UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Br. Paola Cecibel, Dioses Silva

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Mg. Infante Carrasco, Emily Jandira (Secretaria)
Código ORCID: 0000-0002-1925-8533

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Vocal/Asesor)
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma

Br. Dioses Silva, Paola Cecibel (Autora) _____

Código ORCID: 0009 - 0004-6095- 4495

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor) _____

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo Nº 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veinticuatro días de octubre del dos mil veinticinco, siendo las diez horas, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución Nº 0247-2025/UNTUMBES-EPG-D, 6 mayo 2025 del dos mil veinticinco presidido por el Dr. Jesús, Merino Velásquez, e integrado por la Mg. Emily Jandira Infante Carrasco (secretaria) y Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (vocal y asesor). Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025"** presentado por la egresada **Paola Cecibel Dioses Silva** para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedita para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública , en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y treinta minutos, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 24 de octubre del 2025

Dr. Jesús Merino Velásquez
Presidente
DNI:00240035
Código ORCID: 0000-003-3301-4487

Mg. Emily Jandira, Infante Carrasco
Secretaria
DNI: 72174338
Código ORCID: 0000-0002-1925-8533

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
(Vocal y asesor)
DNI: 43812667
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

C.c.
Jurado de Tesis (05).
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

REPORTE DE TURNITIN

Paola Cecibel Dioses Silva

Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar,...

ASESORIAS 2025 II

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:529862949

Fecha de entrega
18 nov 2025, 23:20 GMT-5

Fecha de descarga
19 nov 2025, 11:27 GMT-5

Nombre del archivo
Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provin....docx

Tamaño del archivo
137.1 KB

46 páginas

10.234 palabras

59.347 caracteres

Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X
Docente Asesor

turnitin Página 1 de 50 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:529862949

13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X
Docente Asesor

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	
repositorio.autonoma.edu.pe		3%
2	Internet	
alicia.concytec.gob.pe		2%
3	Internet	
hdl.handle.net		1%
4	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-16		1%
5	Trabajos del estudiante	
University of La Guajira on 2020-07-19		<1%
6	Internet	
dspace.ucuenca.edu.ec		<1%
7	Internet	
repositorio.unap.edu.pe		<1%
8	Internet	
repositorio.ute.edu.ec		<1%
9	Trabajos del estudiante	
Universidad Pedagogica y Tecnologica de Colombia on 2018-02-27		<1%
10	Internet	
www.investigarmqr.com		<1%
11	Internet	
1library.co		<1%

turnitin Página 3 de 50 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:529862949

12	Internet	
repositorio.unc.edu.pe		<1%
13	Internet	
repositorio.uladech.edu.pe		<1%
14	Publicación	
Callapani Quispe, Mirian Milagros. "Liderazgo transformacional de los directivos ...		<1%
15	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11		<1%
16	Internet	
doi.org		<1%
17	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-11-27		<1%
18	Trabajos del estudiante	
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-10-05		<1%
19	Internet	
www.coursehero.com		<1%
20	Trabajos del estudiante	
Universidad Privada del Norte on 2025-08-10		<1%
21	Trabajos del estudiante	
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-26		<1%
22	Internet	
repositorio.unas.edu.pe		<1%
23	Trabajos del estudiante	
uncedu on 2025-02-03		<1%
24	Internet	
repositorio.une.edu.pe		<1%
25	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%

Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X
Docente Asesor

turnitin Página 4 de 50 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:529862949

DEDICATORIA

A Dios por guiarme por el sendero del éxito.

A mi esposo e hija, por su gran comprensión en el espacio y tiempo para concretizar esta investigación.

A mis padres, por su gran cariño y respeto en el devenir de mi vida.

Paola Cecibel Dioses Silva

AGRADECIMIENTO

A nuestra Universidad Nacional de Tumbes, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

A mi asesor Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert, por su aporte académico en la ejecución de esta investigación.

Paola Cecibel Dioses Silva

ÍNDICE

DEDICATORIA ix
AGRADECIMIENTO x
ÍNDICE xi
ÍNDICE DE TABLAS xii
ÍNDICE DE ANEXOS xiii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
I. INTRODUCCIÓN 16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA 22
2.1. Bases teórico – científicas 22
2.2 Antecedentes 27
2.3. Definición de términos básicos 31
III. MATERIALES Y MÉTODOS 33
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis 33
3.2. Población, muestra y muestreo 34
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos 35
3.4. Procesamiento y análisis 38
3.5. Validez y análisis de confiabilidad 39
3.6. Hipótesis 41
3.7. Definición y operacionalización de variables 41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1. Resultados 45
4.2. Discusión 55
IV. CONCLUSIONES 60
V. RECOMENDACIONES 61
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62
ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población laboral de trabajadores de la MPCV 35
Tabla 2. Fiabilidad de variable liderazgo transformacional..... 40
Tabla 3. Fiabilidad de variable gestión municipal 40
Tabla 4. Dimensión, indicadores, ítems de variable liderazgo transformacional 42
Tabla 5. Dimensión, indicadores, ítems de variable gestión municipal 44
Tabla 6. Prueba de normalidad de las variables: Liderazgo transformacional y gestión municipal. 45
Tabla 7. Nivel de implicancia de liderazgo transformacional en gestión municipal ... 46
Tabla 8. Nivel de implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal 47
Tabla 9. Nivel de implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal 48
Tabla 10. Nivel de implicancia de consideración individual en gestión municipal 49
Tabla 11. Nivel de implicancia de la influencia idealizada en gestión municipal 50
Tabla 12. Correlación entre liderazgo transformacional y gestión municipal..... 51
Tabla 13. Correlación entre estimulación intelectual y gestión municipal..... 52
Tabla 14. Correlación entre motivación inspiracional y gestión municipal..... 53
Tabla 15. Correlación entre consideración individual inspiracional y gestión..... 54
Tabla 16. Correlación entre influencia idealizada y gestión municipal 55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia 67
Anexo 2. Matriz de operacionalización 68
Anexo 3. Solicita autorización para ejecución de proyecto de tesis 70
Anexo 4. Cuestionario de Liderazgo transformacional 72
Anexo 5. Cuestionario de gestión municipal 74
Anexo 6. Fiabilidad Liderazgo transformacional 76
Anexo 7. Fiabilidad Gestión municipal 77
Anexo 8. Validación de expertos 78
Anexo 9. Nivel del coeficiente de correlación 84

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025. Investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental – transversal. Se trabajó con una muestra censal de 65 trabajadores administrativos. Se aplicó la prueba no paramétrica, coeficiente rho de Spearman (p(rho) porque sus variables son ordinales. Se aplicó un cuestionario empleando la técnica de la encuesta. Se empleó al Alfa de Cronbach como estadístico de fiabilidad, obteniéndose 0,823 en variable liderazgo transformacional y 0.764 para gestión municipal. La información recopilada de las encuestas se procesó con el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Obteniéndose resultados se determinó una correlación positiva alta rs: 0.893 con significancia bilateral de 0.000, siendo estadísticamente significativa al 1%, entre dimensión estimulación intelectual y gestión municipal. Con p(rho): 0.866 y Sig. bilateral < 0.05, se obtuvo correlación positiva alta motivación inspiracional *y* gestión municipal y significativa al 1%. Con p(rho): 0.832 y una significancia bilateral de 0.000, revelaron una correlación positiva alta entre dimensión consideración individual y variable gestión municipal y estadísticamente al nivel del 1%. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.481, con nivel de significancia bilateral: 0.000 < 0.05, indicando una correlación positiva moderada, estadísticamente significativa al nivel del 1%, entre influencia idealizada y gestión municipal. Concluyó una correlación positiva muy alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión municipal con p(rho): 0.926 y Sig. bilateral < 0.05.

Palabras clave: liderazgo transformacional, gestión municipal, estimulación intelectual, influencia idealizada, planeación, dirección, comunicación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the implications of transformational leadership in municipal management at the Provincial Municipality of Contralmirante Villar, Tumbes Region, 2025. This was an applied research study with a quantitative approach, descriptive-correlational in nature, and a non-experimental, cross-sectional design. The study used a census sample of 65 administrative workers. The non-parametric Spearman's rho coefficient (p(rho)) was applied because the variables are ordinal. A questionnaire was administered using the survey technique. Cronbach's alpha was used as a reliability statistic, yielding 0.823 for the transformational leadership variable and 0.764 for municipal management. The information collected from the surveys was processed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The results showed a high positive correlation (rs: 0.893) with a two-tailed significance of 0.000, statistically significant at the 1% level, between the intellectual stimulation dimension and municipal management. With p(rho): 0.866 and two-tailed significance < 0.05, a high positive correlation was found between inspirational motivation and municipal management, also statistically significant at the 1% level. With p(rho): 0.832 and a two-tailed significance of 0.000, a high positive correlation was found between the individual consideration dimension and the municipal management variable, also statistically significant at the 1% level. At the 1% level, a correlation coefficient of 0.481 was obtained, with a two-tailed significance level of 0.000 < 0.05, indicating a moderate positive correlation, statistically significant at the 1% level, between idealized influence and municipal management. A very high and significant positive correlation was found between transformational leadership and municipal management, with a p(rho) of 0.926 and two-tailed significance < 0.05.

Keywords: transformational leadership, municipal management, intellectual stimulation, idealized influence, planning, management, communication.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la implicancia del liderazgo transformacional (LT) en gestión municipal (GM) en Municipalidad Provincial Contralmirante Villar (MPCV), Región Tumbes, 2025. Dicho estudio ha desarrollado considerando la trascendencia del liderazgo transformacional en gestión municipal, cuyos resultados de la gestión se traducirán en promover el bienestar de los ciudadanos y alcanzar el progreso armónico de su jurisdicción.

> Las organizaciones necesitan un liderazgo firme *y* una administración sólida para alcanzar una eficacia optima. En la actualidad, se necesitan lideres que desafíen el Estatus quo, que elaboren visiones del futuro y que inspiren a los miembros de las organizaciones para que deseen lograr esas visiones. También se necesitan gerentes para elaborar planes detallados, crear estructuras organizacionales eficientes y supervisar las operaciones cotidianas. (Robbins y Judge, 2013, p. 406)

> De acuerdo con el Manual de Gestión Municipal (2020), gestión es el proceso, acción e influencia que se da al administrar, dirigir y controlar recursos para alcanzar objetivos. Asimismo, Estrada (2019) manifiesta, gestión municipal cumple una tarea compleja por lo que debes tener un buen manejo de sus recursos, para brindar un buen servicio y desarrollo en beneficio de la población local.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), (octubre, 2023) informa:

> El 67,9% de los ciudadanos desconfía de las organizaciones estatales y locales debido a una gestión deshonesta que pone en peligro la gobernabilidad. Alcanzar los objetivos demanda que se promuevan el bienestar social, económico, cultural, humano y físico a través de los cauces adecuados y con el

> fin de lograr una gestión de calidad que iguale o despunte los estándares de la empresa privada, gestión municipal efectiva implica gestionar eficazmente de manera concertada con los ciudadanos.

