personal y motivándolos.

Control, según Münch (2014), es la fase del proceso administrativo mediante el cual se establecen parámetros para evaluar los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones y así prevenirlas mejorando continuamente las operaciones de la entidad. Mediante un buen control se garantiza la eficiencia y eficacia de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

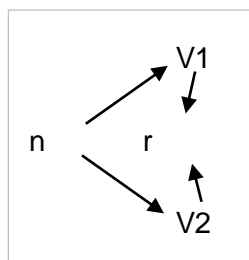
La investigación es tipo básica, porque su fin es dar buenos resultados y que estos sean inmediatos por el bien de la colectividad. El enfoque es cuantitativo de tipo básico, ya que examina ciertas particularidades evidentes y establece el producto de su labor mediante teorías definidas (Hernández & Mendoza, 2018). La presente investigación midió el liderazgo transformacional y su relación con la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí.

El diseño es no experimental, es decir, no se fuerzan los resultados intencionalmente. Según Hernández & Mendoza (2018), este tipo de investigación se realiza con el propósito de no adulterar los cambios. Es una sección transversal o transaccional, porque el instrumento se usa en un momento dado.

En vista del hecho de que el impacto atrae la atención de los investigadores, este estudio declara el móvil para hallar la causa, indicando la intranquilidad en por qué se examina los resultados, por lo que utilizamos la estructura siguiente:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. Dónde: n: Población, V1: Liderazgo transformacional, r: Coeficiente de Correlación, V2: Gestión pública

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación estudio dos variables: Liderazgo transformacional y Gestión pública, ambas variables son de naturaleza cuantitativa, y se midió mediante una escala ordinal.

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional, el líder transformacional se pone de manifiesto cuando incrementa el nivel de motivación no solo en algunos trabajadores, sino en todos; permitiendo que todos se encaminen hacia un mismo objetivo (Fischman, 2017). Este tipo de liderazgo contribuye a obtener buenos resultados de toda empresa o institución, que cuente con un gerente o director que desarrolle y aplique liderazgo transformacional en sus trabajadores.

Variable 2: Gestión pública, es el proceso que permite encaminar al Estado para el cumplimiento de sus fines, buscando la calidad y el bienestar del ciudadano. Toda gestión necesita de diferentes etapas para cumplir con las metas establecidas dentro de una institución u organización y estas son la planificación, organización, dirección y control (Centro Nacional de Planeamiento estratégico, 2015).

Definición operacional

Liderazgo transformacional, esta variable se midió a través de sus dimensiones e indicadores con encuestas, en la Escala de Likert de (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, y se analizaron con el método de Análisis Software SPSS.

Gestión pública, esta variable se midió a través de sus dimensiones e indicadores con encuestas, en la Escala de Likert de (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, y se analizaron con el método de Análisis Software SPSS.

Tabla 1*Variables 1, dimensiones e indicadores*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Transformacional	Motivación inspiracional	trabajo en equipo visión compartida comunidad asertiva
	Estimulación Intelectual	ideas innovadoras conocimiento y capacidades
	Consideración Individual	Escucha asertiva y activa Prioriza capacidades y necesidades
	Influencia Idealizada	valores éticos actitudes Habilidades sociales

Tabla 2*Variable 2, sus dimensiones e indicadores*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión Pública	Planificación	Planes estratégicos Logros de meta Visión
	Organización	Logro de objetivos Tomar decisiones
	Dirección	Motivar Comunicar Liderar
	Control	Monitoreo Propuesta de mejoramiento

3.3. Población, muestra, unidad de análisis.

Según Hernández y Mendoza (2018), la población es el conjunto de elementos que es posible de ser analizado respecto a un estudio; en este caso, la población estuvo comprendida por 40 personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mochumí.

Es el subconjunto o una parte de la población total donde se va ejecutar el estudio científico. La muestra representa a la población y para seleccionar los elementos de una muestra se tiene que usar formulas y otros (López, 2004) En la presente investigación no se tomó en cuenta la muestra porque la población es pequeña, por ende, el estudio se enfocó en toda la población, la cual estuvo constituida por 40 personal administrativo.

En la presente investigación la unidad de análisis fue la Municipalidad Distrital de Mochumi.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos

En esta investigación se usó la encuesta con el objetivo de recoger información, interrogando para conocer aspectos tocantes al liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí. Según García (2004). La encuesta es el método que busca recoger información respecto a un tema en específico dentro de una población o muestra.

Instrumentos de recolección de información

En esta investigación se usó el cuestionario con escala de Likert para recoger datos en la medida de una característica específica. De acuerdo a Hernández & Mendoza (2018), indican que el cuestionario es el grupo de preguntas basadas a una variable o dimensión que se medirá, el cual debe tener relación con el problema e hipótesis.

Validación de instrumentos

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) señala que la autenticidad en general se relaciona al valor en que un instrumento mide la variable que intenta medir. La validación del instrumento se realizó por profesionales con el grado de magíster y doctor en gestión pública y metodología de la investigación con más de 5 años de experiencia en el tema de estudio, quienes brindaron sugerencias a fin de una mejor redacción en el instrumento.

Confiabilidad de instrumentos

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), señala que la credibilidad es el grado en que una herramienta ocasiona resultados consecuentes y congruentes. Es decir, el resultado debe seguir siendo el mismo en diferentes aplicaciones. La confiabilidad no se asume, se debe demostrar a través de los diferentes métodos. En este sentido, los resultados obtenidos para hallar el grado de confiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación fueron con Alfa de Cronbach y los resultados son los siguientes.

