

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la
Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal, Tumbes 2024**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Larissa Ileana, Espinoza Pazos

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la
Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal, Tumbes 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfreth (Presidente)

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Mg. Céspedes Cornejo, César Augusto (Secretario)

Código ORCID: 0000-0002-8823-1895

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la
Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal, Tumbes 2024**

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

Espinoza Pazos, Larissa Ileana (Autora) _____

Código ORCID: 0009-0006-9423-4474

Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor) _____

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los 16 días del mes octubre del dos mil veinticinco, en el **Auditorio Alvarado Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 011-2025/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: **MG. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA (Presidente)** **MG. CÉSAR AUGUSTO CESPEDES CORNEJO (Secretario)** **DR. DARWIN EBERT AGUILAR CHUQUIZUTA (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución además, al Docente **DR. AGUILAR CHUQUIZUTA DARWIN EBERT** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **LARISSA ILEANA ESPINOZA PAZOS**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **APROBADA/BUENO**.

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda Apta para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 16 de octubre del 2025

MG. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA
DNI N° 41737972
Código ORCID N° 0000-0002-9863-7232
Presidente

MG. CÉSAR AUGUSTO CESPEDES CORNEJO
DNI N° 18138214
Código ORCID N° 0000-0002-8823-1895
secretario

DR. AGUILAR CHUQUIZUTA DARWIN EBERT
DNI N° 43812667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Vocal

C c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

INFORME DE SIMILITUD



Larissa Ileana Espinoza Pazos

Informe de Gobierno electronico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta ...

INFORME FINAL DE TESIS 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid::3117509874761

Fecha de entrega
8 oct 2025, 13:15 GMT-5

Fecha de descarga
8 oct 2025, 13:24 GMT-5

Nombre del archivo
Informe de Gobierno electronico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de C...pdf

Tamaño del archivo
1.2 MB

95 páginas

22.375 palabras

103.172 caracteres


Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR






11% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

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



Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Fuentes principales

- 8% 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	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-04	2%
2	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-21	<1%
7	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
8	Publicación	Zaga Aguilar, Luz Marina. "Motivación laboral y desempeño docente en la Institu..."	<1%
9	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-23	<1%
11	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-08	<1%

Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
 ORCID: 0000-0001-6721-620X
 ASESOR

12	Internet	www.scielo.org.mx	<1%
13	Internet	hazrevista.org	<1%
14	Internet	revistas.itm.edu.co	<1%
15	Internet	tlibrary.co	<1%
16	Internet	repositorio.unimagdalena.edu.co	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-02	<1%
19	Internet	documentos.uru.edu	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-05	<1%
21	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-11	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-03	<1%
25	Internet	bibliotecadigital.univalle.edu.co	<1%

Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

26	Internet	cainfo.iaes.edu.ve	<1%
27	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-01-31	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-22	<1%
29	Internet	www.businessempresarial.com.pe	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-09-15	<1%
31	Internet	cdn.www.gob.pe	<1%
32	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
33	Trabajos del estudiante	Universidad Ricardo Palma on 2024-05-15	<1%
34	Internet	hdl.handle.net	<1%
35	Internet	repositorio.cepal.org	<1%
36	Internet	sgp.pcm.gob.pe	<1%



Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía constante, por darme fortaleza en los momentos difíciles y por no dejarme rendir ante los desafíos.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo en cada etapa de mi vida. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A mi familia y seres queridos, por estar presentes con palabras de aliento, por sus oraciones y por acompañarme en este largo camino.

A mis amigos y compañeros de estudio, por compartir esta etapa, por su apoyo, enseñanzas y por hacer más llevadero este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por darme salud, sabiduría y la oportunidad de culminar esta etapa académica.

A mis padres, por su apoyo emocional, económico y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

A mi asesor de tesis, por su guía, paciencia y valiosas observaciones que enriquecieron este trabajo.

A los docentes de mi carrera, por compartir sus conocimientos y por contribuir a mi formación profesional.

A mis compañeros de clase, por los momentos compartidos, el compañerismo y la ayuda mutua durante toda esta travesía.

Finalmente, gracias a todas las personas que, de una u otra forma, aportaron a la realización de esta tesis.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	v
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLA	xiii
ÍNDICE DE ANEXO	xiv
ÍNDICE DE FIGURA	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	19
2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS	19
2.2. ANTECEDENTES	27
2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS	36
III. MATERIALES Y MÉTODOS	38
3.1. HIPÓTESIS	38
3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	40
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	41
3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RELACIÓN	42
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	46
3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	47
3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. RESULTADO	51
4.2. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIA BIBLOGRAFÍCAS	69
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Población del personal de la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal	40
Tabla 2. Rangos del Alfa de Cronbach	47
Tabla 3. Análisis de fiabilidad de la variable gobierno electrónico.....	45
Tabla 4. Análisis de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.....	47
Tabla 5. Dimensiones, indicadores, ítems e instrumento y escala de medición.....	49
Tabla 6. Dimensiones, indicadores, ítems e instrumento y escala de medición.....	50
Tabla 7. Nivel de gobierno electrónico y el liderazgo transformacional.....	52
Tabla 8. Nivel de tecnología digital y el liderazgo transformacional.....	52
Tabla 9. Nivel de infraestructura tecnológica y liderazgo transformacional.....	53
Tabla 10. Nivel de infraestructura y liderazgo transformacional.....	53
Tabla 11. Nivel de proceso digital y liderazgo transformacional.....	54
Tabla 12. Correlación entre gobierno electrónico y el liderazgo transformacional...55	
Tabla 13. Correlación entre tecnología digital y liderazgo transformacional	56
Tabla 14. Correlación entre infraestructura tecnológica y liderazgo transformacional.....	57
Tabla 15. Correlación entre personal y liderazgo transformacional	58
Tabla 16. Correlación entre procesos digitales y liderazgo transformacional	60

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	76
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	77
Anexo 3. Cuestionario de Gobierno electrónico	78
Anexo 4. Cuestionario de liderazgo transformacional	80
Anexo 5. Alfa de Cronbach para la variable gobierno electrónico.....	82
Anexo 6. Alfa de Cronbach para la variable liderazgo transformacional	84
Anexo 7. Datos de la encuesta de G.E	86
Anexo 8. Datos de la encuesta L.T	91
Anexo 9. Carta de autorización para ejecución de tesis.....	96
Anexo 10. Organigrama	97
Anexo 11. Certificación	98
Anexo 12. Medidas de correlación	99
Anexo 13. Evidencia.....	100
Anexo 14. Validación del instrumento	102

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 : Llegando a la Municipalidad.....	100
Figura 2: Entregado el cuestionario.....	100
Figura 3: Observando el correcto llenado de la encuesta	101
Figura 4: Recepcionando encuestas completas.....	101

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024. Se trató de una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La variable gobierno electrónico se analizó en función de cuatro dimensiones: tecnología digital, infraestructura tecnológica, personal y procesos digitales. En cuanto al liderazgo transformacional, se consideraron las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual. Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios estructurados a una muestra censal de 103 trabajadores administrativos de la entidad, cuya validez y confiabilidad se verificaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.72$ para gobierno electrónico y $\alpha = 0.75$ para liderazgo transformacional). Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.759; $p < .001$). Asimismo, se verificó una relación significativa en cada una de las dimensiones evaluadas. Se concluye que la implementación del gobierno electrónico, junto con un liderazgo transformacional efectivo, contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional, mejora la eficiencia de los procesos administrativos y optimiza la calidad del servicio público en la municipalidad.

Palabras clave: gobierno electrónico, liderazgo transformacional, tecnología digital, gestión pública, administración municipal.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between e-government and transformational leadership in the District Municipality of Canoas Punta Sal, Tumbes 2024. This was an applied research study with a quantitative approach, a descriptive-correlational approach, and a non-experimental cross-sectional design. The e-government variable was analyzed based on four dimensions: digital technology, technological infrastructure, personnel, and digital processes. Regarding transformational leadership, the dimensions of idealized influence, inspirational motivation, individual consideration, and intellectual stimulation were considered. To collect data, structured questionnaires were administered to a census sample of 103 administrative workers at the entity. The validity and reliability of these questionnaires were verified using Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.72$ for e-government and $\alpha = 0.75$ for transformational leadership). The results showed a strong and significant positive correlation between the two variables (Spearman's $\rho = 0.759$; $p < .001$). Likewise, a significant relationship was found in each of the dimensions evaluated. It is concluded that the implementation of e-government, along with effective transformational leadership, contributes to strengthening institutional management, improves the efficiency of administrative processes, and optimizes the quality of public service in the municipality.

Keywords: e-government, transformational leadership, digital technology, public management, municipal administration.

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio pretende determinar la relación entre las variables gobierno electrónico y liderazgo transformacional, es decir como la variable de gobierno electrónico explica el liderazgo transformacional, su importancia radica en cómo sus dimensiones tecnología digital, infraestructura tecnológica, personal, proceso digital se asocian con la variable liderazgo transformacional. Así mismo, su contribución a que vea una implementación de gobierno electrónico generando mayor talento humano desarrollando sus habilidades y competencias.

Respecto al gobierno electrónico Rodríguez et al. (2011) manifiestan que es “la continua optimización de la entrega de servicios, la participación ciudadana, y el ejercicio del gobierno mediante la transformación de las relaciones internas y externas a través de la tecnología, el Internet y los nuevos medios” (p. 17)., por otro lado tenemos Arias et al.(2023), afirman:

El gobierno electrónico es una herramienta poderosa para mejorar la eficiencia y transparencia en administración pública; su ejecución es un proceso complicado se necesita una visión clara, un liderazgo fuerte, inversiones significativas y un compromiso continuo con la mejora y la adaptación (p. 16).