En Ley N° 27972 (2023), la organización de municipios locales:

> Impulsan el crecimiento económico local e influyen en las micros y pequeñas empresas a través de los planes de desarrollo económico local que estén alineados a las políticas y desarrollo nacional y regional, estos programas deben de desarrollar capacidades y equidad en sus respectivos electores.

En su ejecución se ha empleado el método científico, técnicas como la encuesta, instrumentos de medición y técnicas descriptivas e inferenciales para alcanzar los objetivos de la investigación.

La relevancia del estudio, radica en coadyuvar al mejoramiento de la organización municipal que implique brindar una mayor calidad de vida de los ciudadanos.

En el contexto internacional, se evidencia que se han tomado ciertas iniciativas en pro de la aplicación del liderazgo transformacional, fortaleciendo distintas áreas que son importantes en las municipalidades.

Pesantez et al. (2024) en un revista de gerencia, presentan un informe de liderarzo transformacional, donde mencionan:

> Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional tiene una relación directa significativa con las variables de resultado con mayor grado de impacto en las variables satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. Se concluye que la cualidad transformacional del liderazgo es cada vez más importante para las empresas agroindustriales, las cuales enfrentan presiones de productividad crecientes dada las disminuciones de los rendimientos de los cultivos debido al cambio climático. (p. 554)

De acuerdo con este estudio, la evidencia del gran empeño que le colocan a desarrollar temas de esta índole y que son muy beneficiosos para el desarrollo de cualquier

organización. En el caso del informe, se trabaja con una organización de gran relevancia para temas de productividad, y el liderazgo transformacional es uno de los pilares que afectan directamente, entonces al aplicar en instituciones municipales que su enfoque es la población, es de total certeza que impactará de manera positiva en la GM.

De La Rada et al. (2024) en un informe del LT y cultura organizacional con influencia en el desempeño laboral, obtuvieron lo siguiente:

“La consideración individualizada del liderazgo transformacional permite construir una cultura organizacional fuerte, que influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores en entornos institucionales militares”. (p. 442)

Aplicado este tópico de LT en el ámbito internacional, se puede evidenciar el gran impacto que causa el aplicarlo dentro de las organizaciones, optimizando el desempeño de los trabajadores, y más aún en este caso aplicarlo a la gestión municipal para poder obtener grandes resultados, ya que el beneficiario siempre es la población, debido que, al optimizar todos los procesos a través del liderazgo transformacional, se va a poder lograr una buena gestión de absolutamente todos los recursos.

A nivel nacional existen acuerdos para poder generar una gran gestión enfocada en el logro de objetivos que se plantean, pero que estos no se aplican de manera correcta. Además de encontrar estudios que reflejan lo que piensa el trabajador del liderazgo transformacional.

Foro del Acuerdo Nacional (2002) menciona 35 políticas de Estado, a partir de aquí su primer objetivo de democracia y estado de derecho, menciona un listado de compromisos, y en el número cinco menciona:

> (b) promoverá que la gestión gubernamental alcance los objetivos establecidos en los planes estratégicos, respaldada por un sistema de control del cumplimiento de los objetivos y las metas presupuestarias; (c) garantizará el informe periódico de la gestión del Poder Ejecutivo, sobre el avance del

> cumplimiento de los objetivos trazados; y (d) promoverá que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas y que sean permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos. (p.2)

En el apartado presentado, se puede observar que uno de los compromisos que se plantea, está direccionado al logro de objetivos, pero este logro de objetivos no se puede concretar de manera autónoma, sino que debe estar apoyado en acciones específicas que pueda concretar una buena gestión municipal, es ahí donde ingresa el liderazgo transformacional, para con el apoyo de sus dimensiones se pueda convertir en una herramienta clave en el desarrollo de acciones que puedan ayudar a fortalecer la gestión, que llegue a niveles óptimos para desarrollarse en el ámbito nacional que tanto lo necesitamos para el buen funcionamiento del país.

Cáceres (2024) de liderazgo transformacional y calidad de servicio comunitario, ofrece una visión holística de lo que sucede con este tipo de liderazgo a nivel nacional:

> El liderazgo transformacional es percibido como regular por un 47% de los voluntarios, en el actual entorno cambiante; todas las instituciones públicas y privadas requieren de líderes que sea abanderados del cambio, que estén siempre un paso adelante visionando y creando el cambio para que así sus organizaciones no se ven sorprendidas por el mismo; para ello estas instituciones requieren sobremanera definir un perfil de liderazgo transformacional que permita obtener voluntarios y con ellos su valioso tiempo, habilidades y recursos personales que pongan a disposición de las instituciones con fines benéficos. (p. 8)

Por lo dispuesto, se puede afirmar que a nivel nacional el liderazgo transformacional no está siendo apreciado de la manera que se debido, porque aún no se encuentran líderes que puedan cumplir las funciones tal y como se debe, es decir, plantear un cambio radical en una organización o institución con el objetivo de encaminarla hacia un futuro prometedor.

En la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, se observó una gestión poco transparente en cuanto al incumplimiento de competencias y responsabilidades señaladas en la Ley de municipalidades de los gobiernos locales, en efecto haciendo uso indebido de los fondos públicos, acciones anómalas repercutiendo de modo negativo en el desarrollo armónico de la jurisdicción territorial y en el bienestar de los ciudadanos. Considerando que los directivos y/o funcionarios actualmente carecen de ideas futuristas que vislumbren nuevas tendencias en los servicios públicos locales, exigiendo un liderazgo Institucional, enfocándose en el rol organizacional, supervisión y todo el rendimiento del equipo. y no solo dirigir en nombre propio, con favoritismos, en base a operaciones de rutinarias y procedimientos desactualizados. Al presente existe indiscutible desconfianza. Precisándose también la existencia equivocaciones en la capacidad del manejo administrativo, carisma, estimulación y motivación al personal administrativo derivándose en un liderazgo débil en la toma de decisiones. Además de una comunicación deficiente que genera ambigüedades en las funciones y roles de los trabajadores de la institución, provocando contradicciones e inseguridades entre el personal administrativo, resultando en cansancio y estrés, igualmente se observa demoras en la atención y resolución a los reclamos de la población, debido a que el trabajo se realiza principalmente con personas afines que en muchos casos no son los indicados para asumir los cargos, priorizando una gestión basada en favores donde se antepone sus propias ideas y criterios, sin escuchar las recomendaciones y propuestas de la población.

En efecto, se delinea analizar la realidad problemática permitiendo formular el siguiente problema: ¿Cuál es la implicancia del liderazgo transformacional en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025?, con sus problemas específicos**:** 1. ¿Cuál es la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal? 2. ¿Cuál es la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal? 3. ¿Cuál es la implicancia de consideración individual en gestión municipal? 4. ¿Cuál es la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal?

La investigación que comprende permite determinar la implicancia del LT, en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Su resultado permitirá acrecentar el conocimiento en línea de investigación de políticas y gestión pública y privada. La fiabilidad de los instrumentos de medición aplicados para su ejecución servirá de aporte a estudios de problemas similares por parte de otros investigadores. Los resultados del estudio, permitirá proponer alternativas que faciliten a la gestión perfeccionar las políticas institucionales de liderazgo en el personal, en consecuencia, tengan una significativa implicancia en gestión municipal, acrecentando la productividad institucional y de personas, en consecuencia, trascenderá en una excelente calidad del servicio a sus ciudadanos que acuden a diario a realizar una gestión documental ágil.

Este estudio pretende determinar la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025. Específicamente: 1. Explicar la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal. 2. Describir la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal. 3. Analizar implicancia de consideración individual en gestión municipal. 4. Determinar la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

5.1.1 Liderazgo transformacional

Las personas que dirigen a los colaboradores a objetivos predeterminados y hacen que sus seguidores progresen como persona se denomina liderazgo transformacional.

> El liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización. Sin embargo, no todos los lideres son gerentes, ni tampoco todos los gerentes son lideres. El simple hecho de que una organización otorgue a sus gerentes ciertos derechos formales no garantiza que sean capaces de dirigir con eficacia. El liderazgo que no es otorgado —es decir, la capacidad de influir que se da de manera independiente de la estructura formal de la organización— con frecuencia es tan importante, o más, que la influencia formal. En otras palabras, los lideres pueden surgir desde el interior de un grupo, o bien, por una asignación formal. (Robbins y Judge, 2013, p. 406)

Fischman (2017), define:

> Un líder transformador debe demostrar con los hechos lo que menciona concurrentemente, además de tomar total preocupación por cada uno de los trabajadores que conforman la organización, por tal motivo se capacita de manera periódica. Crea un ambiente donde a los empleados se les reconoce adecuadamente, se delega poder, comunicación amena, y ayuda a que desarrollen la capacidad de creatividad, ayudándoles a ser eficientes. (pp. 12 – 13)

Selman (2008) menciona “este tipo de liderazgo se puede construir competencias organizacionales y ciertas prácticas que tendrán como consecuencia la total libertad, poder y posibilidades de elegir de manera independiente de la situación o circunstancia que se pueda presentar” (p. 123).

Lussier y Achua (2011) determinaron que “Se busca la transformación o cambios de los valores básicos, creencias y actitudes de los trabajadores para que de esa forma puedan desenvolverse por encima de los niveles que traza la organización de manera periódica” (p. 349).

Robbins y Coulter (2018) mencionan:

> La característica de un líder transformacional es de estimular e inspirar a todas las personas a las que tiene bajo su mando, logrando de esta manera alcanzar los objetivos de manera exitosa para el logro de todas las metas planteadas. (p. 564).