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.964	31

Nota: nuestra estadística de fiabilidad es de 0.964 donde el número de elemento es de 31

3.5. Procedimientos

Se recogió información mediante el cuestionario de forma presencial y por el link en documento google. Se pidió permiso al Alcalde de Mochumí a través de la UCV y se aplicó a los trabajadores administrativos de dicha Municipalidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó el programa estadístico SPSS V28 para efectuar la estadística descriptiva correlacional, se tabuló los datos registrados en excel y se expresaron mediante tablas y figuras, con el objetivo que resulten sencillos de leer y comprender. Por otro lado, para la aceptación o rechazo de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación de rho Spearman, que busca encontrar la relación de Liderazgo transformacional y Gestión Pública.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a la Resolución de Consejo Universitario N° 0262 (UCV, 2018) Se aprueba actualización del código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo donde se indican máximos estándares de control de calidad a la información científica para garantizar la exactitud del conocimiento científico y preservar el derecho de todos los integrantes. El investigador debe promover la autoría responsable. Los autores y coautores deben aportar a los trabajos de investigación, señalando aspectos éticos tales como; honestidad, responsabilidad, justicia e igualdad y respeto ad . Honestidad, siendo transparente con los resultados y discusión. Responsabilidad, evitando la autoría fantasma y asegurándose de cumplir con los requisitos legales, éticos y de seguridad rigor científico. Justicia, promoviendo la igualdad entre los participantes de la investigación sin excepción, incluyendo a todos por igual; rigor científico, brindando un estudio de calidad cumpliendo con los estándares de una buena investigación. Respeto, incluyendo a los autores, coautores de los antecedentes de estudio que sirvieron de base para la presente investigación

Por otra parte se conservó el respeto a los derechos de los investigadores mencionados en el trabajo y se precisan en las referencias bibliográficas preparadas de acuerdo s la norma APA 7ma edición

IV. RESULTADOS.

En el presente capítulo se evidencian los resultados obtenidos del estudio referente a las variables liderazgo transformacional y gestión pública realizado en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Tabla 4

Correlación entre motivación inspiracional y gestión pública

			Gestión Pública	Motivación Inspiracional
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1.000	.333*
		Sig. (bilateral)	.	.036
	Motivación Inspiracional	N	40	40
		Coeficiente de correlación	.333*	1.000
		Sig. (bilateral)	.036	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 observamos que el coeficiente de correlación entre la variable gestión pública y la dimensión motivación inspiracional es baja o débil con 0.333. Sin embargo, el nivel de significancia bilateral es significativa con 0.036, aceptando la hipótesis alterna existe una relación significativa entre motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque y rechazando la hipótesis nula no existe una relación significativa entre motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Tabla 5

Correlación entre estimulación intelectual y gestión pública

			Gestión Pública	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1.000	.268
		Sig. (bilateral)	.	.094
		N	40	40
	estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	.268	1.000
		Sig. (bilateral)	.094	.
		N	40	40

En la tabla 5 observamos que el coeficiente de correlación entre la variable gestión pública y la dimensión estimulación intelectual es baja o débil con 0.268 y el nivel de significancia bilateral es 0.094; no existiendo diferencia significativa entre la variable gestión pública y la dimensión estimulación intelectual. Rechazando la hipótesis alterna existe una relación significativa entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque y aceptando la hipótesis nula no existe una relación significativa entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre consideración individual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Tabla 6

Correlación entre consideración individual y gestión pública

			Gestión Pública	Consideración Individual
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1.000	.268
		Sig. (bilateral)	.	.094
		N	40	40
	Consideración Individual	Coeficiente de correlación	.268	1.000
		Sig. (bilateral)	.094	.
		N	40	40

En la tabla 6 observamos que el coeficiente de correlación entre la variable gestión pública y la dimensión consideración individual es baja o débil con 0.268 y el nivel de significancia bilateral es 0.094; no existiendo diferencia significativa entre la variable gestión pública y la dimensión consideración individual. Rechazando la hipótesis alterna existe una relación significativa entre la consideración individual y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque y aceptando la hipótesis nula no existe una relación significativa entre la consideración individual y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Tabla 7

Correlación entre influencia idealizada y gestión pública

			Gestión Pública	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1.000	.332*
		Sig. (bilateral)	.	.036
		N	40	40
	Influencia Idealizada)	Coefficiente de correlación	.332*	1.000
		Sig. (bilateral)	.036	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 observamos que el coeficiente de correlación entre la variable gestión pública y la dimensión influencia idealizada es baja o débil con 0.332. Sin embargo el nivel de significancia bilateral es significativa con 0.036, aceptando la hipótesis alterna existe una relación significativa entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque y rechazando la hipótesis nula no existe una relación significativa entre influencia idealizada y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque

Objetivo General: Determinar la relación del liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque

Tabla 8

Correlación entre liderazgo transformacional y gestión pública

		Liderazgo transformacional	Gestión pública
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1.000	.268
	Gestión pública	.268	1.000
		Sig. (bilateral)	.094
		N	40
		Sig. (bilateral)	.094
		N	40

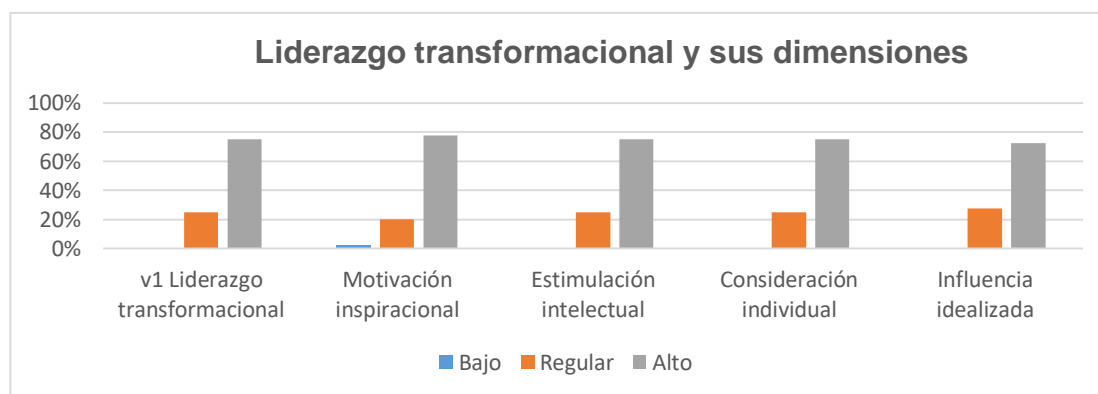
En la tabla 8 observamos que el coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Gestión pública es baja o débil con 0.268 y el nivel de significancia bilateral es 0.094; no existiendo diferencia significativa entre ambas variables, lo cual rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula que no existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.