En cuanto a liderazgo transformacional refiere Robbins y Judge (2009) describen que “los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario”. (p. 418), mientras Aguiar (2017), menciona “el liderazgo transformacional es aquel capaz de producir cambios importantes en la misión, visión, cultura, innovar en productos y tecnología”. (p. 36)

Con relación a lo descubierto por Castillo (2023) en su estudio “Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022”. Los resultados sobre nivel liderazgo transformacional, se evidencio el 65.7% nivel alto, seguido del 31.4% nivel medio y el 2.9% nivel bajo; en lo referente al nivel de motivación el 65.7% nivel regular y el 34.3% un nivel bueno.

Tambien tenemos otro hallazgo de Romandía y Ordaz (2022) que en su investigación “Gobierno electrónico en los municipios del estado de Sonora 2016-2021”. Se analizó la obediencia del normativo de los gobiernos municipales, se observaron los portales de transparencia y rendición de cuenta de los 72 municipios de sonora, sólo el 11% de ellos no cumplen con lo establecido mientras, el 81% de los gobiernos municipales cumplen con las especificaciones establecidas.

A nivel nacional se encontró estudio relacionado, tenemos a Soto (2021), en su investigación “Gobierno electrónico y satisfacción de los usuarios del Programa nacional de oportunidades laborales del MTPE– Lima 2021” se muestra está conformada por 86 usuarios del Programa nacional de oportunidades laborales del MTPE. Los resultados se pudo evidenciar la existencia de la relación entre el gobierno electrónico y la satisfacción del usuario del Programa Nacional de oportunidades laborales del MTPE, al obtenerse que el valor de $p = 0,000$ el cual fue menor a 0,05, adicionalmente se obtuvo el resultado del coeficiente de correlación de Spearman con: 0,609**. Se encontró otro hallazgo de Huamani (2021) en su estudio “Gobierno Electrónico Y Gestión Administrativa, en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Yauli 2019” en este estudio se encontraron una relación positiva alta entre las variables de estudio que es de 0.773 según de R de Pearson. El instrumento cuestionario se tomó la evaluación por expertos (04), el cual determinaron que el instrumento era efectivo ya que su nivel de confiabilidad para ambas variables es de $\alpha = 0.917$.

En el plano local los resultados, tenemos a Hidalgo (2023) en su investigación “Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022”, los resultados obtenidos sobre liderazgo transformacional fue de nivel alto con el 60,7% con un Rho de Spearman de 0,625,

asi mismo se encontro otro hallazgo de Saldarriaga (2021) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021”, su población fueron 89 trabajadores administrativos de la municipalidad, teniendo una muestra no probabilística, empleando dos cuestionarios compuestos por 12 preguntas para cada variable en escala de Likert. Los resultados alcanzados determino la influencia de 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.

En este trabajo de investigación se realiza en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024, orientado a los trabajadores tanto para la variable gobierno electrónico y el liderazgo transformacional.

De acuerdo a lo planteado, actualmente vivimos en nueva era tecnológica, donde lo que interactuamos, adquirimos y poseemos tiene una relación directa con la era digital, los usuarios de las organizaciones públicas o privadas demandan de un mejor servicio, prontitud en los procesos y calidad en la atención. Lastimosamente las instituciones del estado no cuentan con herramientas, equipos y sistemas que coadyuven a mejorar cada uno de los procesos institucionales. El gobierno electrónico nace con la finalidad de implementar el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) en las instituciones gubernamentales, afín de mejorar la eficiencia y la transparencia de sus procesos, además de ofrecer servicios más accesibles a los ciudadanos y empresas.

En el contexto mundial varios municipios de Europa, han implementado sus servicios de digitalización, identificación electrónica, además según la Comisión europea (2022), el 93% de los servicios están online, un 89% de los portales gubernamentales muestran si se han consultado los datos personales, un 79% de los servicios aceptan la identificación electrónica y un 76% de los servicios están disponibles desde otros países.

América Latina, carece de infraestructura tecnológica en los servicios de gobierno electrónico. Muchas municipalidades aún dependen de archivos físicos, y no todas

las personas tienen acceso a las tecnologías digitales, siendo las zonas rurales y comunidades marginadas las más afectadas por estas desigualdades. Según el informe de la ONU sobre Gobierno Electrónico de 2022, el 58% de los países de América Latina y el Caribe (19) superan el promedio global en desarrollo de gobierno digital, mientras que seis países (Uruguay, Chile, Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú) se encuentran en un nivel muy alto. Además, México, Granada, Bahamas y Colombia están en una posición favorable para acelerar su desarrollo en gobierno electrónico, aunque es posible que necesiten ajustar sus políticas y estrategias de inversión para avanzar adecuadamente.

En lo que es nivel nacional, el Perú ha mostrado progresos importantes en la digitalización gubernamental, pero aún existen instituciones que no han adoptado la tecnología y siguen con métodos tradicionales. Esta resistencia al cambio, especialmente por parte de empleados acostumbrados a estos procedimientos, limita la eficiencia y provoca insatisfacción en los ciudadanos. Además, la falta de infraestructura tecnológica adecuada, como servidores, redes, software y sistemas de gestión de datos, dificulta el servicio público y la eficiencia de las operaciones. Los países en desarrollo enfrentan problemas financieros y técnicos para crear y mantener una infraestructura tecnológica robusta. Sin embargo, según Gobierno del Perú (2024) destaca que el país está avanzando en gobierno digital, ubicándose en los líderes en el Índice de la OCDE 2023 gracias a los impulsos de la Presidencia del Consejo de ministros, que ha promovido políticas y estructuras institucionales para la transformación digital.

Región Tumbes, en sus tres provincias, la carencia de equipos tecnológicos y plataformas digitales limita la prestación de servicios adecuados. Así como ciudadanos y trabajadores públicos requieren competencias tecnológicas para manejar efectivamente los servicios de gobierno electrónico. Según PCM “Presidencia del Consejo de ministros” (2020), informó que más de 180 líderes digitales en gobiernos locales asumieron el reto de la transformación digital; sin embargo, solo el 36% de los gobiernos regionales la integraron como objetivo estratégico en su gestión. La PCM fomenta la digitalización en Tumbes para mejorar la calidad de vida, en ese contexto, el liderazgo transformacional es

importante para fomentar la capacitación y motivar una cultura de innovación digital en los municipios. En municipalidades como Canoas de Punta Sal, la falta de conectividad y de infraestructura digital, como redes de alta velocidad y centros de datos, es un obstáculo no solo para operaciones eficientes, sino también para la respuesta ante emergencias y la prestación de servicios en tiempo real. Con el aumento del turismo, impulsado por el reciente incremento de visitantes ecuatorianos, recalca la necesidad de una infraestructura digital y física robusta para manejar los flujos turísticos y garantizar una gestión segura y rápida de la información.

Actualmente el liderazgo transformacional es el soporte de toda institución para que este bien organizada y que cumpla con todas sus funciones, es por ellos que lo descrito líneas arriba induce investigar la relación de gobierno electrónico y el liderazgo transformacional planteándose la interrogante ¿Cuál es la relación entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024?, así mismo se presenta los objetivos específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 2. ¿Cuál es la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 3. ¿Cuál es la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 4. ¿Cuál es la relación entre los procesos digitales y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes?

La investigación tiene justificación teórica, por los aspectos doctrinarios de las variables de estudio para su explicación, hay que referirnos a los autores de las doctrinas, en cuanto a la variable, de Gobierno Electrónico, Naser y Gatón (2011), dicen “el gobierno electrónico es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para proveer servicios gubernamentales independientes del tiempo, distancia y complejidad organizacional”. (p.11) y en la variable Liderazgo Transformacional, Aguiar (2017), menciona “el liderazgo transformacional es aquel capaz de producir cambios importantes en la misión, visión, cultura, innovar en

productos y tecnología". (p.36). con la finalidad de aportar a la literatura existente sobre la variables. Asimismo, sus resultados permitiran incrementar el cumulo de conocimientos en estos temas fundamentales. Este estudio presenta una contribución metodológica en base al empleo de métodos, técnicas, procedimientos que serán validados mediante técnicas estadísticas y servirán como punto de partida para estudios posteriores, que estén relacionados con el tema de estudio. Los instrumentos de medición se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach; estos cuestionarios se aplicaron a la muestra determinada, luego se tabularon en una hoja Excel y se exportó al programa estadístico SPSS cuyos resultados arrojando el P. Valué para la contratación de la hipótesis y el coeficiente del Rho Spearman para encontrar la relación y/o asociación entre variables.

Después de las interpretaciones aplicando la diferencia estadística se realizó la discusión y posteriormente se llegó a las conclusiones. Se realizó con el fin de conocer las variables del estudio que permitirá saber los beneficios que tiene el uso de las TIC y el liderazgo transformacional, para la realización de las actividades de trabajo diarias. Los resultados de la investigación permiten contribuir a mejorar el uso de las tecnologías Municipalidad Distrital de Canoaas, con el fin de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía. Asimismo, se logrará resaltar el uso de las TIC y el liderazgo transformacional en la gestión administrativa, se cumplirán los objetivos y planes que se trazan en la Municipalidad Distrital de Canoaas de Punta Sal, así brindar servicio de calidad mejorando las condiciones de vida a los ciudadanos. Esta investigación nos ayudara a ver desde otra perspectiva el uso de las TI. Como también, ayuda a mejorar los niveles de rentabilidad de la Municipalidad Distrital de Canoaas de Punta Sal, en el ahorro del tiempo en los procesos administrativos y el trabajo se torna más ágil. También se podrá tomar como referencia de cualquier institución pública o privada para poder conocer la relación de las TIC y el liderazgo transformacional, que mejorar el desempeño de las actividades y lograr los objetivos eficiente y eficazmente.