Elementos de liderazgo transformacional:

Fischman (2017) clasifica en:

> a. Estimulación intelectual: Se basa en erradicar lo que ya se encuentra establecido, buscando crear una nueva manera de observar las cosas. b. Motivación inspiracional: Se crea una visión de lo que se desea alcanzar y se comunica. c. Consideración individual: Para la consecución de objetivos, el líder debe motivar al personal y preocuparse por ellos. d. Influencia idealizada: El líder tiene que demostrar lo que propone con acciones. (p. 14)

Selman (2008) menciona ciertas dimensiones:

> 1. Situaciones conflictivas: se deben transformar, de manera que se hace creer a las personas que siempre deben permanecer en armonía, para que los conflictos se suavicen o mejor se eviten. 2. Identidad: Se necesita identificar como se encuentran constituidas las organizaciones, para de esa manera empezar a mover la organización en ese determinado sentido con acciones

satisfactorias. 3. Aprendizaje: Servir como factor de nuevo conocimiento e innovar ideas para el beneficio de la organización. (p. 150)

A diferencia de Daft (2018) clasifica:

A. Articulación de la visión: el liderazgo transformacional pinta una gran visión de un futuro deseado y la comunica de una manera que hace que valga la pena el esfuerzo del cambio. El papel más importante del líder transformacional puede ser armonizar una visión que sea significativamente mejor que la anterior y conseguir que otros compartan el sueño. Es la visión la que impulsa a las personas a la acción y proporciona la base para los demás aspectos del liderazgo transformacional. Sin visión, no puede haber transformación. (Daft, 2018, p. 363)

B. Motivación inspiracional: LT inculca a los partidarios a ir más allá de sus propios intereses particulares por el bien del conjunto de personas. Los LT motivan a las personas a hacer más de lo que se esperaba originalmente. Concientizan a los seguidores sobre la jerarquía de los objetivos y los efectos del cambio y, a su vez, permiten trascender sus propios intereses inmediatos por el bien de toda la organización. (Daft, 2018, p. 363)

C. Consideración personal: el liderazgo transformacional eleva las preocupaciones de los seguidores desde necesidades físicas de nivel inferior (como la seguridad) a necesidades psicológicas de nivel superior (como la autoestima y la autorrealización). “Las necesidades de nivel inferior se satisfacen a través de salarios adecuados, condiciones laborales seguras y otras consideraciones, pero el líder transformacional también presta atención a la necesidad de progreso y desarrollo de cada persona”. Por lo tanto, el líder es un paradigma y asigna tareas no solo para satisfacer las necesidades inmediatas, sino también para encumbrar las necesidades y habilidades de los seguidores a un nivel superior y vincularlas con la misión de la corporación. (Daft, 2018, p. 363)

D. Influencia visionaria: el liderazgo transformacional convierte a los seguidores en líderes. En lugar de controlar estrictamente a las personas, los líderes transformacionales se esfuerzan por sacar lo mejor de sus seguidores. Reúnen a las personas en torno a la misión y la visión y definen los límites dentro de los cuales los seguidores pueden operar con mayor libertad para lograr los objetivos. Involucran a los seguidores en la identificación de problemas y los ayudan a ver las cosas de nuevas maneras para que puedan generar cambios productivos para alcanzar la visión. (Daft, 2018, p. 363)

5.1.2. Gestión Municipal

Parras (2020) refiere:

> Es la acción y efecto de poder administrar, en efecto, es la organización y administración de los recursos del municipio, que conlleva un proceso exhausto de análisis, toma de decisiones, organización y control de acciones en pro de la mejora de formulación de políticas públicas municipales y la manera en cómo se implementan, para de tal manera mantener un orden del territorio y promover la calidad de vida de las personas que lo habitan. (p. 11)

Arraiza (2016) define:

> Es el conjunto de competencias como: gestión administrativa, desarrollo urbano, prestación de servicios públicos, y regulación de la vida de la población. Añadiendo a esto, la promoción económica, desarrollo social, cuidado del medioambiente, regulaciones a nivel local, seguridad y salud. Todas estas competencias crean un significado de buena gestión municipal en favor de la ciudadanía. (p. 36)

Tapia et al. (2022) dicen:

> Son todas las acciones que son realizadas por un gobierno local, las cuales deben estar orientadas al cierre de brechas sociales y mucho más de los

servicios básicos, con la finalidad de ofrecer bienestar a toda la población que dirigen, además de ser un pilar fundamental para el desarrollo local. (p. 11)

Elementos de la gestión municipal:

Parras (2020) determina:

> 1. Fortalecimiento institucional: implica la elaboración de los Planes de Mejora Institucional. 2. Recursos humanos: es responsable de ofrecer en los gobiernos locales el personal, en calidad y cantidad para satisfacer el trabajo demandado. 3. Planificación municipal: comprende los procesos de formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. 4. Presupuesto Participativo Municipal: mecanismo mediante el cual la sociedad toma parte de la decisión, priorizando la inversión anual. 5. Gestión financiera: procesos y procedimientos que facilitan al área financiera municipal, el poder desenvolverse adecuadamente. 6. Presupuesto municipal: instrumento útil para la programación económica y social. 7. Compras y contrataciones: es de suma importancia hacer una gestión de compras y contrataciones idóneas para satisfacer la demanda de los servicios. 8. Transparencia y acceso a la información pública: ser totalmente objetivos de todos los movimientos que realiza el municipio. 9. Comunicación: aprender a divulgar todo lo que se quiere realizar. 10. Tecnología: utilizada para monitorear la actividad pública. 11. Gestión ambiental y riesgo de desastres: estar al pendiente de factores que puedan afectar a la población. (pp. 42 – 113)

Criales (2019) determina los siguientes factores:

> a. Planificación: es un factor clave que permite la Programación de Operaciones Anual, donde se establece los lineamientos de las políticas municipales de desarrollo local. b. Organización: Sirve para suministrar todos los recursos para la consecución de objetivos de manera eficiente y eficaz. c. Ejecución: Cumplimiento de las tareas y acciones programadas en el POA. d. Los resultados o el impacto: Cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en

el POA. e. Control interno: Verificar el cumplimiento de los procesos técnicos y legales en la ejecución. (p. 24)

UNITEC (2002) presenta los siguientes factores:

1. Factores de gestión administrativa: nos ayuda a conocer sucesos respecto a calidad, eficiencia y resultados de la labor administrativa de la municipalidad. 2. Factores con relación al comportamiento social, económico y ambiental del municipio: Permiten observar los cambios de la condición de la población, los sistemas que se emplean y las infraestructuras con las que cuentan. (p. 107)

2.2 Antecedentes

Internacionales

Delgado (2022) en su tesis:

Tuvo como objetivo analizar los diferentes estilos de liderazgo, los quienes consiguen potenciar el desempeño laboral de los colaboradores dentro de una organización. Se utilizó un enfoque mixto, con nivel descriptivo, se aplicó un cuestionario MLQ (Multifactorial), con una escala de Likert a 231 participantes. Respecto a los resultados, el coeficiente de determinación “R2” que indica la capacidad explicativa de las variables independientes sobre la variable dependiente, demuestra que los estilos de liderazgo tienen una capacidad explicativa de un 56% en la Satisfacción, de un 53% en la eficacia y de un 67% en el Extra Esfuerzo, demostrando que el estilo de liderazgo ejerce una capacidad explicativa sumamente fuerte en los resultados. Concluyó, el estilo de liderazgo transformacional es el indicado para aumentar el desempeño laboral y los resultados de las y los participantes del programa de liderazgo para la transformación edición 2021.

Rondón (2020) estudió:

Delimitó como objetivo establecer las relaciones del estilo de liderazgo transformacional con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial en una entidad financiera de la ciudad de Manizales. El estudio fue aplicado, con una metodología mixta, con análisis descriptivo. Para el análisis e interpretación se usó el análisis estadístico multivariado, además de un diseño no experimental, transeccional, y correlacional. Se validó la idoneidad de aplicar el ACP al conjunto de ítems (aspectos de liderazgo transformacional y desempeño), esto pues el valor de probabilidad fue inferior a la significancia de la prueba del 5% (p-valor < 0,05). Por tanto, concluyó que las únicas relaciones existentes entre el liderazgo transformacional y el desempeño Organizacional, se presentaron en relación a la categoría de desempeño que calificó el servicio la cual para el caso es una relación inversa.

Martínez y Torres (2022) presentaron:

Trazaron como objetivo general analizar cómo influye el liderazgo transformacional del directivo docente rural en la calidad educativa de la Institución Educativa Departamental de Sabanas (Magdalena) y en la Institución Educativa Francisco Torres León, de Puente Amarillo (Meta). Utilizaron un enfoque cualitativo y tipo exploratorio. En sus resultados obtenidos, los directivos docentes de las escuelas objeto de estudio fueron conscientes de la incidencia de un liderazgo transformacional y la calidad educativa, como también su impacto en las comunidades educativas en el sector rural. Por tanto, concluyeron, los programas académicos y formativos a nivel universitario no preparan al profesional pedagógico para su desempeño en el sector rural.

Nacionales

Quea (2024) en su trabajo:

Trazo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno. Estudio de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, de diseño no

experimental con corte transversal. Aplicándose un cuestionario a 80 trabajadores determinados por muestra censal. Los resultados obtenidos fueron: en la dimensión influencia idealizada resultó 0.315, indicando que existe correlación positiva débil, en la dimensión motivación inspiracional resultó 0.268 indicando correlación positiva débil, en la dimensión consideración individualizada resultó 0.381, indicando correlación positiva débil, en la dimensión estimulación intelectual resultó 0.349 indicando correlación positiva débil. Concluyó entre variable liderazgo transformacional y variable gestión municipal resultó 0.511 en el Rho de Spearman, indicando, si existe una correlación positiva media.

Reyes y Villanueva (2024) estudiaron:

Plantearon como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2023. El estudio de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, con corte transversal y de diseño no experimental. En la recolección de datos se aplicaron cuestionarios a 132 colaboradores, que para su confiabilidad se utilizó un Alfa de Cronbach con 0.956 y 0.952. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y gestión municipal (rho=0.488). Entre los hallazgos específicos resalta la correlación positiva considerable (rho=0.619) entre la influencia idealizada y gestión municipal, por lo que el liderazgo ético y ejemplar se relaciona fuertemente con una gestión eficiente. Concluyeron, existe una correlación positiva media (Rho=0.488; sig.=.000) entre el liderazgo transformacional y gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador, año 2023.

Miranda (2023) en su estudio titulado:

Trazó como objetivo general determinar la relación positiva del liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020. La metodología utilizada responde a un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental, se corte transversal y método deductivo

de tipo básica. Para obtener datos se aplicó el cuestionario a 37 servidores del municipio, este instrumento su confiabilidad fue de 0.965 determinado por el Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que el coeficiente de correlación de Rho Spearman igual: 0.687, indicó una correlación positiva considerable entre las variables y nivel de significancia p=0.000 menor a 5%, entonces se dice que si el liderazgo transformacional aumenta al mismo tiempo la gestión municipal aumenta. Luego, estos resultados fueron procesados por el programa SPSS V25, concluyendo, existe una relación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de dicha municipalidad.