Resultados Descriptivos

Tabla 9

Niveles de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo transformacional		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individual		Influencia idealizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo		0%	1	2.5%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	10	25.0%	8	20.0%	10	25.5%	10	25.5%	11	27.5%
Alto	30	75.0%	31	77.5%	30	75.0%	30	75.0%	29	72.5%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

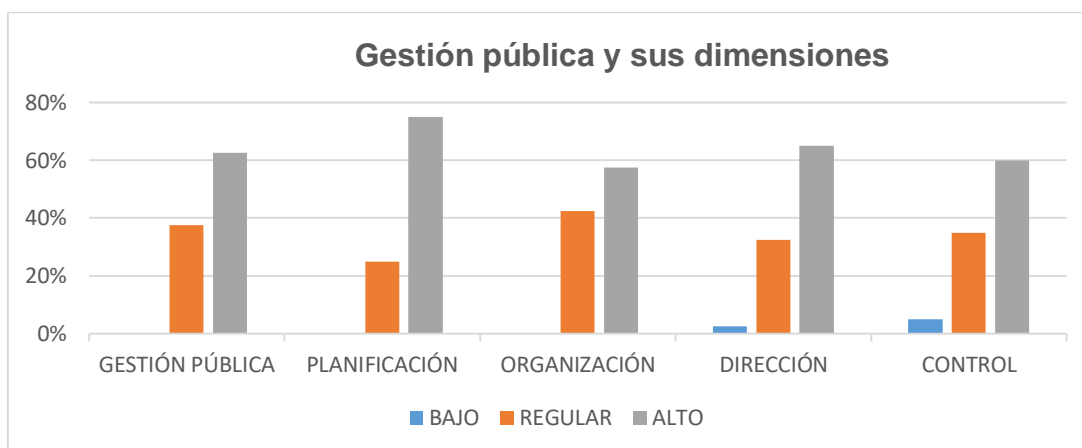


En la tabla 9 observamos que de los 40 trabajadores administrativos encuestados en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque, se obtuvo como resultado que 25% de trabajadores consideran que el liderazgo transformacional se encuentra en un rango regular, mientras que 75% consideran se encuentra en un rango alto; en cuanto a la dimensión motivación inspiracional 2.5% de trabajadores considera que están en un nivel bajo, el 20% en un nivel regular y 77.5% en nivel alto; respecto a la dimensión estimulación intelectual el 25.5% de trabajadores consideran que están en un nivel regular y 75% en nivel alto: con la dimensión consideración individual el 25.5% de trabajadores consideran que están en un nivel regular y 75% en nivel alto, por último la dimensión influencia idealizada el 27.5% de trabajadores administrativos consideran que están en un nivel regular y el 72.5% en un nivel alto.

Tabla 10

Niveles de la variable gestión pública y sus dimensiones

Niveles	Gestión pública		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo		0%			0	0%	1	2.5%	2	5%
Regular	15	37.5.0%	10	25%	17	42.5%	13	32.5%	14	35%
Alto	25	62.5%	30	75%	23	57.5%	26	65.0%	24	60%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%



En la tabla 10 observamos que de los 40 trabajadores administrativos encuestados en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque, se obtuvo como resultado que 37.5% de trabajadores consideran que la gestión pública se encuentra en un rango regular, mientras que 62.5% consideran se encuentra en un rango alto; en cuanto a la dimensión planificación el 25% de trabajadores considera que están en un nivel regular y el 75% en nivel alto; respecto a la dimensión organización el 42.5% de trabajadores consideran que están en un nivel regular y 57.5% en nivel alto; respecto a la dimensión dirección el 2.5% de trabajadores consideran que están en un nivel bajo, el 32.5% en nivel regular y el 65% en nivel alto, por último la dimensión control el 5% de trabajadores administrativos consideran que están en un nivel bajo, mientras el 35% en un nivel regular y un 60% se trabajadores consideran se encuentran en un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tomó como referentes estudios científicos para el desarrollo del estudio, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque. Por lo cual en este capítulo se discutirán los resultados obtenidos con los antecedentes y las teorías.

Respecto al objetivo específico 1 que planteó investigar la relación entre motivación inspiracional y gestión pública, se evidencia que la correlación es baja o débil, sin embargo, el nivel de significancia bilateral es significativa. Estos resultados coinciden con el estudio de Villalobos (2017), donde se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.813 fue positiva y su nivel de significancia bilateral es menor a 0.05 lo que indico un alto nivel de significancia, aceptando su hipótesis alterna y rechazando la nula; concluyendo que sí existe una relación positiva entre la dimensión M.I. y la variable G.P. De igual manera se comprueba lo que indica Lawrence (2017), respecto a la motivación inspiracional donde nos explica que es en esta dimensión donde el líder vincula a sus trabajadores con los objetivos de la institución, buscando el trabajo en conjunto, erradicando el egoísmo, enmarcando en el mismo camino de obtener resultados positivos por el bien común, motivando a los trabajadores que sean optimistas ante los desafíos que se enfrentan, buscando las alternativas posibles para enfrentar a la competencia. De la interpretación de los resultados frente al primer objetivo específico se obtiene que el líder quien desarrolla la dimensión motivación inspiracional, logrará buenos resultados en su gestión, promoviendo el trabajo en equipo, la visión compartida y desarrollar una comunidad asertiva que contribuirá a una buena gestión pública.