En la investigación se planteó como objetivo determinar la relación del gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoaas Punta Sal, Tumbes 2024. Asimismo, se plantea los siguientes objetivos específicos

1. Describe la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 2. Explicar la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 3. Identificar la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 4. Determinar la relación entre los procesos digitales y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS

En actualidad, las instituciones gubernamentales buscan alcanzar el máximo desarrollo y éxito a través de nuevos métodos tecnológico que certifiquen la maximización de beneficios y mayor rentabilidad. Desde esa perspectiva buscan la optimización de sus recursos y la reducción del impacto negativo de sus actividades, con el objetivo de conseguir la sostenibilidad.

2.1.1 Gobierno electrónico

Rodríguez et al. (2011), nos manifiestan que el concepto del gobierno electrónico a evolucionado, y la definición más acorde es la que se refiere a “la continua optimización de la entrega de servicios, la participación ciudadana, y el ejercicio del gobierno mediante la transformación de las relaciones internas y externas a través de la tecnología, el Internet y los nuevos medios” (p. 17).

Desde hace años el gobierno electrónico es conocido y difundido con mayor fuerza, y se ha colocado en las tendencias de la informática y la comunicación, que se está entrando en los espacios de la administración pública, para lograr una gestión moderna, eficiente e innovadora. (Honores, 2021, p. 16).

El gobierno electrónico es el uso de la tecnología para garantizar la máxima transparencia en sus operaciones y permite nuevas formas de colaboración a través de las redes internas del estado. Es decir, la tecnología de la información, la disponibilidad y accesibilidad de la información pública, da

lugar a nuevas oportunidades de colaboración dentro y fuera de la administración del gobierno: relaciones entre entidades del gobierno y relaciones con actores externos. (Paco y Salazar, 2024, p. 21).

El Gobierno Electrónico es una herramienta poderosa para mejorar la eficiencia y transparencia en administración pública; su ejecución es un proceso complicado se necesita una visión clara, un liderazgo fuerte, inversiones significativas y un compromiso continuo con la mejora y la adaptación. (Arias et al., 2023, p. 16).

OCDE (2016), define “es una estrategia que tiene como fin promover el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las instituciones públicas para mejorar la información y servicios ofrecidos a los ciudadanos” (p. 103).

Dimensiones de Gobierno electrónico.

Tecnología Digital

Laudon y Laudon (2016) dicen “es un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan (o recuperan), procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar los procesos de toma de decisiones y de control en una organización” (p. 16).

“Se agrupan en tres grandes bloques: hardware, software y redes de comunicaciones y de computadoras”. (Aguilar, 2015, p. 5).

Loveless y Williamson (2017) dicen:

Las nuevas tecnologías son herramientas, el hardware, los dispositivos y a un surtido de agregados materiales, unido a los sistemas operativos, el software, las interfaces gráficas y otros monitores sensoriales que median en el encuentro del usuario con la información y sus contenidos. (p.15)

Infraestructura tecnológica

Aguilar (2015), dice “la infraestructura de la información es todo aquello que soporta el flujo y procesamiento de la información en una organización, incluyendo hardware, software, datos y componentes de redes” (p. 6).

Laudon y Laudon (2016), dicen “la infraestructura de TI consiste en un conjunto de dispositivos físicos y aplicaciones de software requeridas para operar toda la empresa” (p. 170).

Personal

Morduchowicz (2021) refiere:

El personal debe poseer habilidades digitales, esto les brindan mejores condiciones para entender la realidad, como también responder a los dilemas y desafíos en la actualidad, para insertarse laboral y socialmente, para tomar decisiones y para participar. (p.7).

Varela (2008) manifiesta:

Las nuevas tendencias exigen un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias, para enfrentar con éxito los nuevos retos que el trabajo impone en esta época de automatización y globalización, con el fin que el personal de trabajo se pueda adaptar a las nuevas metodologías. (p. 27)

Heredia (2018) dice:

Es necesario que los trabajadores apendan las nuevas tecnologías y que tengan conocimiento de este tema, entender cual es el potencial que ofrece, cual es su aplicación y en que lo pueden usar. El uso de las tecnologías son beneficioso paralos trabajadores, clientes, usuarios, etc. (p. 139).

Proceso digital

La automatizan en los pasos de los procesos que brindan las organizaciones se hace más efectividad, con la nueva tecnología incluso se puede cambiar el flujo de la información, con lo cual es dable que personas tengan acceso a la información y la compartan. (Laudon y Laudon, 2016).

Briano (2024) dice:

El proceso digital es esencial para la realización de tareas, implica la adopción de tecnología que ayuda adaptarse a un entorno en constante evolución, donde se han cambiado los hábitos tradicionales, la transformación de los procesos no solo conlleva beneficios en términos de mejoraría y mayor competitividad, sino que también abre nuevas oportunidades. (p.36)

2.1.2. Liderazgo Transformacional

Robbins y Judge (2009) describen que “los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario”. (p. 418).

Con el pasar de los años se pudo llegar a la definición que el liderazgo transformacional es la capacidad para iniciar el cambio y desafiar el estado de las cosas, buscar y reconocer las oportunidades para la organización, así como también, tomar riesgos y alentar a los demás a hacer lo mismo. (Lussier y Achua, 2010, p. 350)

Sánchez (2009), refiere:

El liderazgo transformacional pretende fortalecer el desarrollo de sus colaboradores, de sus aptitudes, motivaciones y valores, y no sólo su

desempeño. Dicho de otra manera, se preocupa de lograr que el trabajo tenga significado y un propósito para los trabajadores y de que el producto tenga un significado para sus usuarios. (p. 66).

Los líderes transformacionales impulsan el desempeño de los trabajadores, puesto que promueve ser mejores persona, y motiva una transformación, gracias a este tipo de liderazgo los trabajadores se sientan conectados con los objetivos de la organización, lo que los inspira a comprometerse más y a esforzarse por alcanzar niveles más altos. (Bonifaz, 2012, p. 60).

Fischman (2015), define:

El líder transformador es el más positivo a comparación con los demás estilos, este no solo se limita a ofrecer un discurso, sino que a base de sus actos demuestra lo que sus palabras dicen, un ejemplo claro es que se preocupa por el desarrollo de sus empleados, capacita, inspira a que mejoren, delega poder, comunica y los reta a que busquen caminos para mejorar la eficiencia. (p.11)

Dimensiones de liderazgo transformacional.

Lussier y Achua (2010) manifiestan:

El liderazgo transformacional está compuesto con las cuatro dimensiones del comportamiento y se refieren a ellas como las cuatro I (por sus siglas en inglés): influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual. (p.355)

La influencia idealizada

Lussier y Achua (2010) refieren:

Hoy en día se le llama carisma, cuando los líderes transformacionales poseen esta característica (carisma) tienen la capacidad y desarrollan un poder simbólico para influir en los seguidores. Estos últimos idealizan a dicho líder y con frecuencia desarrollan un intenso apego emocional. (p.355)

Fischman (2015) dice:

La influencia idealizada es cuando el líder debe ser coherente, demostrando con hechos lo que dice en palabras, caso contrario será difícil que influencie a sus seguidores y logre su compromiso. En otras palabras, debe demostrar con hechos, acciones lo que predica, demostrando su liderazgo. (p. 14)

Riggio (2006) refiere:

Estos líderes se comportan de modo que sus seguidores lo ven como modelos a seguir. Además, que son admirados, respetados y confiables. Sus seguidores se identifican con ellos; los seguidores los consideran poseedores de capacidades extraordinarias, persistentes y determinados. Además, ellos están dispuestos que asumen riesgos, como también demostraran conducta ética y moral. (p. 6)

Motivación inspiradora

Lussier y Achua, (2010) manifiestan:

Es cuando el líder tiene la forma de comunicar de manera apasionada una meta o situación idealista futuras que sea una mejor opción para el estado de las cosas y que pueda ser compartida. Se emplea explicaciones visionarias para describir lo que puede lograr el grupo de trabajo. Los

seguidores emocionados son motivados para lograr los objetivos organizacionales. (p.355)

Fischman (2015) dice:

La motivación inspiradora como una cualidad en la que el líder explica una visión clara de sus objetivos y testifica de comunicarla de manera efectiva a su equipo. Esta motivación inspiradora es clave, ya que, al compartir su visión, el líder no solo orienta a los colaboradores, sino que también los impulsa a comprometerse y trabajar con entusiasmo hacia metas compartidas (p. 14)

Riggio (2006) refiere:

Motivan e inspiran a quienes los rodean al manifestar significado y desafío al trabajo de sus seguidores, despierta el espíritu de equipo. Demuestra entusiasmo y optimismo, como también involucran a los seguidores en la visualización del futuro; crean expectativas claramente comunicadas que los seguidores quieren cumplir y también demuestran compromiso con los objetivos y la visión compartida. (p.6)

Consideración individual

Lussier y Achua, (2010) manifiestan:

Es cuando el líder sirve como mentor para los seguidores. Trata a los seguidores como individuos y utiliza la orientación de desarrollo que responde a las necesidades y preocupaciones de los seguidores. (p.355)

Fischman (2015) dice:

La consideración individual, es cuando el líder se preocupa por sus colaboradores y los motiva constantemente, es decir, ser líder no es

simplemente supervisar; implica también un interés por el bienestar de sus seguidores, lo que incluye motivarlos de forma constante para impulsar su compromiso y desempeño. (p.14)

Riggio (2006) refiere:

El líder presta especial atención a las necesidades de sus seguidores y al crecimiento de cada uno actuando como entrenador o mentor. Además, se practica cuando se crean nuevas oportunidades de aprendizaje junto con un clima de apoyo. Inspeccionan las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos. Aquí es cuando el líder demuestra aceptación de las diferencias individuales, escucha de manera eficaz, delega tareas. (p.7)

Estimulación intelectual

Lussier y Achua, (2010) el líder alienta a los seguidores, tiene pensamiento creativo, en otras palabras, promueve el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, desarrollando su potencial para que contribuyan con nuevas ideas y orientaciones en beneficio del grupo o la organización. (p.355)

Fischman (2015), manifiesta “estimulación intelectual comienza rompiendo lo establecido, encontrando la oportunidad para cuestionar los esquemas existentes y crear uno nuevo” (p. 14).