Locales

Saldarriaga (2021) en su estudio:

> Esbozó como objetivo determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. Investigación de tipo descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, aplicada, cuantitativa. Recolectó datos por medio de cuestionarios a 89 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos fueron de un nivel alto logrando influenciar la variable liderazgo transformacional con el 61,8% en el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,680 y una significación bilateral del 0,000. Concluyó, existió una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Zevallos (2023) con su tesis:

> Delimitó como objetivo determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. Se utilizó una metodología cuantitativa, de corte transversal, correlacional, y diseño no experimental. Se empleó un cuestionario a 28 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos denotaron para las habilidades gerenciales, experimentó respuestas de nivel medio con el 50%,

cuya influencia en la gestión municipal en un nivel medio de 46% con un coeficiente Rho de Spearman del 0,598. Concluyó, la formación profesional, manejo de relaciones interpersonales y la forma en que se prevé situaciones adversas; harán que los procesos administrativos y rutinarios se realicen pertinentemente.

Gonzales (2024) en su trabajo:

> Tuvo como objetivo determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022. sé, utilizó una metodología encabezada por un tipo de investigación aplicada, descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. La muestra fue censal y no probabilística, conformada por 62 colaboradores, aplicándose un cuestionario el cual tenía un Alfa de Cronbach de 0.821 y 0.826, que demostraron su confiabilidad. Aplicada la metodología, se obtuvieron resultados, donde variable liderazgo transformacional fue representada con el 79% de las contestaciones, en tanto, con el 85% de las respuestas para la variable satisfacción laboral, cifras corroboradas con el Rho de Spearman de 0.562 confirmando la correlación positiva considerable entre estas variables con una significancia bilateral de 0.000.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes:

“Son sentimientos positivos o negativos acerca de las personas, o cualquier otro criterio tomado en cuenta” (Lussier y Achua, 2011, p. 487).

Conflicto:

“Se presenta cuando las personas se encuentran en desacuerdo o en todo caso, algún porcentaje de oposición” (Lussier y Achua, 2011, p. 487).

Lider:

“Persona que puede influir en sus trabajadores y que posee autoridad administrativa” (Robbins y Coulter, 2018, p. 673).

Motivación:

“Es cualquier cosa que afecte el comportamiento en el camino de la obtención de ciertos resultados” (Lussier y Achua, 2011, p. 490).

Organización

Conjunto de personas consituido de manera deliberada con el propósito de cumplir metas establecidas Robbins y Coulter, 2018, p. 674).

Visión:

“La capacidad de imaginar condiciones diferentes y mejores y la manera en cómo poder alcanzarlas” (Lussier y Achua, 2011, p. 491).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

Investigación aplicada, ya que intentó solucionar dificultades exteriorizados. Según, Baena (2014) asevera “tiene como propósito el estudio de una situación contraria destinada a la acción, además, de su enfoque en la resolución de necesidades que la sociedad y los hombres requieren” (p.11).

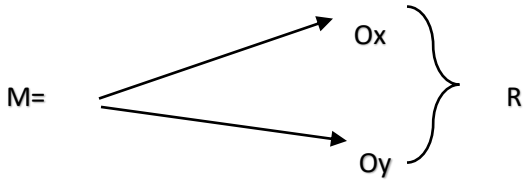
Cuantitativa, se hizo uso de datos numéricos, indicadores y estadísticas relacionadas con el objeto de estudio; utilizando instrumentos de medición, un cuestionario valorado en escala de Likert. Pimienta y De La Orden, (2017) refieren “permite al investigador recopilar información plasmada en números, para su análisis racional y objetivo”

Este estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, ya que se describe sus propiedades y características de variables liderazgo transformacional y gestión municipal y su asociación entre ellas que determinará su implicancia. Para Hernandez y Mendoza (2018), este estudio tiene como fin la determinación de conceptos, hechos, variables o situaciones en un contexto determinado, asimismo, lo correlacional se refiere a conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables en un caso particular.

Diseño

Investigación de diseño no experimental, de corte transversal, cuantitativa y correlacional. Según Hernández et al. (2014) "Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (p.184); de acuerdo a su alcance temporal (Hernández et al., 2014).

Para contrastar la hipótesis se empleó el diseño correlacional. Palella y Martins (2012) dicen “busca determinar la relación entre dos o más variables”. Relación que se aprecia en el esquema:



Dónde:

M: Muestra

0x: Observación de liderazgo transformacional

0y: Observación de gestión municipal

R: Relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

> Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (Tamayo, 2003, p. 176)

La población del estudio estuvo comprendida por personal administrativo de MPCV, por 65 trabajadores (Tabla 1: Directivos, personal administrativo y obreros (Unidad de Personal, 2025)).

Tabla 1

Población laboral de trabajadores de la MPCV

Categorías	Población
Directivos	10
Personal administrativo	50
Obreros	05
Total	65

Fuente: Unidad de personal, 2025.

Muestra

Según Carrasco (2019) manifiesta:

> "Es una fracción representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de modo que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse mediante la inferencia a todos los elementos que conforman dicha población" (p.237).

La muestra correspondió los 65 trabajadores, entre: directivos, personal administrativo y obreros, elementos igual a la población, denominándose muestra censal.

Muestreo.

La muestra, por su característica fue intencional empleándose el muestreo no probabilístico, la encuesta se aplicaron a los 65 trabajadores administrativos en su propio puesto de trabajo dentro de su jornada laboral.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Según Velásquez y Rey (2010) refieren:

A los procedimientos que permiten la elaboración teórica de los datos, los que posibilitan la elaboración de generalizaciones en forma de teorías, hipótesis, leyes conceptos, hechos científicos, etc. En su ejecución del estudio se aplicará el método:

Deductivo

Se hizo uso de este método deductivo, porque se utilizaron los aspectos doctrinarios de variables: liderazgo transformacional y gestión municipal; para extraer los aspectos particulares que nos arrojan los resultados del objeto de estudio, y realizar conclusiones y recomendaciones a partir de la premisa que se plantea. Al respecto Sánchez et al. (2018), opinan “es un método de conocimiento que parte del reconocimiento de una proposición general para derivar a una proposición particular, es decir, se estudia desde la teoría a los hechos, obteniendo conclusiones particulares a partir de la universalidad”.

Inductivo

Porque se utilizaron técnicas y teorías ya comprobadas acerca de variables: liderazgo transformacional y gestión municipal generalizando la información para llegar a la contratación de la hipótesis. Según Bernal (2016) refiere “es una forma de razonamiento por medio de la cual se pasa del conocimiento de cosas particulares a un conocimiento más general que refleja lo que hay en común en los fenómenos individuales, asimismo posibilita desempeñar un papel esencial en el proceso de confirmación empírica de la hipótesis”

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogen y analizan datos cuantitativos de variables: liderazgo transformacional y gestión municipal denominadas como ordinales.

Los datos recolectados se sometieron a una codificación, organización y fueron procesados con el SPSS, cuyos resultados se presentaron en coeficientes, tablas y figuras, en concordancia a los objetivos de la investigación.

Técnicas

Bernal (2016) indica las técnicas siguientes:

Documental

Proceso que consiste en escoger ideas relevantes de investigaciones, documentos, artículos y manuscritos relevantes sin ambigüedades para recuperar la información que sirva como base para nuevos proyectos. (Bernal, 2016, p.194). En la investigación se revisaron, examinaron y debatieron la literatura a través de textos, libros, revistas e informes de trabajos administrativos y de investigación, se compilaron información a través de fichas bibliográficas.

Encuesta

"Consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador y entrevistado, en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador" (Bernal, 2016, p.194). Se diseñarán 2 cuestionarios de variables: liderazgo transformacional y gestión municipal y se aplicaron tipo entrevista a los 65 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, previa autorización de la autoridad. (Anexo 3, 4 y 5)

Instrumentos

Cuestionario

Baena (2017) "Es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas,

tanto su clase como la manera de redactarlas" (p.82). En la investigación se diseñaron dos cuestionarios para ambas variables en estudio, con el fin de obtener datos que logren alcanzar los objetivos planteados. (Anexo 4 y 5)

Fichas bibliográficas

Sanchez et al. (2018) comentan "son un tipo de documento, en donde se van a registrar los datos bibliográficos de alguna fuente documental, mayormente son de libros o artículos científicos". En el presente estudio se ha empleado este instrumento para plasmar el análisis documental, desde, trabajos de investigación, libros relacionados a las variables, artículos de revista, antecedentes y demás documentos que sirvieron para la creación del marco teórico.

3.4. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Una vez recogida la información, se procedió a ordenar las preguntas obtenidas de las encuestas realizadas para luego clasificarlas, se empleó el programa Excel que permitieron efectuar cálculos matemáticos y la presentación en figuras y tablas, las mismas que nos mostrarán las variaciones de acuerdo a los planteamientos que se aplicarán en las relaciones que se efectuarán de los factores propuestos. Para su procesamiento se empleó el programa Software estadístico de ciencias sociales (SPPS) para que los cálculos sean veraces y mediante los resultados nos permitan llegar a los objetivos planteados

Análisis de datos

A través de tablas e indicadores se describieron los datos obtenidos para posterior plasmarlo en la discusión que nos llevaron a responder a las preguntas y contrastar la hipótesis planteada en la investigación. Se empleó el Rho de Spearman, porque se medirá la relación de variables no lineales en la

investigación, quiere decir que no se afectaran directamente en las variaciones presentadas.

3.5. Validez y análisis de confiabilidad

Validez

La validez de un instrumento se refiere a la medida en que este realmente evalúa la variable que pretende medir, según Hernández et al. (2014). En el caso específico mencionado, la vigencia del instrumento fue asegurada mediante la validación por parte de expertos en la materia. Esta validación, detallada en el Anexo 9, implica la aprobación por parte de especialistas en el campo para garantizar que el instrumento sea adecuado y mida con precisión las variables deseadas. Además, se pueden haber realizado mejoras o ajustes basados en las sugerencias de los expertos antes de su adopción definitiva. (Ver Anexo 8)

Confiabilidad

Sánchez et al. (2018), sostienen “es un indicador estadístico usado para medir el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento, es decir, evaluar la magnitud de la correlación de los ítems en un instrumento”. Se expresa en término de correlaciones que van desde – 1 a + 1.

“La medida de la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch y Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación” (Welch y Comer, 1988).

Hernandez et al. (2014) dicen:

Los resultados obtenidos del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach se pueden interpretar mediante una escala de valores. Para niveles entre 0,53 y menos, considerase confiabilidad débil; entre 0,54 y 0,59, se categoriza como una confiabilidad baja. Asimismo, valores entre 0,60 y 0,65, consideranse confiables, mientras que aquellos entre 0,66 y 0,71 se clasifican como muy confiables. Si el valor se sitúa entre 0,72 y 0,99, se considera una confiabilidad excelente, y un valor de 1,0 representa una confiabilidad perfecta.