En cuanto al objetivo específico 2 se planteó investigar la relación que existe estimulación intelectual y gestión pública, evidenciando en los resultados que la correlación entre la variable y la dimensión es baja o débil y el Rho Spearman es mayor a 0.05, por lo cual el nivel de significancia es baja o nula, aceptando la hipótesis nula. El presente resultado es similar al estudio de Huarza (2018), donde se obtuvo como resultados que la correlación entre ambas variables era baja o débil

y su nivel de significancia era baja al obtener un valor mayor a 0.05, por lo tanto acepto la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna; concluyendo que no existe una relación positiva entre la dimensión E.I. y la variable G.P. Estos resultados mostrados son diferentes al estudio de Villalobos (2017), quien obtuvo que existe una correlación positiva entre estimulación intelectual y gestión pública con 0.633 y el nivel de significancia es alta al obtener un valor menor a 0.05, dando lugar a la negación de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna; concluyendo que sí existe una relación positiva entre la dimensión E.I y la variable G.P. Respecto a la estimulación intelectual tal como lo indica la teoría de Qian *et al.*, (2018), el líder transformador busca incentivar a su personal a su desarrollo personal y profesional, retándose a sí mismo en busca de su mejor versión y explotando sus talentos y buenas cualidades que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos personales y escalar en su puesto laboral, aspirando a llevar una carrera profesional de éxito y satisfacción. De la interpretación y análisis del segundo objetivo específico se obtiene que el líder transformador quien desarrolla la dimensión estimulación intelectual en sus trabajadores, permitirá que la gestión se ejecute con eficiencia y eficacia al promover el conocimiento y capacidades mediante ideas innovadoras.

Respecto al objetivo específico 3 busco determinar la relación que existe entre la dimensión consideración individual y la variable gestión pública, obteniendo como resultados que el coeficiente de correlación es baja o débil con 0.268 y el valor de significancia es mayor a 0.05 por lo cual no existe diferencia significativa entre la dimensión y variable, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Estos resultados son opuestos a los mostrados en el estudio de Villalobos (2017), donde obtuvo que la correlación entre la dimensión y la variable es de 0.691 evidenciando ser muy alta o fuerte y el nivel de significancia es menor a 0.05 mostrando un nivel alto de significatividad, estos resultados conlleva a la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; concluyendo que si existe una relación positiva entre la dimensión consideración individual y la variable gestión pública. Estos resultados evidencian lo que muestra Chavarry (2021) en su estudio donde nos indica que la combinación entre toma de decisiones, organización, liderazgo transformador y la buena gestión conlleva a solucionar desafíos complejos. Los gerentes guían a sus trabajadores hacia la

aplicación de las políticas dadas por los entes correspondientes, aun si estas leyes no cumplan con las expectativas de cada trabajador. De la interpretación y análisis del tercer objetivo específico se evidencia que el líder transformador que desarrolla la dimensión consideración individual se interesa por todos sus empleados a cargo, destaca sus buenas cualidades y no las pasa desapercibidas mediante mensajes de encomio y motivadores, este líder tiene consideración por todos y les demuestra empatía y apoyo antes momentos difíciles, es así que siempre busca priorizar sus capacidades y necesidades mediante la escucha asertiva y activa.

En cuanto al análisis del cuarto objetivo específico que busco determinar si existe una relación significativa entre influencia idealizada y gestión pública en los trabajadores de la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque se obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación entre la variable gestión pública y la dimensión influencia idealizada es baja o débil con 0.332. Sin embargo, el nivel de significancia bilateral es significativa con 0.036; lo cual conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con el estudio de Villalobos (2017) donde muestra que el coeficiente de correlación es de 0.691 siendo la correlación muy alta o fuerte y el nivel de significancia bilateral de 0.00 menor a 0.05 el cual muestra una alta significatividad, conllevando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; concluyendo que sí existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y la variable gestión pública. De igual modo en el estudio de Alfaro (2020) se observó que la correlación de Rho Spearman es de 0.718 evidenciando que la relación es positiva alta entre las variables de estudio del liderazgo y su influencia en la calidad del servicio, concluyendo que para obtener la satisfacción del usuario se debe ejercer buen liderazgo en especial el transformador. Estos resultados demuestran lo que indica Syed (2019) respecto a la influencia idealizada en la cual el lidere transformador se presenta como el modelo a seguir para sus trabajadores, destacando sus cualidades más resaltantes, dominio de los diferentes temas a tratar en la empresa o institución que dirige, así como la práctica de la ética profesional y valores morales en su vida personal y profesional. Los trabajadores se sienten inspirados a seguir sus metas personales y lograr los objetivos grupales, sabiendo que tienen el respaldo y seguridad de un guía que estará pendiente de ellos para levantarlos ante

los tropiezos y alentara ante los triunfos. Del análisis e interpretación de los resultados respecto al objetivo específico 4 se evidencia que el líder transformador que desarrolla la dimensión influencia idealizada promueve en sus trabajadores la actitud positiva y un ambiente de trabajo agradable, destacándose por tener habilidades sociales, actitudes idóneas y valores éticos que permiten obtener el respeto y admiración de sus trabajadores.

Respecto al objetivo general de la investigación fue determinar la relación del liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque, de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos entre estas variables indicaron que la correlación según Rho Spearman es baja o débil, con un nivel de significancia bilateral baja, lo cual afirmo que no existe una correlación significativa entre ambas variables. Según los resultados obtenidos encontramos que se relacionan con el estudio de Huarza (2018) realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Pallpata, el cual obtuvo como resultado que la correlación entre sus variables de estudio sobre estilos de liderazgo y la administración pública de -0.244 es una correlación negativa baja y débil, en cuanto al valor de significancia bilateral es baja, rechazando su hipótesis alterna y aceptando la nula, concluyendo que no existe una relación significativa entre sus variables. Sin embargo, en el estudio de Villalobos (2017) sobre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa al personal administrativo, muestra resultados diferentes a la presente investigación, obteniendo que el coeficiente de correlación es de 0.753, siendo un nivel de correlación alta con un nivel de significancia bilateral alta también, concluyendo el estudio que si existe una relación significativa alta entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa. En cuanto a la variable gestión pública el estudio de Delgado et al., (2018) nos muestra que la correlación entre sus variables es positiva moderada, y el nivel de significancia es menor a 0.05, concluyendo que la gestión pública necesita de una buena planificación, organización, dirección y control; como muestran los resultados los ciudadanos no se sienten conformes con la gestión actual y el 95% indica que no se cumple con lo ofrecido al inicio de su mandato. Por su parte Barrera e Ysuiza (2018) en cuanto a la variable gestión pública y sus dimensiones se evidencia que esta no se ejecuta de manera correcta ya que el 76% de los encuestados

manifiestan que la gestión no cumple con las expectativas iniciales, el 46% de los trabajadores indican que están descontentos con el trato que se les brinda y el 76% de los pobladores indican que los trabajadores de la Municipalidad no cumplen con su trabajo laboral con eficiencia y se muestran en desacuerdo en el trato que estos muestran hacia las personas, este estudio concluye que se deberían tomar acciones significativas con el fin de mejorar la calidad de la gestión.