Riggio (2006) refiere:

Es cuando el líder estimula los esfuerzos de sus seguidores para que sean innovadores y creativos En otras palabras se fomenta la creatividad. Ellos no critican públicamente los errores de los miembros individuales. Les solicitan nuevas ideas y soluciones creativas a los problemas, los incluye en el proceso de abordar los problemas y encontrar soluciones. Anima a sus

seguidores a probar nuevos enfoques y no se critican sus ideas porque difieran de las ideas de los líderes. (p.7)

2.2. ANTECEDENTES

Internacional

Benavides (2021) en su tesis:

“Gobierno electrónico un camino hacia la participación ciudadana, realidades y perspectivas 2017-2018. Caso Gobernación de Nariño”, tuvo objetivo principal es identificar la participación ciudadana con relación al diseño del portal electrónico de la gobernanza de Nariño, su objetivo específico se basó en identificar las normas, describir aspectos, caracterizar estrategias y por último describe la percepción de la participación en gobierno electrónico. Es de diseño metodológico mixto, su fin es aproximarse a procesos de participación ciudadana del portal electrónico de la gobernación de Nariño, Colombia a partir de técnicas de recolección de datos: análisis de documentos, estadísticas descriptivas, la administración de entrevistas y un grupo focal a actores claves. El uso de técnicas mixtas en la recolección de información es de gran importancia puesto que permite profundizar en el caso de estudio de forma contextualizada. Se concluyó que el estudio resalta la importancia de fortalecer procesos de participación ciudadana en el portal de la gobernación de Nariño llamado (Gana) a partir de iniciativas que contribuyan a ampliar la cobertura de internet y de mecanismos que aporten a la inclusión, rendición de cuentas y comunicación, con el fin de activar la participación ciudadana.

Vizcaíno y Yanez (2024) en su investigación titulada:

“Liderazgo transformacional y legitimidad: caso de estudio en la carrera de Administración de Empresas de una universidad ecuatoriana”, tuvo como objetivo identificar los constructos que tienen una mayor incidencia en la percepción del liderazgo transformacional (LT) y la legitimidad (LL) en estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de una universidad

ecuatoriana, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental con alcance correlacional. Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estandarizado que evaluaba los constructos en estudio. El estudio se realizó a una población de 368 estudiantes. Tuvo como resultados una fuerte relación entre los constructos de LT y LL., por ende, tuvo como conclusiones que los estudiantes de Administración de Empresas demandan un mayor enfoque particular en el constructor de consideración individual como elemento clave para cultivar liderazgo transformacional.

Castillo (2023) en su investigación titulada:

Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del Hospital Básico de Huaquillas, Ecuador. Su investigación fue de enfoque cuantitativo con método descriptivo de corte transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 35 enfermeros de las diferentes áreas del Hospital Básico Huaquillas, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, sobre liderazgo transformacional y el segundo cuestionario fue sobre "motivación", se realizó la recolección de datos y procesamiento mediante el SPSS. Se mostró en los resultados el nivel de liderazgo transformacional, se pudo evidenciar que el 65.7% de los enfermeros muestran un nivel alto, seguido del 31.4% se encuentran en un nivel medio y el 2.9% tuvo un nivel bajo; en lo referente al nivel de motivación el 65.7% de los enfermeros mostraron un nivel regular y el 34.3% un nivel bueno.

Álvarez et al., (2024) en su investigación titulada:

"Gobierno electrónico en la prestación de servicios públicos: el caso del Departamento de Catastro del GAD (Puerto López)", se planteó como objetivo general, determinar un modelo de gobierno electrónico que optimice

los procesos y facilite los servicios públicos del departamento de catastro del GAD Puerto López. La metodología fue de enfoque mixto, cualitativo por los métodos histórico - lógico, análisis - síntesis, revisión bibliográfica, es cuantitativo por el método matemático - estadístico, se recopiló la información por medio de un cuestionario dirigido a los empleados del departamento de catastro para diagnosticar los procesos actuales de la dirección del mismo, lo cual dio como resultado que los procesos y servicios son lentos, e ineficientes, no existe automatización de la información, falta de políticas de gobierno electrónico, poca publicación de las necesidades, infraestructura tecnológica obsoleta. Por lo cual se diseñó un modelo de Gobierno Electrónico donde se establecieron leyes, normas, funciones del talento humano, y los requerimientos tecnológicos, misma propuesta que fue validada por juicio de expertos alcanzando respuestas favorables en cuanto a la factibilidad para su aplicación, se determinó que es alcanzable, y entendible por su descripción detallada conceptual y gráficamente.

Romandía y Ordaz (2022) en su investigación titulada:

“Gobierno electrónico en los municipios del estado de Sonora 2016-2021” el trabajo se reflexiona acerca de las acciones de transparencia municipal en Sonora, a partir del estudio de los portales de internet, de acuerdo con el marco normativo, se sustenta en el análisis documental y estadístico de la información generada durante poco más de cinco años. Se realiza un análisis comparativo del cumplimiento que en materia de transparencia realizan los ayuntamientos, destacando el antes y el durante de esta labor en el tiempo de la pandemia del COVID-19. Tuvo como objetivo analizar el cumplimiento normativo de los gobiernos municipales se observaron los portales de transparencia y rendición de cuenta de los 72 municipios de sonora, permitiendo así calificar de manera puntual el nivel de cumplimiento, generando así información de la situación actual con la que se cuenta en dichas administraciones, de los 72 municipios del estado de Sonora, sólo el 11% de ellos no cumplen con lo establecido mientras, el 81% de los gobiernos municipales cumplen con las especificaciones establecidas.

Nacional

Soto (2021), en su tesis titulada:

“Gobierno electrónico y satisfacción de los usuarios del Programa nacional de oportunidades laborales del MTPE– Lima 2021”. La metodología usada fue diseño no experimental, para el proceso de recolección de datos, se elaboraron dos cuestionarios estructurados para medir las variables: gobierno electrónico y satisfacción del usuario, los mismos que fueron aplicados a la muestra conformada por 86 usuarios del Programa nacional de oportunidades laborales del MTPE, los instrumentos pasaron por un proceso de validación y fiabilidad. Se obtuvieron los resultados que permiten evidenciar la existencia de la relación entre el gobierno electrónico y la satisfacción del usuario del Programa Nacional de oportunidades laborales del MTPE, en la ciudad de Lima el 2021, al obtenerse que el valor de $p = 0,000$ el cual fue menor a $0,05$, adicionalmente se obtuvo el resultado del coeficiente de correlación de Spearman con: $0,609^{**}$

Acuña (2022) en su tesis titulada:

“El gobierno electrónico y su relación con la gestión pública en el Gobierno Regional de Lima - período 2016-2019” tuvo como objetivo general determinar si el gobierno digital esta relacionada con la gestion publica en el Gobierno Regional de Lima, con un enfoque cuantitativo, se aplico el metodo hipotetico dedutivo, tiene un alcance correccional y u diseño no experimental de corte transversal. Su poblacion fue de 167 personas entre ellos hay funcionarios y personal administrativo de dicho gobierno. Se concluyo con el 95% de nivel de significancia, por ende existe un coeficiente correlación positiva.

Huamani (2021) en su tesis titulada:

“Gobierno Electrónico y Gestión Administrativa, en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Yauli 2019” tuvo como objetivo principal el determinar el grado de relación entre estas ambas variables. El estudio es de tipo aplicado, se considerado dentro de las investigaciones descriptivas-relacionales, así que se describió, comparo y analizo las variables y dimensiones. En este estudio se encontraron una relación positiva alta entre las variables de estudio que es de 0.773 según de R de Pearson. Los datos con las cuales se trabajó provienen de cuestionario aplicado a los servidores, dicho cuestionario cuenta con reactivos, en tipo de escala Likert, de los cuales 23 reactivos son para la variable Gobierno Electrónico, mientras los 24 restantes para la variable gestión administrativa. El instrumento se tomó la evaluación por expertos (04), el cual determinaron que el instrumento era efectivo ya que su nivel de confiabilidad para ambas variables es de $\alpha = 0.917$

Eduar (2024) en su tesis titulada:

“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, tuvo como objetivo determinar la asociación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los diferentes servicios. La investigación fue básica, diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 25 profesionales de enfermería que laboran en la Microred Conchán, se empleó el muestreo no probabilístico. Los datos obtenidos fueron procesados con el programa Excel y STATA, se llegó a concluir que existe asociación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral encontrando significancia estadística $p=0.05$, estos resultados explican por la presencia de otras variables intervinientes como la edad.

Terrones (2023) en su investigación titulada:

“El Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022”. Su marco metodológico, fue de tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional con corte transversal. La población de 32 docentes, como técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno para la variable Liderazgo transformacional y otro para Desempeño laboral, cuya validez se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por la técnica Alfa de Cronbach. Como resultados procesados mediante el software SPSS V25, se obtuvo que existe una correlación positiva alta entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes ($r= 0,715$) y el nivel de significancia de ($p=0.000$) < al 5%, indicando que a mejor liderazgo transformacional mayor será el desempeño laboral. Finalmente, se concluyó que dentro de la institución si existe un buen liderazgo transformacional y por lo tanto un desempeño laboral eficiente.

Local

Hidalgo (2023) en su tesis:

“Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022”, la investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, transversal, no experimental, correlacional para la variable liderazgo transformacional con las dimensiones de las competencias carismáticas, inspiracionales, estimulación y consideración con la calidad de servicio, 161 trabajadores fue la población y una muestra probabilística de 61 de ellos, los datos se obtuvieron mediante el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID), el cual fue elaborado por Castro, Nader y Casullo, (2007) en base a la Modelo de liderazgo de rango completo; adaptado al medio local

por” (Galindo, 2017). El instrumento tiene 12 ítems, los cuales permitieron medir el liderazgo transformacional, con las cinco respuestas alternativas en escala de Likert. La calidad de servicio se utilizó un cuestionario consta de 20 preguntas en escala de Likert. Se concluyó que existieron implicancias entre liderazgo transformacional que experimentó respuestas de nivel alto con el 60,7% con un Rho de Spearman de 0,625.