Los resultados de la prueba piloto de 20 trabajadores, producto de aplicación del cuestionario diseñado con veinte ítems en escala de Likert, para medir los datos de la variable liderazgo transformacional, el Alfa de Cronbach arrojó 0,823 y variable gestión municipal reflejando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,764. Ambos coeficientes de confiabilidad excelente; aceptables para ejecutar la investigación. (Tabla 2 y 3) y (Anexo 6 y 7)

Tabla 2

Fiabilidad de variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.823	20

Fuente: Prueba piloto

Tabla 3

Fiabilidad de variable gestión municipal

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.764	20

Fuente: Prueba piloto

3.6. Hipótesis

6.1.1. Hipótesis general

La implicancia del liderazgo transformacional es positiva y significativa en gestión municipal de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025.

6.1.2. Hipótesis especificas

1. La implicancia de estimulación intelectual es positiva y significativa en gestión municipal.
2. La implicancia de motivación inspiracional es positiva y significativa en gestión municipal.
3. La implicancia de consideración individual es positiva y significativa en gestión municipal.
4. La implicancia de influencia idealizada es positiva y significativa en gestión municipal.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Daft (2018) dice:

> Es caracterizado por la capacidad de poder alcanzar cambios de suma relevancia para absolutamente todas las personas que integran la organización, además es el pundonor de liderar cambios en la visión, estrategia y cultura en la empresa, incluso promover la innovación en cuanto a productos y tecnologías. (p. 362)

Definición operacional

Los datos para la medición de las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada que corresponden a variable liderazgo transformacional, de cuyos contenidos se diseñó un cuestionario, compuesto por 20 ítems, valorados con escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA: 5). De acuerdo (DA: 4); Indeciso (I: 3). En desacuerdo (ED: 2). Totalmente en desacuerdo (TD:1). Este instrumento de medición fue dirigido a los 65 trabajadores del municipio. (Tabla 4) y (Anexo 1 y 2)

Tabla 4

Dimensión, indicadores, ítems de variable liderazgo transformacional

Variable	**Dimensión**	**Indicadores**	**Items**	**Instrumento y escala de medición**
Liderazgo transformacional	- Estimulación intelectual - Motivación inspiracional - Consideración individual - Influencia idealizada	Gratificación por logros a nivel intelectual. Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades. "Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual" "Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados"	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9,10 11, 12, 13. 14. 15 16, 17, 18, 19, 20	Cuestionario Escala de Likert:: "Totalmente de acuerdo (TA): 5; De acuerdo (DA): 4; Indeciso (I): 3, En desacuerdo. (ED): 2; Totalmente en desacuerdo (TD): 1"

Fuente: Cuestionario

Variable 2: Gestión municipal

Definición conceptual

Criales (2019) señala:

> Es la ejecución de un conjunto de políticas municipales, planes, programas, proyectos que se organizan estructurada, técnica y legalmente, permitiendo disponer de recursos económicos, materiales y además del recurso humano, con el fin de que estos se conviertan en bienes y servicios para la resolución de problemas que adolece la población. (pp. 17 - 18)

Definición operacional

Los datos para la medición de la variable gestión municipal y sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control, se recopilaron de fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta aplicándose un cuestionario conteniendo 20 preguntas en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA: 5). De acuerdo (DA: 4); Indeciso (I: 3). En desacuerdo (ED: 2). Totalmente en desacuerdo (TD:1). Este instrumento de medición fue dirigido a los 65 trabajadores del municipio. (Tabla 5) y (Anexo 1 y 2)

Tabla 5

Dimensión, indicadores, ítems de variable gestión municipal

Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Instrumento y escala de medición
Gestión Municipal	- Planeación.	- Visión, misión - Objetivos y metas - Estrategias - Procedimientos	1 2, 3 4 5,	Cuestionario Escala de Likert: "Totalmente de acuerdo (TA): 5; De acuerdo (DA): 4; Indeciso (I): 3, En desacuerdo. (ED): 2; Totalmente en desacuerdo (TD): 1"
	- Organización	- Estructura organizacional y funciones. - Cultura organizacional - Competencias laborales - Gestión del cambio	6 7 8 9 10	
	- Dirección	- Lineamientos laborales - Comunicación - Incentivos - Toma de decisiones	11, 12, 13 14, 15	
	Control	- Evaluación de desempeño - Retroalimentación - Sistema de control - Supervisión	16, 17, 18 19 20	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Prueba de normalidad

Los datos han sido procesados mediante el sistema del SPSS, por lo tanto, se estima que se deben plantear las siguientes hipótesis:

1. H_o: Los datos de las variables tienen una distribución normal

2. H_a: Los datos de las variables no tienen una distribución normal

Asimismo, las bases para aceptar o rechazar las hipótesis son tal que:

Si $p > 0.05$ se acepta H_o (Distribución normal)

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_o (Distribución no normal)

A razón de que la muestra consta de 65 trabajadores de la población de estudio, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que n>50.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables: Liderazgo transformacional y gestión municipal.

	Kolmogorov-Smirnov Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,093	65	,200
Gestión municipal	,112	65	,043

Fuente: SPSS

Coeficiente de Pearson: Se utiliza cuando ambas variables siguen una distribución normal y se busca medir la correlación lineal entre ellas.

Rho de Spearman: Es un coeficiente no paramétrico que se utiliza cuando al menos una de las variables no sigue una distribución normal. Es adecuado para medir la correlación monótona (no necesariamente lineal) entre dos variables.

Por lo tanto, se elige el Rho de Spearman.

Resultados descriptivos

Para el objetivo general: Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025.

Tabla 7

Nivel de implicancia de liderazgo transformacional en gestión municipal

Niveles	Puntuación	Liderazgo transformacional		Gestión municipal	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	74 -100	31	47.69%	32	49.23%
Medio	47- 73	30	46.15%	30	46.15%
Bajo	20 - 46	4	6.15%	3	4.62%
		65	100%	65	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

Los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Contralmirante Villar indican que el 47.69% percibe un nivel alto en liderazgo transformacional. Un 46.15% consideran que se encuentra en un nivel medio, mientras que solo un 6.15% lo percibe en un nivel bajo. En cuanto a la gestión municipal, el 49.23% de los participantes la evalúa como alta, el 46.15% como media y únicamente el 4.62% como baja. Estos resultados reflejan que tanto los niveles alto y medio del liderazgo transformacional tienen una correspondencia en los mismos

niveles en la gestión municipal, revelando que la práctica del liderazgo favorece a la gestión municipal expresada en las funciones administrativas en planeación, organización, dirección y control.

Para el objetivo específico 1: Explicar la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar

Tabla 8

Nivel de implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal

Niveles	Puntuación	Estimulación intelectual		Puntuación	Gestión municipal	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	19 - 25	30	46.15%	74 -100	32	49.23%
Medio	12 -18	17	26.15%	47-73	30	46.15%
Bajo	05 -11	18	27.69%	20 - 46	3	4.62%
		65	100%		65	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

Los resultados del cuestionario aplicado para evaluar la dimensión de estimulación intelectual distinguen que el 46.15% de los encuestados considera que el nivel de estimulación en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar es alto. Un 26.15% lo califica como medio y un 27.69% lo percibe como bajo. Esta distribución evidencia que, aunque una mayoría reconoce cierto nivel de estimulación aceptable, existe una proporción considerable de trabajadores que identifica limitaciones o debilidades en este aspecto. En contraste, la percepción de la gestión municipal se mantiene más positiva: el 49.23% la valora como alta, el 46.15% como media, y solo el 4.62% como baja. Esto sugiere que, si bien la estimulación intelectual busca el entendimiento con los trabajadores que encaminen al buen desempeño laboral también y conlleva a fortalecer a la gestión municipal de la institución.

Para el objetivo específico 2: Describir la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar.

Tabla 9

Nivel de implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal

Niveles	Puntuación	Motivación inspiracional		Puntuación	Gestión municipal	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	19 -25	38	58.46%	74 -100	32	49.23%
Medio	12 -18	17	26.15%	47-73	30	46.15%
Bajo	05 -11	10	15.39%	20 - 46	3	4.62%
		65	100%		65	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

Se distingue en la tabla 9 en la evaluación de la dimensión motivación inspiracional revelan que el 58.46% de los encuestados percibe un nivel alto en componentes motivacionales tanto extrínseco como en la municipalidad de Contralmirante Villar. Un 26.15% los considera de nivel medio y solo un 15.39% los evalúa como bajos. Respecto a la gestión municipal, considera como actividades coordinadas para lograr un propósito, los resultados siguen una tendencia favorable: el 49.23% la valora como alta, el 46.15% como media y apenas un 4.62% como baja. Estas cifras indican que los colaboradores trabajan en función a los objetivos organizacionales.

Para el objetivo específico 3: Analizar implicancia de consideración individual en gestión municipal de MPCV.

Tabla 10

Nivel de implicancia de consideración individual en gestión municipal

Niveles	Puntuación	Consideración individual		Puntuación	Gestión municipal	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	19 -25	32	49.23%	74 -100	32	49.23%
Medio	12 -18	24	36.92%	47-73	30	46.15%
Bajo	05 -11	9	13.85%	20 - 46	3	4.62%
		65	100%		65	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

Los resultados muestran que el 49.23% de los encuestados presentan un nivel alto de consideración individual, mientras que un 36.92% se encuentra en un nivel medio, y solo un 13.85% en un nivel bajo. Esto indica, en general, los trabajadores perciben una disposición de los lideres en desarrollar personas. En cuanto a la gestión municipal, el 49.23% de los encuestados la percibe como alta, el 46.15% media, y solo el 4.62% baja. Esto sugiere que, aunque existe un progreso en las personas repercute; en la gestión edil debiéndose seguirse con esta práctica administrativa.

Para el objetivo específico 4: Determinar la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal de MPCV.

Tabla 11

Nivel de implicancia de la influencia idealizada en gestión municipal

Niveles	Puntuación	Influencia idealizada		Puntuación	Gestión municipal	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	19 -25	29	44.62%	74 -100	32	49.23%
Medio	12 -18	32	49.23%	47-73	30	46.15%
Bajo	05 -11	4	6.15%	20 - 46	3	4.62%
		65	100%		65	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 11, distinguen que el 44.62% de los encuestados perciben un nivel alto de influencia idealizada en la institución, es decir, consideran que los colaboradores generan cambios productivos. Solo el 49.23% lo considera medio y un 6.15% bajo. Esto refleja una tendencia positiva en cuanto se convierte los trabajadores en líderes. En cuanto a la gestión municipal, se mantiene una distribución ya observada en otros objetivos: el 49.23% perciben una imagen institucional alta, el 46.15% media y el 4.62%. Las cifras porcentuales altas en la dimensión y variable indican que la formación de nuevos cuadros es aceptable.

Resultados correlacionales

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La implicancia del liderazgo transformacional es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025.