De la interpretación y análisis del objetivo general referente a la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pública se evidencia que aquel líder transformador no solo dirige a un grupo de personas, sino que los involucra en un punto común para que trabajen en equipo, con un ambiente agradable y actitud positiva. Este tipo de liderazgo es el oportuno, idóneo y más efectivo en toda empresa o institución que dirige. Muy diferente al tipo transaccional que solo busca intereses egoístas, logro de metas individuales, muestra poca empatía a los trabajadores y solo se evidencia su presencia cuando surgen problemas que afecten sus metas, como lo indica Bass (1990), el líder transformador resalta el valor de las metas idealistas, dejando de lado los personales buscando el logro en conjunto. Es por ello que debe tener cualidades resaltantes como el carisma, creatividad, habilidad social entre otras. En cuanto al análisis de la variable gestión pública se evidencia que el correcto uso de los recursos del Estado, influirá en cubrir las necesidades de los ciudadanos, para ello el gerente o director debe implementar un buen trabajo de gestión afianzando los valores públicos y consolidando la ayuda mutua entre la población y gestión, como menciona Brito *et al.*, (2020), la debilidad en la gestión es la búsqueda egoísta de parte de las personas quienes lo dirigen, velando por sus propios intereses y dejando de lado el bien común, para ello obstaculiza los buenos proyectos que buscan cubrir la necesidad en conjunto. Si determinada ley o proyecto no se ajustan a sus intereses, buscan la forma de no ejecutarlo, haciendo que esta sea una gran debilidad en la gestión pública. Por su parte el impacto de una buena gestión pública se evidencia en resultados óptimos de una determinada Municipalidad o entidad mostrando una buena planificación con planes estratégicos, logros de meta y visión; en cuanto a la dimensión organización busca una toma de decisiones que logren los objetivos trazados; la dimensión de dirección se enmarca en liderar una gestión que motive a los demás

y comunique lo que se espera de cada uno de los trabajadores de la entidad; en cuanto a la dimensión de control siempre busca propuestas de mejoramiento y monitorea la gestión para detectar errores y subsanarlos con el fin de cumplir con los objetivos institucionales. En la Municipalidad de Mochumí se evidencia que de los trabajadores encuestados la mayoría considera que el liderazgo transformacional se encuentra en un rango alto desarrollando en más del 50% las diferentes dimensiones que involucra dicha variable, motivando a los trabajadores cumplir con su trabajo de manera eficiente; en cuanto a la gestión pública más del 60% indica que en la Municipalidad de Mochumí dicha variable se encuentra en un rango alto desarrollando las dimensiones que involucra la gestión pública.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico se concluye que sí existe una relación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y gestión pública, evidenciándose en los trabajadores de la Municipalidad de Mochumí el trabajo en equipo con una visión compartida y promoviendo una comunidad activa y asertiva.
2. Respecto al segundo objetivo específico se concluye que no existe una relación positiva entre la dimensión estimulación intelectual y gestión pública, indicando que los trabajadores de la Municipalidad de Mochumí opinan que las ideas innovadoras son limitadas junto con el desarrollo del conocimiento y capacidades.
3. Respecto al tercer objetivo específico se concluye que no existe una relación positiva entre la dimensión consideración individual y gestión pública, evidenciándose que los trabajadores de la Municipalidad de Mochumí opinan que la escucha activa y asertiva es limitada junto con la priorización de las capacidades y necesidades.
4. Respecto al cuarto objetivo específico se concluye que si existe una relación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y gestión pública desarrollando en los trabajadores de la Municipalidad de Mochumí mostrando habilidades sociales con actitudes idóneas para el trabajo en equipo.
5. Respecto al objetivo general del presente estudio se concluye que no existe una relación positiva entre las variables liderazgo transformacional y gestión pública, por lo cual se evidencia una regular planificación, organización, dirección y control en la gestión del actual alcalde de la municipalidad estudiada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde, que dentro de los tipos de liderazgo tales como: ausente, transaccional y transformacional; desarrollar el liderazgo transformacional hacia su personal, reconociendo sus logros y fortalezas, organizando capacitaciones de coaching en equipo, neurocoaching y coaching con inteligencia emocional y PNL, de tal forma que los trabajadores asuman los retos y objetivos institucionales como personales, sintiéndose satisfechos con su trabajo realizado y desempeñándose en un ambiente de trabajo agradable
2. A los jefes de las diferentes áreas de la Municipalidad de Mochumí que tienen personal a su cargo, motivar el trabajo en equipo aplicando las estrategias tales como: comunicación asertiva con todo el grupo, especificar los objetivos comunes, clarificar los roles, reconocer las fortalezas, celebrar los resultados, entre otras; con el fin que asuman sus compromisos con perseverancia en el logro de los objetivos institucionales.
3. A todos los trabajadores de la Municipalidad de Mochumí, desarrollar la estimulación intelectual es decir llevar curso de capacitación y especialización de su carrera profesional con el fin de cumplir su labor de manera eficiente.
4. A los ciudadanos del Distrito de Mochumí promover la consideración individual con cada uno de los trabajadores de la Municipalidad al valorar su trabajo realizado y siendo agradecidos mediante acciones y palabras de elogios.
5. A todos los ciudadanos en general, desarrollar una influencia idealizada respetuosa y ejerciendo un control digno con la gestión actual de su jurisdicción, de tal manera que se busque el desarrollo del distrito, provincia o región sin priorizar los intereses personales, encaminándose a una gestión que se ajuste a las necesidades de la entidad.