Saldarriaga (2021) en su tesis titulada:

“Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021”, su objetivo fue determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021, la investigación es de tipo descriptiva, correlacional, no experimental, aplicada, cuantitativa, la población estuvo conformada por los 89 trabajadores administrativos de la municipalidad, la muestra fue no probabilística, empleando la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por 12 preguntas para cada variable en escala de Likert. Los resultados obtenidos determinó la influencia de 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.

Veliz (2024) en su investigación titulada:

“Estilos de liderazgo y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de las municipalidades distritales de Zarumilla, 2022” tuvo como objetivo determinar la manera que influyen los estilos de liderazgo sobre la motivación laboral de los colaboradores de las municipalidades distritales de la provincia de Zarumilla, 2022; diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional; enfoque cuantitativo, nivel descriptivo; además, tuvo una población conformada por 479 colaboradores, de los cuales 213 conformaron la muestra; se consideró un cuestionario tipo

encuesta que posee 34 interrogantes, los mismos que se aplicaron a los colaboradores de las entidades municipales; los resultados de las encuestas se procesaron en Excel, donde se validaron, tabularon y codificaron los datos y para realizar el análisis se empleó el programa SPSS. Se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis, poseyendo un 0.157 de correlación positiva en un nivel bueno con un nivel de significancia de 0.022 siendo menor a 0.05. Los resultados demostraron que, existe implicancia positiva con un grado bueno respecto a los estilos de liderazgo y la motivación, además, implicancias positivas buenas entre el liderazgo transformacional; se debe dar relevancia a la aplicación de un estilo de liderazgo transformacional, con la finalidad que se encuentren realmente motivados y puedan cumplir con sus labores.

Gonzales (2024) en su investigación:

“Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022”, 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, fue de tipo investigación aplicada, con un alcance descriptivacorrelacional, su fue diseño no experimental, el enfoque cuantitativa, la población estuvo compuesta por 62 colaboradores de la institución comprendidos por trabajadores administrativos y docentes, el instrumento fue el cuestionario que estuvo compuesto por 12 interrogaciones para cada variable en escala de Likert determinando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach un valor de 0.821 para el instrumento que midió la variable liderazgo transformacional y 0.826 para la variable satisfacción laboral. El resultado, de la 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 que se corroboran con el Rho de Spearman de 0.562 confirmando la correlación positiva considerable entre estas variables

con una significancia bilateral de 0.001 indicando la aceptación de la hipótesis planteada en la investigación. Se concluyó que, que el liderazgo transformacional tiene una implicancia positiva considerable en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del instituto de educación superior, entendiéndose que al ejercer un liderazgo eficaz en la institución permite fortalecer las relaciones interpersonales.

Balladares (2023) en su tesis:

“Comunicación organizacional en el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú, 2022”; su objetivo general fue determinar las implicancias de la comunicación organizacional en el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú, 2022. Su metodología fue aplicada de tipo descriptiva – correlacional, de diseño transversal no experimental, con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 76 trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. La técnica fue encuesta para la recopilación de datos, utilizando como instrumento el cuestionario el cual comprende 12 preguntas por cada variable, se utilizó la escala de Likert para la valoración de los ítems. Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas con respecto a la comunicación organizacional, que se mide a través de la comunicación interna y externa, se sitúa en el nivel alto con un 68.4% demostrando su implicancia en la variable liderazgo transformacional la cual alcanzo un nivel alto de 60.5% y un Rho de Spearman del 0.601 de correlación y/o asociación positiva considerable. Se determinó que la variable de CO tiene una implicancia de 68.4% en el LT con un 60.5% ubicándose estas en el nivel alto, resultados que se corroboran mediante el Rho Spearman, obteniendo 0.601 de correlación y/o asociación positiva considerable.

2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

Hardware

“Se refiere a los componentes físicos de la computadora y otros dispositivos digitales como tabletas, escáneres y teléfonos inteligentes” (Oz, 2008, p. 111).

Software

“Es una serie de instrucciones para que una computadora ejecute uno o varios procesos, como mostrar textos, manipular números, copiar o eliminar documentos, etc.” (Oz, 2008, p. 147).

Información

“Es un recurso más, es el conjunto de datos transformados de forma que contribuye a reducir la incertidumbre del futuro y, por tanto, ayuda la toma de decisiones” (Lapiedra et al, 2011, p. 6).

Comunicación

“Es una actividad básica en las relaciones humanas y adquiere una amplia relevancia en el funcionamiento de los grupos sociales que tiene como propósito el cumplimiento oportuno de objetivos estratégicos” (Bueno et al, 2018, p. 152).

Adaptabilidad

“Es el mecanismo mediante el cual la organización responde a los cambios inducidos externa e internamente. Es el tiempo de reacción y de respuesta de la organización a los cambios.....” (Chiavenato, 2011, p. 30).

Proceso

“Acciones realizadas por los individuos, los grupos y las organizaciones como resultado de los insumos, que conducen a ciertos resultados” (Robbins y Judge, 2013, p.25).

Dirigir

“Vigilar actividades para garantizar que se lleven a cabo según se haya planeado y corregir cualquier desviación significativa” (Robbins y Judge, 2013, p. 7).

Eficacia

“Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores” (Robbins y Judge, 2013, p.29).

Competencias

“Las competencias son el conjunto de habilidades o capacidades que cada persona tiene para desarrollar un trabajo” (Bonifaz, 2012, p.75).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el Gobierno electrónico y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre el Gobierno electrónico y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1:

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Hipótesis específicas 2:

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Hipótesis específicas 3:

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Hipótesis específicas 4:

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión procesos digitales y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre a dimensión procesos digitales y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

En la prueba de hipótesis se empleará el P – valué Si P – valué es < a 0.05 la hipótesis se acepta. Si P – valué es > a 0.05 la hipótesis se rechaza.

3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tipo de estudio

La investigación fue aplicada porque permitió la solución a los problemas, según Behal (2008) refiere: “busca confrontar la teoría con la realidad, a partir del estudio y la aplicación de la investigación a la solución de problemas específicos, en contextos y características concretas; dirigiéndose a la inmediata aplicación y no al desarrollo de teorías” (p. 20).

Considerando la investigación se determinó que es descriptivo correccional porque se describió la complicitad de las variables, dimensiones e indicadores, a través de su comportamiento y características. Según Pimienta y De la Orden (2012), manifiestan, “el estudio descriptivo, es la observación sistemática, las características y la relaciones entre ellas. Para obtener los datos se vale de estudios de campo, análisis de documentos y encuestas” (p. 68). Asimismo, “los estudios correlacionales intentan constatar las relaciones entre dos o más variables, sin que sean manipuladas” (p. 68).

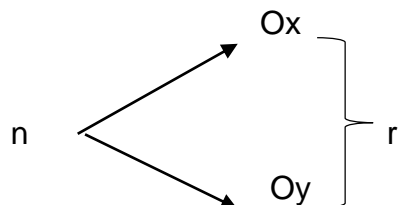
Fue de enfoque cuantitativo porque se aplicó la escala de Likert y su procesamiento se realizó empleando el software estadístico efectuó aplicando el SPSS, que dieron resultados como el P. Valué, el coeficiente de Rho Spearman y tablas de frecuencia. En esta línea Fuentes (2020), dice “el enfoque cuantitativo pone mayor énfasis en la teoría sobre los datos, ya que este paradigma busca identificar variables, dimensiones e indicadores, fundamentados en bases teóricas” (p.135)

Diseño de contrastación de hipótesis

Se empleó el diseño no experimental porque sus datos e información recolectada no se manipulo, según Ríos (2017), refiere “en los estudios no experimentales, no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (p.84). Además, manifiesta el diseño transversal, se “realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del tiempo. Por su

característica no puede estudiar tendencias” (p. 85)., es decir se recolecto los datos en un solo momento, este caso en el año 2025.

Esta investigación empleará el diseño correlacional:



En donde:

n: Muestra

Ox: Observaciones de la variable gobierno electrónico

Oy: Observaciones de la variable liderazgo transformacional

r: Relación entre variables

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población según Ríos (2017) manifiesta “es un conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p. 89).

Tabla 1.

Población del personal de la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal

Categoría personal	Población
Funcionarios	70
Profesionales	18
Técnicos	10
Auxiliares	5
Total	103

Fuente: Oficina de Recursos humanos del MDCP 2024-11-30

Muestra

Nel (2010), indica “Es un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente, con el propósito de inferir tales características a toda la población” (p. 95)

Considerándose que la población es de 103 trabajadores administrativos, por conveniencia a la investigadora se dominó censal e intencional, es decir de 103 personas igual que la población.

Muestreo

Baena (2017) refiere: “es un procedimiento por el cual algunos miembros de una población, personas o cosas, se seleccionan como representativos de la población completa” (p.84). A través del muestreo se permitió conocer las características, el comportamiento o estado actual. Por las características de la muestra, el muestreo fue censal, es decir todos los elementos se le aplicó la encuesta, se realizó en horario de descanso de los trabajadores.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RELACIÓN

3.4.1 Método

Pimienta y De la Orden (2012), definen “procedimiento ordenado y específico que se aplica para conseguir un objetivo, por ejemplo, la manera de hacer un experimento químico, una investigación para realizar un ensayo, etc”. (p. 48).

En el desarrollo de la investigación se emplearon los siguientes métodos:

Método analítico

Morán y Alvarado (2010), definen “es el proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio mediante la separación de cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p.12).