Tabla 12

Correlación entre liderazgo transformacional y gestión municipal

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Gestión municipal
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.926**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	65	65
Gestión municipal	Coeficiente de correlación	0.926**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Para comprobar la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal, se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman. El coeficiente de correlación arrojado: 0.926 con un nivel de significancia de 0.000, indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado permite afirmar que a medida que se mejora el liderazgo transformacional en la municipalidad de Contralmirante Villar, también se fortalece la gestión municipal percibida por sus miembros. La relación es fuerte, lo cual sugiere que la capacidad de liderazgo de los gerentes tiene implicancia positiva en la gestión municipal, tanto interna como externamente. Se concluye aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La implicancia de estimulación intelectual es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar.

Tabla 13

Correlación entre estimulación intelectual y gestión municipal

Rho de Spearman		Estimulación intelectual	Gestión municipal
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	0.893**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	65	65
Gestión municipal	Coeficiente de correlación	0.893**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Para examinar la relación entre estimulación intelectual y gestión municipal, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman; obteniéndose un p(rho): 0.893, con una significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva y altamente significativa entre dimensión y variable. En términos prácticos, a medida que se impulsa la acción, también se incrementa la percepción de la gestión municipal. Esta relación fuerte reafirma la importancia de internalizar la visión institucional para definir los objetivos institucionales. Por tanto, se acepta la hipótesis del objetivo 1.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La implicancia de motivación inspiracional es positiva y significativa en gestión municipal de MPCV.

Tabla 14

Correlación entre motivación inspiracional y gestión municipal

Rho de Spearman		Motivación inspiracional	Gestión municipal
Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	0.866**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	65	65
Gestión municipal	Coeficiente de correlación	0.866**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Para verificar la relación entre motivación inspiracional *y* gestión municipal, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente de: 0.866 con un nivel de significancia de (0.000 < p= 0.05). Este resultado evidencia una correlación positiva y estadísticamente significativa entre esta dimensión y segunda variable. Es suficientemente sólido como para afirmar que significa un bien en conjunto y está encaminado a los objetivos organizacionales contribuyendo a mejorar la gestión municipal percibida por el personal. Aceptamos la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La implicancia de consideración individual es positiva y significativa en gestión municipal de MPCV.

Tabla 15

Correlación entre consideración individual inspiracional y gestión municipal

Rho de Spearman		Consideración individual	Gestión municipal
Consideración individual	Coeficiente de correlación	1.000	0.832**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	65	65
Gestión municipal	Coeficiente de correlación	0.832**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Se aplicó la prueba rho de Spearman para analizar la relación entre la dimensión consideración individual y variable gestión municipal. Se obtuvo un coeficiente p(rho): 0.832, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, revelan una correlación positiva y moderada, estadísticamente al nivel del 1%. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada: a mayor desarrollo de habilidades, mejor será la percepción de la gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. La consideración individual implica la necesidad de progreso que contribuye a una mejor performance de gestión. Aceptamos la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4: La implicancia de la influencia idealizada es positiva y significativa en gestión municipal de MPCV.

Tabla 16

Correlación entre influencia idealizada y gestión municipal

Rho de Spearman		Influencia idealizada	Gestión municipal
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	0.481**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	65	65
Gestión municipal	Coeficiente de correlación	0.481**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

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

Se aplicó la prueba rho de Spearman para analizar la relación entre la influencia idealizada y gestión municipal. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.481, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 < 0.05, indicando una correlación positiva y moderada, estadísticamente significativa al nivel del 1%. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada: a mayor generación de cambios productivos, mejor será la percepción de la gestión en la municipalidad de Contralmirante Villar. Aceptamos la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 4.

4.2. Discusión

Para el caso del primer objetivo específico: Explicar la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, según Fischman (2017) la estimulación intelectual, es crear una nueva manera de observar las cosas, sin visión no puede haber transformación. En la investigación, estimulación intelectual se situó en nivel alto de 46.15% (30 trabajadores) con una implicancia en gestión municipal de nivel alto 49.23% (32 trabajadores), percibiéndose una conducción favorable del personal, respecto al cumplimiento de las funciones

asignadas, que contribuyen a una buena gestión. Estas cifras se corroboran con el coeficiente de Rho de Spearman: 0.893 y significación bilateral de 0.000 < 0.01, indicando una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa, que implica a seguir manteniendo y mejorando el liderazgo en todo el personal de la indicada municipalidad; encaminada hacia la visión, siempre impulsando a la acción.

Por su parte Quea (2024) en su investigación realizada la municipalidad distrito de Ananea – Puno, período 2023, determinó una correlación positiva débil representada con rs: 0.349 entre estimulación intelectual y gestion municipal, observándose que estos resultados son muy distantes a los encontrados en la investigación realizada en Contralmirante Villar. Siendo necesario aplicar técnicas oportunas para mantener y/o mejorar una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa.

Respecto al objetivo específico 2: Describir la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. Según Fischman (2017), motivación inspiracional se encuentra más allá de sus propios interés, es decir trabajar por los interes organizacionales. Esta dimensión se ubica en nivel alto con 58.46% (38 trabajadores) con una implicancia en la gestión municipal en nivel alto del 49.23% (32 trabajadores). Reafirmándose con una correlación positiva muy fuerte de Spearman: 0.866, revelando que los trabajadores buscan el sinergismo organizacional.

Por su parte Quea (2024) en su investigación realizada la municipalidad distrito de Ananea – Puno, período 2023, determino una correlación positiva débil representada con r(pho): 0.268 entre motivación inspiracional y gestion municipal, observándose que estos resultados son muy distantes a los encontrados en la investigación realizada en Contralmirante Villar. Por lo que se sugiere aplicar estrategias oportunas para mantener y/o mejorar una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa.

Para el caso del tercer objetivo específico: Analizar implicancia de consideración individual en gestión municipal de MPCV. Daft (2018), explica**,** la consideración personal es la preocupación por el progreso y desarrollo de las personas. Percibiéndose que la consideración individual alcanzó un nivel alto con 49.23% (32

trabajadores) tuvieron una implicancia en gestión municipal en el mismo nivel con 49.23% (32 trabajadores), corroborándose una correlación positiva muy fuerte, con una correlación de Spearman de: 0.832, indicando que los trabajadores cuentan con nuevas destrezas y/o habilidades para el ejercicio de sus funciones y que los esfuerzos se dirigen hacia la visión institucional; sugiriendo evaluar la capacitación impartida.

Zevallos (2023) manifestó que las habilidades gerenciales, experimentaron respuestas de nivel medio con el 50%, cuya influencia en la gestión municipal en un nivel medio de 46% con un coeficiente Rho de Spearman del 0,598. Por su parte Quea (2024) en su investigación realizada la municipalidad distrito de Ananea – Puno, período 2023, determino una correlación positiva débil representada con r(pho): 0.381 entre consideración individualizada y gestión municipal, observándose que estos resultados son muy distantes a los encontrados en la investigación realizada en Contralmirante Villar. Por lo que se sugiere aplicar estrategias de desarrollo y capacitación oportunas para mantener y/o mejorar una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa.

Respecto al objetivo especifico cuatro: Determinar la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal de MPCV, según Fischman (2017), precisa que influencia idealizada es demostrar lo que el lider propone con acciones, es decir transformar a sus seguidores en lideres. La influencia idealizada se sitúa en nivel alto con 44.62% (29 trabajadores) teniendo implicancia en la gestión municipal de nivel alto 49.23% (32 trabajadores), resultados que se corroboran con p(rho): 0.481, indicando una correlación positiva media, por tanto, los cambios productivos son poco significativos y en término medio los seguidores se están convirtiendo en lideres.

Reyes y Villanueva (2024) resalta la correlación positiva considerable (p(rho):0.619) entre la influencia idealizada y gestión municipal, considerando que un liderazgo ético y ejemplar se relaciona fuertemente con una gestión eficiente. Por otra parte, Quea (2024) en su estudio realizado a la municipalidad distrito de Ananea – Puno, 2023, determino una correlación positiva débil representada con rs: 0.315 entre influencia idealizada y gestión municipal, advirtiéndose que estos resultados indican tanto favorable, como desfavorable, a los encontrados en la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Por lo que se sugiere diseñar y

aplicar estrategias y técnica efectivas para aumentar una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre influencia idealizada y gestión municipal; donde la organización cuente con un cuadro de lideres en todos los niveles jerárquicos.

En cuanto al objetivo general: Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025**;** Robbins y Judge (2013) menciona, el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. Asimismo, es necesario advertir no todos los lideres son gerentes, ni tampoco todos los gerentes son lideres. Un líder transformador debe demostrar con los hechos lo que propone concurrentemente, asimismo de tomar total preocupación por cada uno de sus seguidores que conforman la corporación, siendo motivo de una capacitación de manera periódica (Fischman, 2017). El liderazgo estratégico se ubica en nivel alto con 47.69% (31 trabajadores) con una implicancia en la gestión municipal del 49.23% (32 trabajadores), estos resultados se corroboran con un p(rho): 0.926 indicando una correlación positiva perfecta, por tanto, el liderazgo estratégico se convierte en una técnica confiable en la gestión municipal.

Delgado (2022) encontró que el estilo LT es el indicado para aumentar el desempeño laboral y los resultados de las y los participantes del programa de liderazgo para la Transformación edición 2021. Miranda (2023) en su estudio determinó la relación positiva del liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020, concluyendo que existe una relación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de dicha municipalidad. Saldarriaga (2021) en su estudio concluyó, que existe una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Por otro lado, Quea (2024) en su estudio determinó una correlación positiva media, expresada representada con rs: 0.511 entre liderazgo estratégico y gestión municipal, advirtiéndose que estos resultados son muy bajos a los descubiertos en el estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Siendo necesario hacer un monitoreo a las estrategias aplicadas para encaminarla hacia una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre liderazgo estratégico y gestión

municipal; donde la organización cuente en sus plantillas de personal con equipo de líderes.

IV. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva y significativa entre estimulación intelectual y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, siendo el rho Spearman: 0.893. Asimismo, se observó una implicancia en la gestión municipal de nivel alto 49.23% (32 trabajadores) en dicho contexto se comprobó que los trabajadores trabajan en función a la visión institucional, desempeñando las funciones de manera creativa, impulsando a la acción.

2. Existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre motivación inspiracional y gestión municipal, siendo el coeficiente de correlación de Spearman: 0.866. Explicándose la dimensión motivación con un nivel alto del 49.23% (32 trabajadores). Comprobándose que los trabajadores desempeñan sus funciones fundamentándose en los objetivos institucionales y no en intereses personales.

3. Existe un nivel de correlación positiva muy fuerte, rs: 0.832, entre consideración individual y gestión municipal, ubicándose en nivel alto con 49.23% (32 trabajadores); preocupándose el líder siempre por el progreso y desarrollo de las personas para incrementar la productividad organizacional y de las personas.