REFERENCIAS

- Alfaro, W. (2020). Liderazgo y su influencia en la calidad de servicio prestado a los usuarios de la unidad de gestión educativa local de coronel portillo, región Ucayali 2020. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/discover>
- Banks, G., McCauley, K., Gardner, W., & Guler, C. (2016). A metaanalytic review of authentic and transformational. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>.
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamic*, 18, 19-32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Barrera, A., & Ysuiza, R. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio al contribuyente de la municipalidad provincial de alto Amazonas, Loreto 2018. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres] Repositorio <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6316>
- Benny, G., Hussein, K., Sara, C., & Zuzana, M. (2020). Follow the Leader? Leader Succession and Staff Attitudes in Public Sector Organizations. *Public Administration Review*, 80(4), 555-564. <https://doi.org/10.1111/puar.13189>.
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Organizational climate and its influence on personnel performance in a service company.. *Revista Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Cajusol, H . (2020). Centro de investigacion y difusion del Distrito de Mochumi. Repositorio de USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7508>
- Cepeda, S. (2019). Essay on leadership: an institutional perspective. *Ciencia Cierta*, 57. <http://www.cienciacierta.uadec. Mx/2019/01/10/ensayo-sobreel-liderazgo-una-perspectivainstitucional/>
- Chanamé, C. (2017). Cuatro deficiencias de la Gestión Pública. <https://4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru.>
- Chavarry (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido en <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.085112281954&origin=resultslist&zone=contextBox>.
- Charles, P. (1999). *The new public management in developing countries*. Institute for Development Policy and Management University of Manchester
- Chiavenato, I. (2016) *Teoría General de la Administración* <http://www.ucipfg.com/repositorio/maes/maes08/unidades>
- Chenard, L., Lajoie, D., Boudrias, J., & Montani, F. (2016). *Efficacité du Leadership transformationnel: L'effet modérateur de la congruence des valeurs chez les*. Publisher: L'harmattan. <https://bit.ly/2VFXl1G>
- Christensen, T., & Per, L. (2001). *New Public Management: The Transformation of Ideas and Practice*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Diachenko, S., & Buha, V. (2021). Improving administrative control over the legality of local government decisions. *EDP Sciences*. <http://dx.doi.org/10.1051/e3sconf/202128407001>
- Escobar, M., & Zavaleta, J. (2021). Desempeño de los gobiernos subnacionales en la gestión de inversión pública del Perú. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110456269>
- Flores, F., & Aduato, W. (2021). Desafíos del Liderazgo Transformacional en asuntos de Ciberseguridad organizacional. *Revista de Gerencia*, 5. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112281954>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. Ciudad de México.

- Garate, L. (2014), Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna 2014 "Universidad César Vallejo
- García, G., García, M., & Monzón, E. (2017), Las auditorías de desempeño y su rol en el fortalecimiento de la Gestión Pública: evaluación de cuatro casos de estudio
- Gash, A. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 18, Issue 4, October 2008, Pages 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- González, M. (2019). Leadership: Debates Iesa, 14(2), 13-17. <http://www.DebatesIesa.com/la-arquitectura-del-liderazgo-el-liderazgo-nace-se-haceo-se-estructura/>.
- Gómez, C. (2016). Leadership: Concepts, theories and relevant findings. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2), 61-67. https://www.academia.edu/9743560/LIDERAZGO_CONCEPTOS_TEORIAS_Y_HALLAZGOS_RELEVANTES
- Hafer, J. (2021). Developing the Theory of Pragmatic Public Management through Classic Grounded Theory Methodology. *Journal of Public Administration Research and Theory*, muab050. <https://academic.oup.com/jpart/advance-article-abstract/doi/10.1093/jopart/muab050/6448440?redirectedFrom=fulltext>
- Hernández, L. (2018). Liderazgo Estratégico Integral: De la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 75, 123- 133. https://www.researchgate.net/publication/333407964_Liderazgo_estrategico_integral_de_la_teor%C3%ADa_a_la_practica_transformando_vidas_e_instituciones.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education.

- Hernández, L. (2018). Liderazgo Estratégico Integral: De la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 75, 123- 133. https://www.researchgate.net/publication/333407964_Liderazgo_estrategico_integral_de_la_teor%C3%ADa_a_la_practica_transformando_vidas_e_instituciones
- Huarza, R. (2018). Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27354>.
- Hood, C. (2005), "Public Management: The Word, the Movement, the Science", en Ewan Ferlie et al. (eds.), *Oxford Handbook of Public Management*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 7-26.
- Isidro, G. (2018). *Costos ABC, Presupuesto Empresarial y Estrategias Gerenciales*. 1ra. edición. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Johnston, J. (2021). Linking Organizational Capacity and Performance: The Case of Probation and Medicaid Reform in California Counties. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *muab047*. <https://doi.org/10.1093/jopart/muab047>
- Kendra, Ch. (2020). Transformational Leadership. A closer look at the effects of transformational Leadership. <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>
- Knies, E., Jacobsen, C., & Tummers, L. (2017). Leadership and organizational performance: State of the art and research agenda. *Routledge companion to leadership*, 404-418. <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/34181>.
- Lawrence, M. (2017). Principles of transformational leadership that build winning teams and culture. <https://www.udemy.com/course/leadership-the-transforming-power-of-principals>
- Laurence, E. (2014). *Public management*. Sydney Stein. The University of Chicago Journal ResearchGate.