En la investigación las variables se estudiaron en base a sus dimensiones y sus dimensiones a bases de indicadores.

Método deductivo

Baena (2017), define “empieza por las ideas generales y pasa a los casos particulares y, por tanto, no plantea un problema. Una vez aceptados los axiomas, los postulados y definiciones, los teoremas y demás casos particulares resultan claros y precisos” (p. 34).

Método inductivo

En la investigación este método se aplicó, procesando las encuestas, para después interpretar los resultados y se llegó a la conclusión, entonces vas de lo particular a lo general. Según Baena (2017), define:

El método inductivo como el aquel que consiste en un razonamiento que transita de la observación de los fenómenos a una ley general para todos los fenómenos de un mismo género. Afirmada en la experiencia de algunos casos de un fenómeno, pasa a dar una ley para todos los casos de fenómenos de la misma especie. (p. 34)

Método sintético

Morán y Alvarado (2010), refieren “consiste en integrar los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad” (p.12).

A partir del estudio específico de las variables se reconstruyeron a través de la información para poder entenderlas.

Método cuantitativo

Fundamenta en el cálculo de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual acertado al problema estudiado una serie de postulados que pronuncien relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. El método tiende a generalizar y normalizar resultados. (Bernal, 2016, p. 72)

En la investigación los ítems fueron valorados con la escala de Likert, y su procesamiento se realizó con el SPSS, para probar la hipótesis y encontrar sus relaciones.

3.4.2. Técnica

Bernal (2016), señala “existen variedad de técnicas para la recolección de información, en el trabajo de campo de una determinada investigación” (p. 244). En la ejecución de la investigación se emplearon:

Técnica encuesta

Pimienta y De la Orden (2012) definen “técnica implica a la elaboración del cuestionario, compuesto por un grupo preguntas estandarizadas, con el fin de saber lo que opina ese grupo de personas que se le aplica” (p. 86).

En el estudio los cuestionarios fueron estructurados con 16 preguntas cada uno, para las variables GE y LT, basadas en las dimensiones e indicadores planteados.

Técnica documental

Ríos (2017), refiere “es una técnica que sirve para obtener información que se encuentre en documentos (expedientes, historias clínicas, registros...) que forman parte del estudio como fuente de información” (p. 102).

En el presente estudio se analizaron la información y datos contenida en libros, revistas y registros para realizar el marco teórico.

3.4.3. Instrumentos

Bernal (2016), define “hay una gran variedad de instrumentos para la recolección de información, en el trabajo de campo de una determinada investigación” (p. 244).

Para el proceso de la investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

Cuestionarios

Ñaupas et.al., (2018) dice:

Consiste en un conjunto sistemático de preguntas escritas, en un documento, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y también en las variables e indicadores de investigación. Su propósito es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo. (p.291)

En nuestro estudio se diseñó dos cuestionarios, uno por cada variable con 16 preguntas cada uno, valorada con la Escala de Likert, 1, De acuerdo (DA), 2, Indeciso (I), 3, En desacuerdo (ED), aplicándose en la muestra.

Fichas bibliográficas

Baena (2017) dice:

Todos los libros que vayamos a usar, para nuestro trabajo, hay que registrarlo en fichas bibliográficas que contendrán la información mínima suficiente para identificar la obra. Con esto podemos organizar nuestras fuentes y diversos archivos para una o varias investigaciones. (p. 107)

Se utilizó fichas bibliográficas para reconocer la información contenida en libros, registro e informes que permitieron construir el estado del arte.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Procesamiento

Después de haberse aplicado el cuestionario, estos instrumentos de medición se ordenaron por variables de estudio en este caso el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional. Luego se organizaron todos los datos tabulándolos en una hoja de Excel por variable; exportándolos a un programa de Rho Sperman, para la correlacionar las variables de estudio, la significación bilateral para la determinar la aprobación o rechazo de la hipótesis, así mismo, tablas de frecuencia para establecer la correlación entre las dimensiones y variables.

Análisis de datos

Los resultados obtenidos por SPSS, se interpretaron considerando la estadística descriptiva y experimental obteniendo una nueva información que se contrastó que se analizó y discutió con las bases teóricas, científicas y los hallazgos de los investigadores; producto de ello se llegó a conclusiones concordantes con los objetivos planteados en la investigación: Determinar la relación del gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Molina et.al. (2008) definen el Alfa de Cronbach, “es un coeficiente que analiza concretamente la consistencia interna de la escala como una dimensión de su fiabilidad mediante el cálculo de la correlación entre los ítems de la escala” (p. 73).

Tabla 2.

Rangos del Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad (dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy baja

Fuente: (Palella y Martins , 2006)

Para la variable GE se aplicó una muestra piloto de 30 trabajadores, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.72 (ver tabla 5). Del mismo modo, para la variable LT se aplicó una prueba piloto de 30 trabajadores obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.75 (ver tabla 6), (Anexo 5 y 6).

Tabla 3.

Análisis de fiabilidad de la variable gobierno electrónico.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.72	16

Fuente: Cuestionario

Tabla 4.

Análisis de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.75	16

Fuente: Cuestionario

3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Gobierno electrónico

Definición conceptual

“El gobierno electrónico es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para proveer servicios gubernamentales independientes del tiempo, distancia y complejidad organizacional” (Naser y Gatón, 2011, p. 11).

Definición operacional

La variable independiente, sus datos se obtuvieron a través del diseño de un cuestionario estructurado en base a sus dimensiones: Tecnología digital, infraestructura tecnológica, personal, proceso digital y sus respectivos indicadores. Se empleará la escala de Likert con 5 alternativa: totalmente acuerdo (TA): 5; de acuerdo (DA): 4; indeciso (I): 3; en desacuerdo (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD): 1; y se emplearon como técnica el cuestionario a los 103 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal.

Tabla 5*Dimensiones, indicadores, ítems e instrumento y escala de medición*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Vi: Gobierno Electrónico	Tecnología digital	Redes de comunicación Aplicaciones Información	1,2,3,4	Cuestionario
	Infraestructura tecnológica	Dispositivos Conectividad	5,6,7,8	La escala de medición que se empleará es la Escala de Likert:
	Personal	Habilidades Conocimientos Destrezas Competencias	9,10,11,12	a) Totalmente de acuerdo (TA)=5 b) De acuerdo (DA)=4
	Proceso Digital	Automatización de procesos Efectividad	13,14,15,16	c) Indeciso (I)=3 d) En desacuerdo (ED)= 2 e) Totalmente desacuerdo (TD)=1

Fuente: cuestionario

Variable dependiente: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

“El liderazgo transformacional es aquel capaz de producir cambios importantes en la misión, visión, cultura, innovar en productos y tecnología”. (Aguiar, 2017, p.36).

Definición operacional

La variable dependiente, sus datos se obtendrán a través del diseño de un cuestionario estructurado en base a sus dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual, estimulación intelectual y sus respectivos indicadores. Se empleará la escala de Likert con 5 alternativa: totalmente acuerdo (TA): 5; de acuerdo (DA): 4; indeciso (I): 3; en desacuerdo (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD): 1; y se empleará como técnica un cuestionario a los 103 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal.

Tabla 6.

Dimensiones, indicadores, ítems e instrumento y escala de medición

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Vd: Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	Confianza Identificación Compromiso	1,2,3,4	Cuestionario
	Motivación inspiradora	Comunicación Visión Motivación	5,6,7,8	La escala de medición que se empleará es la Escala de Likert:
	Consideración individual	Necesidades Escucha Habilidades	9,10,11,12	a) Totalmente de acuerdo (TA)=5 b) De acuerdo (DA)=4
	Estimulación intelectual	Desarrollo profesional Creativitos Innovadores	13,14,15,16	c) Indeciso (I)=3 d) En desacuerdo (ED)= 2 e) Totalmente desacuerdo (TD)=1

Fuente: cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADO

La información que se presenta en este acápite es producto de la aplicación de encuestas a los trabajadores de la municipalidad distrital de Canoas Punta Sal relacionadas a la variable de estudio: gobierno electrónico y el liderazgo transformacional, información que se presenta en tablas y coeficiente.

Objetivo general: Determinar la relación del gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

Tabla 7.

Nivel de gobierno electrónico y el liderazgo transformacional

Nivel	Gobierno electrónico			Liderazgo Transformacional	
	Puntuación	N°. Enc	%	N°.Enc	%
Bajo	16 - 37	22	21%	5	5%
Medio	38 - 59	73	71%	78	76%
Alto	60 - 80	8	8%	20	19%
Total		103	100%	103	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 7, se distingue, del total de encuestados de la variable gobierno electrónico, el 8% se ubica en el nivel alto; el 71% en el nivel medio y el 21% en el nivel bajo, teniendo un nivel de relación con el liderazgo transformacional está situándose en el nivel alto 19%, con 76% en nivel medio y con 5% en nivel bajo. Evidenciándose que el nivel medio predomina en ambas variables, mostrando que

la gestión digital y el estilo de liderazgo aún no alcanzan niveles altos de madurez, pero cuentan con bases sólidas para desarrollarse.

Objetivo específico 1: Describe la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 8.

Nivel de tecnología digital y el liderazgo transformacional.

Nivel	Tecnología digital			Liderazgo transformacional			
	Puntuación	Nº. Enc	%	Nivel	Puntuación	Nº. Enc	%
Bajo	4 - 9	12	12%	Bajo	16 - 38	5	5%
Medio	10 - 15	79	77%	Medio	39 - 61	78	76%
Alto	16 - 20	12	12%	Alto	62 - 80	20	19%
	Total	103	100%		Total	103	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En tabla 8, se distingue, del total de encuestados de la dimensión de tecnología digital, el 12% se ubica en nivel alto, el 77% en nivel medio y el 12% en nivel bajo, teniendo una relación con la variable liderazgo transformacional el cual está situado en el nivel alto 19%, el 76% se encuentra en el nivel medio y el 5%, se encuentra en nivel bajo. Por tanto, las redes de comunicación, las aplicaciones e información de la dimensión de la tecnología digital y el liderazgo transformacional predomina el nivel medio con 77% y 76%. Evidenciando que el aprovechamiento de la tecnología puede ser clave para mejorar la capacidad de gestión transformacional.