4. La influencia idealizada y la gestión municipal mantienen una relación positiva media y significativa, con un índice de correlación: 0.481. En este contexto cabe destacar que en la municipalidad los líderes deben convertir a sus seguidores en lideres para generar cambios productivos.

5. Existe una correlación positiva perfecta entre liderazgo transformacional y gestión municipal, con un índice de 0.926, siendo necesario revisar las técnicas y estrategias y medir sus resultados para contar con cuadro de lideres.

V. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar socialice la visión para internalizarla en cada uno de los trabajadores, para mejorar la creatividad en el desempeño de sus funciones.

2. El alcalde, como máxima autoridad administrativa, debe tener objetivos personales e institucionales compatibles, de modo que pueda realizar un trabajo en equipo de tal forma que se logre un sinergismo organizacional, donde todo el trabajo que realice se satisfaga los propósitos personales y organizacionales.

3. La sub Gerencia de Recursos Humanos, debe formular un plan de capacitación para desarrollar capacidades y destrezas para realizar con efectividad las labores asignadas en consecuencia incrementar la productividad tanto en las personas como en la municipalidad.

4. El Gerente Municipal, debe formar cuadros directivos que lideren las unidades administrativas y tomen decisiones oportunamente, implementando como política institucional un plan estratégico de liderazgo.

5. En general es necesario que la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, mejore sus técnicas y estrategias de liderazgo y efectúe una revisión y monitoreo de las actividades y operaciones relacionadas con el liderazgo y las asocie con la gestión municipal.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arraiza, E. (2016). manual de gestion municipaL. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.

Baena, P. G. (2014). Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. México D.F.: Grupo Editorial Patria S.A de C.V.

Baena, P. G. (2017). Metodología de la investigación. México: Patria.

Bernal. (2016). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.

Cáceres Iglesias, P. C. (2024). Transformational Leadership and Service Quality in Community Service Organization, 2023.

Carrasco, D. S. (2019). Metodología de la investigación científica:. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos. https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490

Criales, T., F. (2019). La gestión municipaL Modelo para el desarrollo local en Bolivia. La Paz: Centro Boliviano de Estudios Multidisciplinarios.

Daft, R. (2018). The Leadership Experience. Boston: Cengage Learning.

De La Rada Avalos, C. L., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Vaca López, G. R. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Universidad del Zulia.

Delgado Torres, M. A. (2022). El Liderazgo Transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador. Cuenca: UCUENCA.

Estrada, S. (2019). Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013 - 2016. Universidad Nacional de San Antonio Abab del Cusco, Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio Abab del Cusco. Cusco. http://hdl.handle.net/20.500.12918/4093

Fischman, D. (2017). El lider transformador. Ciudad de México: Planeta Mexicana S.A de C.V.

Foro del Acuerdo Nacional (2002). LAS 35 Políticas de Estado del Acuerdo NacionaL.

Gonzales, N, S. S. (2024). Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022 . Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Hernandez, S. R., y Mendoza, T. C. (2018). La metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc. Graw Hill.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática,. (octubre, 2023). Percepción ciudadana de la gobernabilidad, democracia y confianza en las Instituciones. Perú: INEI. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_ gobernabildiad.pdf

Ley N° 27972. (24 de noviembre de 2023). Ley Órganica de Municipalidades. Lima, Perú: Editora Perú.

Manual de Gestión Municipal,. (2020). SISMAP: Manual de Gestión Municipal. https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/01.%20Manual%20de%20Gesti%C3%B3n%20Municipal%202020.pdf

Lussier, R., y Achua, C. (2011). LIDERAZGO Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México D.F: Cengage Learning.

Martínez,, L. R., y Torres, J. J. (2022). Análisis del papel del Liderazgo Transformacional de los Directivos Docentes Rurales en el fortalecimiento de la Calidad Educativa. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Colombia.

Miranda, Q., P. (2023). Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020. Abancay: Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Palella, S., y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. (3ª. ed.) Caracas, Venezuela:. Caracas: FEDUPEL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf

Parras, G., M. (2020). Manual de gestión municipal. Ministerio de Administración Pública.

Pesantez, M., W. G., Quinteros, C., M. P., y Pesantez, L., D. G. (2024). Liderazgo transformacional - transaccional y su relación con variables de resultado. Universidad del Zulia.

Pimienta, P. J., & De La Orden, H. (2017). Metodología de la investigación. México: Pearson.

Quea, T. G. B. (2024). Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad distrito de Ananea – Puno, período 2023. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Reyes, U. L. y Villanueva, G. Y. L. (2024). Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la municipalidad de Villa el Salvador – 2023. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). Administración. México, S.A. de C.V: Pearson.

Rondón Rivera, L. (2020). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

Saldarriaga, O., L. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personalen la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Sanchez, C. H., Reyes, R. C., y Mejía, S. K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Selman, J. (2008). Liderazgo. Pearson.

Tamayo, T. M. (2003). Proceso de la investigación científica. México: LIMUSA Noriega Editores.

Tapia Aguirre, J., Avendaño, C., Coacalla Castillo, C., Calla Chumpisuca, Y., Espinoza, J., y Vera Maldonado, P. (2022). Gestión municipal y desarrollo local. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

UNITEC. (2002). Gestión MunicipaL. Tegucigalpa: UNITEC.

Velasquez, F., y Rey, C. (2010). Metodolía de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.

Welch, S., y Comer, J. (1998). Quantitative Methods for Public Administration. USA: Books/Cole Publishing Co.

Zevallos, S., E. J. (2023). Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título. Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Tipo de investigación
General ¿Cuál es la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025? Específicas 1. ¿Cuál es la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal en Municipalidad Provincial Contralmirante Villar? 2. ¿Cuál es la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal en Municipalidad Provincial Contralmirante Villar? 3. ¿Cuál es la implicancia de consideración individual en gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar? 4. ¿Cuál es la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal de MPCV?	**General** Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en gestión municipal en Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025. **Específicos** 1. Explicar la implicancia de estimulación intelectual en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. 2. Describir la implicancia de motivación inspiracional en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. 3. Analizar implicancia de consideración individual en gestión municipal de MPCV. 4. Determinar la implicancia de influencia idealizada en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar.	**General:** La implicancia del liderazgo transformacional es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025. **Específicas** 1. La implicancia de estimulación intelectual es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. 2. La implicancia de motivación inspiracional es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. 3. La implicancia de consideración individual es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar. 4. La implicancia de influencia idealizada es positiva y significativa en gestión municipal de Municipalidad Provincial Contralmirante Villar.	Variable 1: Liderazgo transformacional Variable 2: Gestión municipal	**Población:** 65 trabajadores administrativos Muestra: No probabilistica :65 trabajadores	- Descriptiva - Correlacional -No Experimental - Transversal

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Título. Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente
Variable 1: Liderazgo transformacional	Daft (2018) dice: Es caracterizado por la capacidad de poder alcanzar cambios de suma relevancia para absolutamente todas las personas que integran la organización, además es el pundonor de liderar cambios en la visión, estrategia y cultura en la empresa, incluso promover la innovación en cuanto a productos y tecnologías. (p. 362)	Los datos para la medición de las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual y de influencia idealizada que corresponden a la variable liderazgo transformacional, de cuyos contenidos se diseñará un cuestionario, compuesto por 20 items, valorados con escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA): 5; De acuerdo (DA): 4; Indeciso (I): 3, En desacuerdo. (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD). Este instrumento de medición será dirigido a los 65 trabajadores del municipio. (Tabla 1) y (Anexo 1 y 2). .	- Estimulación intelectual - Motivación inspiracional - Consideración individual - Influencia idealizada	Gratificación por logros a nivel intelectual Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados.	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11 12, 13, 14, 15 16,17, 18, 19, 20

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 2: Gestión municipal	Criales (2019) señala: Es la ejecución de un conjunto de políticas municipales, planes, programas, proyectos que se organizan estructurada, técnica y legalmente, permitiendo disponer de recursos económicos, materiales y además del recurso humano, con el fin de que estos se conviertan en bienes y servicios para la resolución de problemas que adolece la población. (pp. 17 - 18)	datos para la medición de la variable gestión municipal y sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control, se recopilará de fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta aplicándose un cuestionario conteniendo 20 preguntas en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA): 5; De acuerdo (DA): 4; Indeciso (I): 3, En desacuerdo. (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD): 1. Este instrumento se aplicará a los 65 servidores del municipio. (Tabla 2) y (Anexo 1 y 2)	- Planeación. . Organización - Dirección - Control.	- Visión, misión - Objetivos y metas - Estrategias - Procedimientos - Estructura organizacional y funciones. - Cultura organizacional - Competencias laborales - Gestión del cambio - Lineamientos laborales - Comunicación - Incentivos - Toma de decisiones - Evaluación de desempeño - Retroalimentación - Sistema de control - Supervisión	1 2, 3 4 5, 6 7 8 9 10 11, 12, 13 14, 15 16, 17, 18 19 20

Anexo 3. *Solicita autorización para ejecución de proyecto de tesis*

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tumbes, 27 enero 2025.

Carta N° 07 - 2025/PCDS

Señor: Jaime Yacila Boulanger

Alcalde de Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Región Tumbes

Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis.

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita bachiller del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, ha presentado un proyecto de tesis: "**Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2024**"; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores); Asimismo se requiere aplicar instrumentos de medición como: aplicar encuestas relacionadas a las variables en estudio: Liderazgo transformacional y gestión municipal .

En tal sentido Señor Alcalde de la Municipalidad de Contralmirante Villar, solicito la debida autorización, para obtener la información descrita y facilidades para la recolección de información y de esta manera alcanzar mi objetivo académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Br. Paola Cecibel Dioses Silva
Autora
DNI: N°70938985
ORCID: 0009-0000-4387-4697

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR ZORRITOS
SUB GERENCIA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO
27 ENE 2025
RECIBIDO
N° Reg: 688 Folio: 01
Firma: Hora: 04:22

Zorritos, 10 de marzo del 2025

OFICIO Nº 155-2025-MPCVZ-ALC

Señora (ita):
Br. Paola Cecibel Dioses Silva.

Asunto : **SE AUTORIZA EJECUCIÒN DE TESIS**

Ref. : a). Carta n.° 07-2025/PCDS
b). Proveído N° 385/MPCVZ-GM (21/02/2025)

De mi especial consideración.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Contralmirante villar – Zorritos que me honro en representar, y a la vez informarle lo siguiente:

Que, mediante documento de la referencia a), solicitó a esta entidad municipal para la ejecución de proyecto de tesis: "Liderazgo Transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, región de Tumbes, 2024", para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

En virtud de lo expuesto anteriormente, se le informa que, se concede la autorización para proceder con la ejecución del proyecto de tesis, reconociendo la viabilidad y el potencial académico de la propuesta presentada, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos para su desarrollo. Este permiso implica la aprobación formal para llevar a cabo las actividades correspondientes; se entiende que, durante la realización de este proyecto, se deberá cumplir con las normativas éticas y académicas de la institución, garantizando la integridad y rigurosidad del trabajo.