- Mballa, V., & Lara, A. (2021). Evaluation of public issues in local governments in Mexico: Challenges of public policies for citizen participation. *Revista Brasileira De Políticas Públicas*, 11(1), 82-103. doi:10.5102/RBPP.V11I1.6753
- Münch, L. (2014). *Administración, Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. México: PERASON EDUCACIÓN . Recuperado a partir de <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>.
- Northouse, P. (2016). *Leadership theory and practice*. (7ma. Ed.). West Michigan University
- Centro Nacional de Planeamiento estratégico (2015)
- Ospina, S. (2017). Collective leadership and context in public administration: bridges public leadership research and leadership studies. *Journal of Public Administration*, 77(2), 275-287. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Prachi, J. (2020). *Transformational Leadership Theory*. <https://www.managementstudyguide.com/transformational-leadership.htm>
- Qian, J., Song, B., Jin, Z., Wang, B., & Chen, H. (2018). Linking Empowering Leadership to Task Performance, Taking Charge, and Voice: The Mediating Role of Feedback Seeking. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02025/full>
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational behavior*. (15a ed.). Pearson.
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from a pedagogical perspective. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rodríguez, C. (2018). *Analysis of the implementation of the Public Policy on Citizen Security in Bogota (1995-2015)*
- Syed, R. (2019). *Leadership in Public Sector Business Process Management Initiatives A Developing Country Perspective*. QUT ePrints. 2420, 31-35

Toledo, M. (2016). Public Policy and Public Management. Lima: Universidad Inca Garcilaso 41 de la Vega – Facultad de Ciencias Contables y Finanzas Corporativas.

Villalobos, S. (2017). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7426>

Warrick, D. (2018). The need for transformational leaders that understand organization development fundamentals. *Organizational development Practitioner*, 50(4)

Wilson, J. (1989). *Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It*. New York: Basic Books

ANEXOS

Anexo 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V.1. Liderazgo transformacional	El liderazgo es la capacidad de elevar el nivel de necesidades de sus seguidores, haciendo que superen sus deseos individualistas, transmitiendo una visión trascendental de acuerdo a las necesidades propuestas por la entidad, rompiendo las cadenas del egoísmo e impulsarlos a luchar por una causa al servicio de los demás. (David Fischman, 2017)	La variable se medirá a través de sus dimensiones e indicadores con encuestas, en la Escala de Likert y con el método de Análisis Software SPSS y Excel	Motivación inspiracional	Trabajo en equipo	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Visión compartida	
				Comunidad asertiva	
			Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	
				Conocimientos y capacidades	
			Consideración individual	Escucha activa y asertiva	
				Prioriza necesidades y capacidades	
			Influencia idealizada	Valores éticos	
				Actitudes	
				Habilidades sociales	
V.2. Gestión pública	Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2015)	La variable se medirá a través de sus dimensiones e indicadores con encuestas, en la Escala de Likert y con el método de Análisis Software SPS y Excel	Planificación	Planes estratégicos	
				Logros de meta	
			Organización	Visión	
				Logro de objetivos	
Dirección	Toma de decisiones				
	Motivación				
Control	Comunicación				
	Liderazgo				
	Monitoreo				
				Propuestas de mejoramiento	

Anexo 02

CUESTIONARIO

Es muy grato presentarme ante usted, quien suscribe Keisia Elizabeth Santamaria Moreno, con código de matrícula N° 7002534088, aspirante al grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo sede Chiclayo con mención en Gestión Pública.

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: "Liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí-Lambayeque", el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

Escala autovalorativa

Siempre (s) = 5
Casi siempre (CS) = 4
A veces (A) = 3
Casi nunca (CN) = 2
Nunca (N) = 1

Introducción

Edad: _____

Sexo: F M

Items/preguntas	1	2	3	4	5
V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1. Motivación inspiracional					
1 ¿Considera que su jefe inmediato tiene clara las prioridades de la Municipalidad de Mochumí?					
2 ¿Considera que su jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo?					
3 ¿Considera que su jefe inmediato, concientiza a los trabajadores sobre la importancia de su labor para el bien del Distrito Mochumí?					
4 ¿Considera que su jefe inmediato está comprometido con su labor en el cargo que desempeña?					
5 ¿Considera que su jefe inmediato motiva al personal para lograr los objetivos institucionales?					
6 ¿Considera que su jefe inmediato sustenta sus propuestas con claridad?					
D2. Estimulación intelectual					
7 ¿Considera que su jefe inmediato los motiva y entusiasma para lograr su desarrollo personal?					

8 ¿Considera que su jefe inmediato estimula los logros de sus trabajadores?					
9 ¿Considera que su jefe inmediato tiene la habilidad de ayudar al personal que tiene a cargo?					
10 ¿Considera que su jefe inmediato contribuye para que los trabajadores asuman sus responsabilidades para su propio desarrollo?					
D3. Consideración individual					
11 ¿Considera que su jefe inmediato escucha las necesidades de sus trabajadores?					
12 ¿Considera que su jefe inmediato suele dar elogios a su personal?					
13 ¿Considera que su jefe inmediato demuestra empatía comprendiendo las necesidades de su personal?					
D4. Influencia idealizada					
14 ¿Considera que su jefe inmediato tiene una imagen positiva y honesta frente a sus trabajadores?					
15 ¿Considera que su jefe inmediato afronta los conflictos de forma asertiva?					
16 ¿Considera que su jefe inmediato respeta los puntos de vista de los trabajadores?					
V2. GESTION PUBLICA					
D1. PLANIFICACION					
17 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi se ejecuta el plan estratégicos de acuerdo a las políticas establecidas por el CEPLAN?					
18 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi se evalúan los planes operativos y presupuestales para alcanzar las metas?					
19 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi los colaboradores toman decisiones oportunas para alcanzar los objetivos con información adecuada?					
20 ¿Conoce si en la Municipalidad de Mochumi existe un manual de procedimiento administrativo que indique las funciones de cada cargo con claridad?					
21 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi los trabajadores conocen la visión de la institución?					
D2. ORGANIZACION					
22 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi se ha implementado el control interno?					