Objetivo específico 2: Explicar la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes

Tabla 9.*Nivel de infraestructura tecnológica y liderazgo transformacional*

Nivel	Infraestructura			Liderazgo transformacional			
	Puntuación	Nº.En	%	Nivel	Puntuación	Nº.En	%
Bajo	4 - 9	38	37%	Bajo	16 - 38	5	5%
Medio	10 - 15	57	55%	Medio	39 - 61	78	76%
Alto	16 - 20	8	8%	Alto	62 - 80	20	19%
	Total	103	100%		Total	103	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En tabla 9, se distinguen que el total de encuestados de la dimensión infraestructura, el 8% se ubica en el nivel alto, el 55% en el nivel medio y el 37% en el nivel bajo, teniendo una relación con la variable liderazgo transformacional el cual está situado en el nivel alto 19%, el 76% se encuentra en el nivel medio y el 5%, se encuentra en nivel bajo. Por tanto, los dispositivos y la conectividad de la dimensión infraestructura y el liderazgo transformacional predomina el nivel medio con 55% y 76% respectivamente. Demostrando que es importante fortalecer la infraestructura para potenciar el liderazgo y mejorar la gestión organizacional.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 10.*Nivel de personal y liderazgo transformacional*

Nivel	Personal			Liderazgo transformacional			
	Puntuación	Nº.En	%	Nivel	Puntuación	Nº.En	%
Bajo	4 - 9	12	12%	Bajo	16 - 38	5	5%
Medio	10 - 15	75	73%	Medio	39 - 61	78	76%
Alto	16 - 20	16	16%	Alto	62 - 80	20	19%
	Total	103	100%		Total	103	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En tabla 10, se distinguen que el total de encuestados de la dimensión de personal, el 16% se ubica en el nivel alto, el 73% en el nivel medio y el 12% en el nivel bajo, teniendo una relación con la variable liderazgo transformacional, el cual este

situado en el nivel alto 19%, el 76% se nuestro el nivel medio y el 19% se encuentra en nivel bajo. Por tanto, las habilidades, los conocimientos y destrezas de la dimensión de personal y la variable liderazgo transformacional predomina el nivel medio con 73% y 76% respetivamente, demostrando que es importante la capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre proceso digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 11

Nivel de proceso digital y liderazgo transformacional

Nivel	Proceso digital			Liderazgo transformacional			
	Puntuación	N°. Enc	%	Nivel	Puntuación	N°.Enc	%
Bajo	4 - 9	34	33%	Bajo	16 - 38	5	5%
Medio	10 - 15	57	55%	Medio	39 - 61	78	76%
Alto	16 - 20	12	12%	Alto	62 - 80	20	19%
Total		103	100%	Total		103	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 11, se distinguen que el total de encuestados de la dimensión de personal, el 12% se ubica en el nivel alto, el 55% en el nivel medio y el 33% en el nivel bajo, teniendo una relación con la variable liderazgo transformacional, el cual este situado en el nivel alto 19%, el 76% se muestra el nivel medio y el 19% se encuentra en nivel bajo. Por tanto, la automatización de procesos y efectividad de la dimensión de proceso digital y la variable liderazgo transformacional predomina el nivel medio con 55% y 76% respetivamente. Esto limita la eficiencia organizacional y el alcance del liderazgo transformacional. Optimizar los procesos internos permitirá mayor eficiencia y un liderazgo más efectivo.

Prueba de hipótesis general:

H_A: Existe relación positiva significativa entre el Gobierno electrónico y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre el Gobierno electrónico y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

Tabla 12

Correlación entre gobierno electrónico y el liderazgo transformacional

Rho de Spearman		Gobierno Electrónico	Liderazgo transformacional
Gobierno Electrónico	Coeficiente de correlación		,759**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N		103
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,759**	
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	103	

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 12, se distinguen que existe correlación positiva muy fuerte y significativa, expresada por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.759 y una correlación bilateral $0.001 < 0.05$, demostrando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, este resultado es estadísticamente positivo al 1%. Esto muestra que la implementación efectiva de procesos digitales dentro de la municipalidad está estrechamente vinculada con la capacidad de los líderes para transformar, innovar y dirigir de manera más eficiente. Este resultado refuerza la importancia de impulsar la digitalización como motor del liderazgo organizacional.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_A: Existe relación positiva significativa entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 13

Correlación entre tecnología digital y liderazgo transformacional

	Rho de Spearman	Tecnología Digital	Liderazgo transformacional
Tecnología Digital	Coeficiente de correlación		,639**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N		103
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,639**	
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	103	

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 13, se distinguen que existe correlación positiva considerable y significativa, expresada por el coeficiente de correlación de Spearman del 0.639 y una correlación bilateral $0.001 < 0.05$, demostrando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, este resultado es estadísticamente positivo al 1%. Esto indica que a medida que la municipalidad optimiza el uso de herramientas digitales, los líderes pueden innovar y guiar con mayor efectividad

Prueba de hipótesis específica 2:

H_A: Existe relación positiva significativa entre la dimensión infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 14*Correlación entre infraestructura tecnológica y liderazgo transformacional*

Rho de Spearman		Infraestructura tecnológica	Liderazgo transformacional
Infraestructura tecnológica	Coeficiente de correlación		,701**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N		103
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,701**	
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	103	

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 14, se distinguen que existe correlación positiva considerable y significativa, expresada por el coeficiente de correlación de Spearman del 0.701 y una correlación bilateral $0.001 < 0.05$, demostrando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, este resultado es estadísticamente positivo al 1%. Evidenciando que los con equipos, conectividad y plataformas robustas permite a los líderes ser más efectivos y gestionar cambios con mayor éxito.

Prueba de hipótesis específica 3:

H_A: Existe relación positiva significativa entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 15*Correlación entre personal y liderazgo transformacional*

Rho de Spearman		Personal	Liderazgo transformacional
Personal	Coeficiente de correlación		,701**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N		103
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,701**	
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	103	

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 15, se distinguen que existe correlación positiva considerable y significativa, expresada por el coeficiente de correlación de Spearman del 0.701 y una correlación bilateral $0.001 < 0.05$, demostrando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, este resultado es estadísticamente positivo al 1%. Este descubrimiento demuestra que el desarrollo de habilidades, conocimientos y destrezas en los colaboradores es esencial para que los líderes puedan implementar estrategias de cambio e innovación de forma más efectiva.

Prueba de hipótesis específica 4:

H_A: Existe relación positiva significativa entre la dimensión procesos digitales y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

H₀: No existe relación positiva ni significativa entre a dimensión procesos digitales y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.

Tabla 16*Correlación entre procesos digitales y liderazgo transformacional*

Rho de Spearman		Procesos digitales	Liderazgo transformacional
Procesos digitales	Coeficiente de correlación		,709**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N		103
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,709**	
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	103	

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 16, se distinguen que existe correlación positiva considerable y significativa, expresada por el coeficiente de correlación de Spearman del 0.709 y una correlación bilateral $0.001 < 0.05$, demostrando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, este resultado es estadísticamente positivo al 1%. Demostrando que la automatización y eficiencia de los procesos internos permiten a los líderes dedicar más tiempo a tareas estratégicas, incrementando su capacidad de gestión e innovación dentro de la organización.

4.2. DISCUSIÓN

Objetivo General: Determinar la relación del gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024. El gobierno electrónico hace décadas se difundido con mayor fuerza, ubicándose en las tendencias de la informática y la comunicación, y entrando a escenarios de la administración pública, a fin de lograr una gestión moderna, eficiente e innovadora. En la tabla 7, se distingue el nivel de relación entre variables con 71% de las respuestas de encuestados y con 76% se ubicaron en el nivel medio respectivamente. Estos resultados indicaron que las TICs se están implementando progresivamente que las autoridades deben estar a la vanguardia de la tecnología digital para un mejor desenvolvimiento administrativo organizacional. Al

determinarse un coeficiente de Spearman de 0.759 y una significación bilateral $0.001 < 0.05$, revelaron una correlación positiva muy fuerte y significativa al 1% demostrándose la aceptación de la hipótesis alterna sugiriendo que las dimensiones proceso digital, tecnología, infraestructura y personal deben implementarse a fin de encontrar un liderazgo transformacional más efectivo. Los líderes deben trabajar en base a dicciones estratégicas relacionada a gobierno electrónico para fortalecer y considerar a la municipalidad como una entidad que brinde un excelente servicio a los ciudadanos originado por la capacidad de respuesta y demanda de ciudadano. Expresando que una buena implementación de gobierno electrónico la institución y el personal involucrado se empodera para el mejor ejercicio de sus funciones. Terrones (2023), descubrió que la asociación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en los docentes en la institución pública en Chepén, obteniendo ($r= 0,715$) y el nivel de significancia de ($p=0.000$) $<$ al 5%, revelan una correlación positiva alta y significativa, encontró que es importante el gobierno electrónico en la administración pública, por que obliga la modernización de una gestión. Estos resultados coinciden con los encontrados en el estudio realizado en la municipalidad distrital de Canoas Punta Sal. Entendiéndose que el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional se relacionan y complementan, porque las tendencias actuales tanto nacionales e internacionales exigen que las personas que estén dentro de una institución debe contar un soporte tecnológico a fin de alcanzar el fortalecimiento institucional puesto que los gobiernos locales son los que estan mas cerca a los ciudadanos y estos demandan los servicios publicos a diario, por tanto debe darse respuesta oportunamente y satisfacer sus demandas. Al respecto Rodríguez et al. (2011) manifiestan que la optimización de servicios, la participación ciudadana, se da través de la tecnología, el Internet y los nuevos medios. Asi mismo, Robbins y Judge (2009) describen que los líderes transformacionales infunden en sus colaboradores por bien de la organización, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario.