Aprovecho la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CONTRALMIRANTE VILLAR - ZORRITOS
Jaime Yacila Boulangger
ALCALDE

JYB/Alcalde
MPCVZ
C.c/Arch

Anexo 4. Cuestionario de Liderazgo transformacional

I. Presentación

Tenga Ud., un buen día, la siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la investigación: Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025". La informaciónproporcionada es completamente anónima y se empleará para propósitos académicos.

II. Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta relacionada a la variable liderazgo transformacional y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Conteste todas las proposiciones. teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

5 totalmente de acuerdo (TA)
4. De acuerdo (DA)
3. Indeciso (I)
2. En desacuerdo (ED)
1. Totalmente en desacuerdo (TD)

III. Información general:

Datos del encuestado

Edad: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo de servicios

==========

Test de escala: Liderazgo transformacional

N°	Items	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
	Estimulación intelectual					
1	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
2	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
3	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
4	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
5	Hago posible que otros piensen en viejos problemas de formas nuevas					

	Motivación inspiracional					
6	Habla de forma optimista sobre el futuro					
7	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
8	Expreso con unas simples palabras lo que podríamos y deberíamos hacer					
9	Proporciono imágenes atractivas sobre lo que podemos hacer.					
10	Ayudo a los demás a encontrar sentido a su trabajo.					
	Consideración individual					
11	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.					
12	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
13	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
14	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
15	Doy atención personal a otros que parecen rechazados.					
	Influencia idealizada					
16	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
17	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.					
18	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
19	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
20	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					

Muchas gracias

Anexo 5. Cuestionario de gestión municipal

I. Presentación

Tenga Ud., un buen día, la siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la investigación: Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025". La informaciónproporcionada es completamente anónima y se empleará para propósitos académicos.

III. Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta relacionada a la variable gestión municipal y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Conteste todas las proposiciones. teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

5 Totalmente de acuerdo (TA)
4. De acuerdo (DA)
3. Indeciso (I)
2. En desacuerdo (ED)
1. Totalmente en desacuerdo (TD)

III. Información general:

Datos del encuestado
Edad: _____
Cargo que ocupa: _____
Tiempo de servicios

==========

Test de escala: Gestión municipal

N°	Items	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
	Planeación					
1	La visión y misión de la municipalidad constituye una declaración de los valores, aspiraciones y metas en su área de trabajo					
2	Los objetivos propuestos en el proceso de actividades son susceptibles de alcanzar en el tiempo previsto en su área de trabajo.					
3	Las metas están relacionadas al desempeño de los trabajadores en su área.					
4	Las estrategias se relacionan con los objetivos y metas planteadas por su área de trabajo.					
5	Los procedimientos que se utilizan han contribuido a elevar la calidad del trabajo en su área.					
	Organización					
6	Considera que la estructura organizacional de					

	su área de trabajo está correctamente diseñada					
7	Las funciones asignadas a su oficina, son acorde a sus responsabilidades y competencias					
8	Se promueve una cultura organizacional que permite cumplir adecuadamente las funciones y procesos en su área de trabajo.					
9	El enfoque en las competencias laborales en su área se refleja en la capacidad del personal para desarrollar su trabajo.					
10	La gestión del cambio involucra la adaptabilidad a los nuevos cambios producidos para la mejora continua de la municipalidad.					
	Dirección					
11	La dirección de su área de trabajo, permite establecer lineamientos para el cumplimiento de sus funciones y actividades					
12	Existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo y el jefe de área.					
13	Se implementan iniciativas para enriquecer los canales de comunicación dentro de su oficina de trabajo.					
14	Su área trabaja en base a incentivos para aumentar la motivación en el proceso de matrícula.					
15	El proceso de toma de decisiones en su área de trabajo está alineado a los requerimientos de la organización según la coyuntura actual.					
	Control					
16	Se aplica la evaluación del desempeño en la organización.					
17	Es la evaluación del desempeño una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento de su área de trabajo.					
18	El control en su área de trabajo permite una adecuada retroalimentación en los procesos de matrícula.					
19	La retroalimentación permite seguridad y confianza en el la ejecución de su trabajo					
20	Los sistemas de control que utiliza su oficina permiten una adecuada supervisión por parte de las jefaturas de la organización					

Muchas gracias

Anexo 6. Fiabilidad Liderazgo transformacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	Total
1	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	5	3	4	71
2	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	71
3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	5	3	4	68
4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	70
5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	71
6	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	80
7	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	72
8	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	72
9	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	5	4	72
10	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	70
11	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	2	4	68
12	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	73
13	4	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	5	5	4	73
14	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	75
15	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	3	5	5	4	74
16	4	2	4	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	5	2	4	52
17	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	1	5	70
18	5	5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	2	5	71
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	90
20	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	2	1	3	5	3	5	69
VARP	0.09	0.46	0.29	0.588	0.76	0.788	0.36	0.528	0.26	0.8	0.26	0.46	0.228	0.628	0.54	0.388	0.128	0	1.648	0.16	42.84

ΣS_i^2 9.36

K = 20

K - 1 = 19

S_T^2 = 42.84

α = 0.823

$$\propto = \frac{K}{k-1}\left[1 + \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right] \propto = \frac{20}{20-1}\left[1 + \frac{9.36}{42.84}\right]$$

K : El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 7. Fiabilidad Gestión municipal

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	Total
1	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	5	3	4	71
2	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	71
3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	5	3	4	68
4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	70
5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	71
6	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	80
7	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	72
8	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	72
9	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	73
10	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	70
11	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	1	4	67
12	5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	72
13	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	5	5	4	71
14	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	71
15	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	5	5	4	73
16	5	5	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	69
17	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	70
18	5	5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	2	5	71
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	90
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	76
VARP	0.1275	0.0475	0.29	0.4275	0.3875	0.46	0.36	0.1	0.33	0.4	0.26	0.0475	0.2275	0.3	0.45	0.39	0.2475	0	1.41	0.16	23.54

ΣS_i^2 6.47

K = 20

K - 1 = 19

S_T^2 = 23.54

α = 0.764

$$\propto = \frac{K}{k-1}\left[1 + \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

$$\propto = \frac{20}{20-1}\left[1 + \frac{6.47}{23.54}\right]$$

K : El número de ítems
$\mathbf{S_i^2}$: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
$\mathbf{S_T^2}$: La Varianza de la suma de los Ítems
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 8. Validación de expertos

Constancia de validación

Yo. Orlando Sigifredo Ecca López con DNI N° 02679361, Magister en Economía con mención en Gestión Empresarial, de profesión Ingeniero Industrial con número de Colegiatura 23394, desempeñándose actualmente como **Docente principal** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables de estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los directivos/ personal administrativo y obreros municipalidad provincial Contralmirante Villar	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				**X**	
2. Objetividad				**X**	
3. Actualidad				**X**	
4. Organización				**X**	
5. Suficiencia				**X**	
6. Intencionalidad				**X**	
7. Consistencia				**X**	
8. Coherencia				**X**	
9. Metodología				**X**	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los veintidós días del mes de mayo del dos mil veinticinco

…….

Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394
oeccal@untumbes.edu.pe

Título: Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de evaluación		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un leguaje apropiado																**76**					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable															74						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																**80**					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad															74						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															74						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación															74						
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																**76**					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																**80**					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 22 mayo 2025 Mg. Orlando Sigifredo Ecca López, Ingeniero Industrial Registro CIP 23394, oeccal@untumbes.edu.pe

Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394
oeccal@untumbes.edu.pe

Constancia de validación

José Alberto Bayona Ramírez; con DNI 47693250 Maestro en Gestión Pública, Profesión Economista desempeñándose actualmente como Docente contratado en la Universidad Nacional de Tumbes

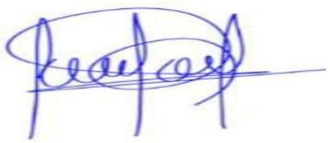
.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los directivos/ personal administrativo y obreros municipalidad provincial Contralmirante Villar.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				**X**	
2. Objetividad				**X**	
3. Actualidad				**X**	
4. Organización				**X**	
5. Suficiencia				**X**	
6. Intencionalidad				**X**	
7. Consistencia				**X**	
8. Coherencia				**X**	
9. Metodología				**X**	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes, a los 21 días del mes de mayo del veinticinco.

Firma



Mg. José Alberto Bayona Ramírez
Economista, Maestro en Gestión Pública
Codigo ORCID 0009-0001-9056-519

Título: Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de evaluación		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un leguaje apropiado															75						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable															74						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															73						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad															74						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															75						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación															73						
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores															74						
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación															75						

Instrucciones: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes,21 de mayo 2025. Mg. José Alberto Bayona Ramírez Economista. 130032102@untumbes.edu.pe

Mg. José Alberto Bayona Ramírez
Economista, Maestro en Gestión Pública
Codigo ORCID 0009-0001-9056-519

Constancia de validación

Yo. Wayky Alfredo Luy Navarrete; con DNI 03585602 Doctor en Administración de la Educación (UCV) Registro C.E.P. N° 0255 de Profesión Economista desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos. Cuestionarios de las variables en estudio

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los directivos/ personal administrativo y obreros municipalidad provincial Contralmirante Villar.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				**X**	
2. Objetividad				**X**	
3. Actualidad				**X**	
4. Organización				**X**	
5. Suficiencia				**X**	
6. Intencionalidad				**X**	
7. Consistencia				**X**	
8. Coherencia				**X**	
9. Metodología				**X**	

Es señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Tumbes a los veintitrés días del mes de mayo del dos mil veinticinco.

Firma

Doctor Wayky Alfredo Luy Navarrete
Economista Colegiado C.E.P. N° 0255
wluyn@untumbes.edu.pe

Título: Liderazgo transformacional y su implicancia en la gestión municipal en la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2025

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente								Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20								21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un leguaje apropiado																**78**					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																**80**					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																**80**					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																**76**					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																**78**					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																**79**					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																**79**					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																**80**					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																**80**					

Instrucciones: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 23 de mayo 2025 Doctor. Wayky Alfredo Luy Navarrete Economista colegiado Registro C.E.P. N° 0255 wluyn@untumbes.edu.pe

Doctor Wayky Alfredo Luy Navarrete
Economista Colegiado C.E.P. N° 0255
wluyn@untumbes.edu.pe

Anexo 9. Nivel del coeficiente de correlación

Rango	Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista (2014).