23 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi los programas y actividades son viables para el cumplimiento de las metas?					
24 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi el presupuesto asignado es suficiente para el logro de las metas?					
D3. DIRECCION					
25 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi se promueve la integración y motivación del personal?					
26 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi se comunica los resultados obtenidos por la entidad?					
27 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi los funcionarios tienen liderazgo en el desempeño de sus funciones?					
D4. CONTROL					
28 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi las actividades de control están dando resultado?					
29 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi el control de la información y comunicación ha mejorado?					
30 ¿Considera que en la Municipalidad de Mochumi la evaluación del desempeño es oportuna y en base a algún estándar?					
31 ¿Considera que se participa con propuestas de mejoramiento en beneficio de la Municipalidad?					

ANEXO 03

Validez y Confiabilidad

* analisis final.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : VAR00005 Visible: 31 de 31 variables

	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	4	4	3	1	3
5	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	4	3	5	1	1	3
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
10	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5
11	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	5	5	4	3	3	5	5
12	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4
13	1	2	3	1	5	3	1	2	1	3	2	1	4	4	3	4	4	4	3
14	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	1	3
17	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
18	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4
19	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
21	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
22	4	4	4	4	.	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	1	3	2	3	1	3	3
24	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

idad
 título
 Votas
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad
 título
 Votas
 Conjunto de datos activo
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad
 título
 Votas
 Escala: Gestion Pública
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad

Fiabilidad

Escala: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
VAR00001	3.75	1.056	40
VAR00002	3.85	1.210	40
VAR00003	3.80	1.159	40
VAR00004	4.18	1.083	40
VAR00005	3.78	1.230	40
VAR00006	3.78	1.165	40
VAR00007	3.68	1.071	40

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

id
 título
 Notas
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Estadísticas de total de elem
 Estadísticas de escala
 id
 título
 Notas
 Conjunto de datos activo
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de elem
 Estadísticas de escala
 id
 título
 Notas
 Escala: Gestion Pública
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de elem
 Estadísticas de escala
 id
 título
 Notas
 Escala: Gestion Pública
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de elem
 Estadísticas de escala

Fiabilidad

Escala: Gestion Pública

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		40	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.972	.974	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
VAR00017	3.43	.958	40
VAR00018	3.85	.864	40
VAR00019	3.58	.903	40
VAR00020	3.88	1.159	40

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formgto Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

idad
 título
 Votos
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad
 título
 Votos
 Conjunto de datos activo
 Escala: Liderazgo Transformacion
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad
 título
 Votos
 Escala: Gestion Pública
 Título
 Resumen de procesamiento
 Estadísticas de fiabilidad
 Estadísticas de elemento
 Matriz de correlaciones entre
 Estadísticas de total de eleme
 Estadísticas de escala
 idad

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	39	97.5
		1	2.5	
Total	40		100.0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	31

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
VAR00001	3.72	1.050	39
VAR00002	3.85	1.226	39
VAR00003	3.79	1.174	39
VAR00004	4.15	1.089	39
VAR00005	3.77	1.245	39
VAR00006	3.77	1.180	39
VAR00007	3.67	1.094	39

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Anexo 04

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Santamaría Moreno, Keisia Elizabeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: Sí

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021


 **Hugo Milton Oyola Cortez**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Hugo Milton Oyola Cortez
DNI: 16408554
EXPERTO



INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Santamaria Moreno Keisia Elizabeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: Sí

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021

Darbenny Solís Rufino

DNI: 10766077

EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumi -Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Dr.: Santamaria Moreno Keisia Elizabeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021

Dra. Lilia Roxana Adriaen Llamas
DNI: 18226130
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumi -Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br.: Santamaria Moreno Keisia Elizabeth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de octubre de 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
Docente e investigador profesional

Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
DNI: 03700347
ORCID: 0000-0002-2141-1568



*Somos
Mochumitas*

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

CONSTANCIA AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION

El representante y autoridad de la Municipalidad Distrital de Mochumi que suscribe:

HACE CONSTAR

Que, la Srta. KEISIA ELIZABETH SANTAMARIA MORENO; estudiante del III ciclo de la Universidad Particular Cesar Vallejo, del Programa de Maestría; se le autoriza para que realizase su investigación "Liderazgo Transformacional y Gestión Publica en la Municipalidad de Mochumi", solicitud presentada con fecha 16 de octubre del presente año.

Dicha autorización tiene como finalidad y compromiso que al culminar y obtener resultados serán presentados a la institución.

Se extiende la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime.

Mochumi, 04 de noviembre del 2021.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHUMI

ING. JOSÉ A. RODRÍGUEZ ALVARADO
ALCALDE



INMACULADA CONCEPCIÓN DE MARÍA
Patrona de Nuestro Distrito



HUACA LA PAVA
Pirámides Arqueológicas en los caseríos La Pava Golceppe, Huaca de Toro y Pueblo Nuevo.



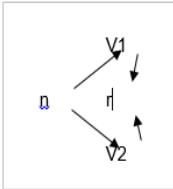
IGLESIA "INMACULADA CONCEPCIÓN DE MARÍA"
"Ciudad eternamente Católica"



FERTILIDAD DE SUS TIERRAS
Nuestra Economía está basada en la agricultura.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal		UNIDAD DE ANÁLISIS Municipalidad de Mochumí	Enfoque Cuantitativo	Instrumento: Cuestionario
¿Qué relación existe entre el liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque	V.1: Liderazgo Transformacional	POBLACIÓN Y MUESTRA 40 Personal Administrativos	Tipo de investigación Básica	Técnica: Encuesta (Escala de Likert)
Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?	Objetivos Específicos: 1. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.	Hipótesis Específicas: 1. Existe una relación significativa entre motivación inspiracional y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque			Diseño de investigación No experimental Transversal Descriptivo	Métodos de Análisis de Investigación : Software SPSS y Excel

<p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre consideración individual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?</p> <p>4. ¿cuál es la relación que existe entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque?</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre consideración individual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque</p>	<p>2. Existe una relación significativa entre estimulación intelectual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre consideración individual y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre influencia idealizada y gestión pública en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.</p>	<p>V.2 Gestión Pública</p>		<p>Correlacional</p>  <p>Donde: n: Población V1: Liderazgo transformacional r: Coeficiente de Correlación V2: Gestión pública</p>	
---	--	---	---------------------------------------	--	--	--