Objetivo específico 1: Describe la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. La tecnología digital son dispositivos conectados donde se recolecta, procesa, almacenan y distribuyen la información lo que ayuda que las decisiones se tomen de una forma más efectiva. Esto coincide con Loveless y Williamson (2017) manifiestan que la tecnología son herramientas, el hardware, dispositivos y un surtido de materiales, conectado a los sistemas operativos, el software, las interfaces gráficas y otros monitores sensoriales que influyen en el encuentro del usuario con la información y sus contenidos. En la tabla 8, se evidencia que el nivel de relación entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional, prevalece el nivel medio con 77% y 76% respectivamente. Estas cifras demuestran la poca presencia de herramientas tecnológicas adecuadas, como redes de comunicación, aplicaciones e información accesible y poca percepción de liderazgo transformacional en la municipalidad. Se describe un coeficiente de correlación de Spearman de 0.639 y una significación bilateral $0.001 < 0.05$, indicando que existe una relación positiva considerable y significativa al 1% demostrando que se acepta la hipótesis alterna, expresando que el uso adecuado de redes de comunicación, aplicaciones e información fortalece las prácticas de liderazgo transformacional. A nivel local, los hallazgos son coherentes con la investigación de Veliz (2024), identificó una correlación positiva entre estilos de liderazgo y uso de herramientas tecnológicas, obteniendo ($r= 0.157$) y el nivel de significancia de ($p= 0.022$) siendo menor a 0.05. Concluyendo que el liderazgo transformacional impulsa el uso de tecnologías digitales como medio para fortalecer la motivación y el desempeño laboral. Por lo tanto, según la base teórica de la presente investigación se sustenta que una adecuada gestión de redes, aplicaciones favorece las condiciones necesarias para que los líderes transformacionales inspiren, comuniquen eficazmente y motiven al personal en sus funciones, por ende, la municipalidad debe incrementar la inversión en software de gestión, herramientas colaborativas y plataformas de datos en tiempo real, para que los líderes puedan tomar decisiones basadas en evidencia y fortalecer la transparencia.

Objetivo específico 2: Explicar la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. Una infraestructura tecnológica desarrollada permite el fortalecimiento de competencias de liderazgo transformacional, como la estimulación intelectual o la motivación inspiradora, permitiendo una gestión eficiente e innovadora. En la tabla 9, el nivel medio predomina tanto en infraestructura tecnológica como en el liderazgo transformacional con el 55% y 76% respectivamente. Este lazo muestra que contar con infraestructura suficiente, aunque no óptima, permite desarrollar ciertos aspectos del liderazgo transformacional, como la motivación inspiradora y la estimulación intelectual, Laudon y Laudon (2016), dicen la infraestructura de TI es el conjunto de dispositivos físicos y aplicaciones de software demandadas para utilizar en toda empresa. Se determinó un coeficiente de 0.701, y significación bilateral $0.001 < 0.05$, indicando una relación positiva considerable y significativa 1 % entre ambas demostrando la aceptación de la hipótesis alterna, sugiriendo la presencia de dispositivos tecnológicos adecuados y una buena conectividad repercute favorablemente en las dimensiones del liderazgo transformacional. Estos resultados son coherentes con la investigación de Huamani (2021), donde se evidencio la relación entre G.E y Gestión Administrativa, se encontro una relación positiva alta entre las variables que es de 0.773 según de R de Pearson. Demostrando que a un mayor G.E la gestión administrativa es eficiente. En base a la teoría sostiene que una infraestructura tecnológica adecuada es el soporte que permite a los líderes transformacionales ejecutar planes estratégicos, mejorar la comunicación y supervisar eficazmente los procesos institucionales. En el caso de la Municipalidad de Canoas Punta Sal, estos datos refuerzan que sin una base tecnológica adecuada no es posible ejercer plenamente funciones de influencia, motivación ni estimulación por parte de los líderes. Así, el liderazgo transformacional queda limitado a un enfoque operativo más que visionario. Por tanto, contar con dispositivos funcionales y conectividad estable se convierte en un pilar que favorece la visión, el compromiso y la proactividad del líder transformacional.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. Las autoridades deben invertir en capacitación continua y motivación, de modo que el talento humano actúe como agente facilitador de la transformación digital institucional. En la tabla 10, el personal como el liderazgo transformacional tienen una tendencia predominante en el nivel medio con el 73% 76% respectivamente. Este resultado refleja que el desarrollo de capacidades digitales en el personal no solo mejora la adopción del gobierno electrónico, sino que potencia una cultura organizacional basada en el cambio, coherente con el liderazgo transformacional según lo planteado por Sánchez (2009) y Fischman (2015). Se determinó un coeficiente de 0.701, y significación bilateral 0.001 <0.05, se distingue que existe correlación positiva considerable y significativa 1%, demostrando la aceptación de la hipótesis alterna, sugiriendo una mayor preparación, conocimiento, habilidades y competencias digitales, mejora la percepción y práctica del liderazgo transformacional dentro de la institución. Estos resultados coinciden con lo identificado por Saldarriaga (2021) en la Municipalidad de Zarumilla, donde se observó que el liderazgo transformacional influye en el desempeño del personal con un coeficiente de 0.680 y $p=0.000$. Esta alineación evidencia que existe una relación directa entre el perfil del personal y el tipo de liderazgo que se puede ejercer. Si el personal no está completamente capacitado o adaptado a entornos digitales, el liderazgo se ve limitado en su capacidad para inspirar, delegar eficazmente y fomentar la innovación. En consecuencia, si el personal no cuenta con el desarrollo adecuado, el liderazgo transformacional pierde fuerza. La motivación inspiradora, la consideración individual y la estimulación intelectual solo se ejercen plenamente cuando el talento humano está debidamente preparado y comprometido. En conclusión, el personal capacitado con competencias digitales en Canoas Punta Sal es un factor clave en el desarrollo de un liderazgo transformacional efectivo.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre proceso digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. La automatización de procesos consolidada, permite que la capacidad de respuesta de la municipalidad sea eficiente y eficaz. Un liderazgo transformacional requiere de procesos ágiles, automatizados y eficaces para poder influir, motivar y brindar servicios de calidad. De acuerdo a la tabla 11, se aprecia que predomina el nivel medio tanto en procesos digitales y liderazgo transformacional con el 55% y 76% en nivel medio respectivamente. Este resultado sugiere que la eficiencia y agilidad en los procesos favorecen un entorno propicio para el liderazgo transformacional, fomentando la innovación, la mejora continua y la satisfacción laboral. Coincide con lo indicado por Briano (2024), quien resalta la transformación de procesos como motor del cambio organizacional. La digitalización reduce la burocracia, mejora la transparencia y permite que los líderes concentren sus esfuerzos en inspirar y guiar a sus equipos hacia objetivos estratégicos. Se determinó un coeficiente de 0.709 y una significación bilateral de $0.001 < 0.05$ indicando que existe una relación positiva considerable y significativa al 1% demostrando la aceptación de la hipótesis alterna, lo que confirma que la automatización de procesos y la efectividad digital impactan directamente en la implementación de prácticas de liderazgo transformacional. Hallazgos como el de Soto (2021) en el MTPE, se demostró una correlación positiva ($r=0.609$, $p<0.05$) entre el uso del gobierno electrónico y la satisfacción del usuario, producto de procesos más automatizados. En este contexto, se concluye que la optimización de procesos digitales en la Municipalidad de Canoas Punta Sal influye directamente en el fortalecimiento del liderazgo transformacional, es decir que, a mayor grado de digitalización de procesos, mayor será la efectividad del liderazgo transformacional, ya que este se apoya en herramientas digitales para ejecutar una gestión moderna y centrada en el ciudadano.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La presente investigación evidenció, de manera significativa, que el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal mantienen una relación positiva muy fuerte y significativa, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.759$; $p < .001$). Esto significa que, a medida que se fortalecen las prácticas de gobierno electrónico, también se impulsa el liderazgo transformacional dentro de la institución. Los resultados reflejan que la municipalidad se encuentra alineada con las nuevas tendencias tecnológicas y digitales, demostrando que su personal posee la disposición y capacidad necesarias para asumir los retos que implica la modernización de la gestión pública. Asimismo, se reconoce que, aunque la relación es sólida, existen otros factores que también influyen en el desarrollo del liderazgo, lo cual abre oportunidades para seguir mejorando los procesos institucionales.
- 5.2. La investigación permitió evidenciar que la tecnología digital mantiene una relación positiva considerable y significativa con el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas de Punta Sal, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.639$; $p < .001$). Esto expresa el uso adecuado de herramientas tecnológicas favorece el desarrollo de un liderazgo más dinámico, participativo y adaptable a los cambios del entorno. Sin embargo, los resultados también reflejan que el aprovechamiento de las redes de comunicación, aplicaciones y recursos digitales aún no es pleno dentro de la institución. Este aspecto resulta esencial para fortalecer la capacidad del personal y

su respuesta frente a los retos de la transformación tecnológica en el sector público.

- 5.3. Los resultados obtenidos confirman una relación positiva considerable y significativa entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.701$; $p < .001$). A medida que se mejora la disponibilidad y el uso de equipos, sistemas y conectividad, se potencia el liderazgo institucional orientado a la innovación y la eficiencia. No obstante, la limitada dotación de dispositivos tecnológicos y la conectividad restringida siguen representando obstáculos para el desarrollo de un liderazgo moderno, competente y alineado con las demandas de la era digital.
- 5.4. El análisis evidenció que la preparación y las competencias del personal influyen de manera positiva considerable y significativa en el fortalecimiento del liderazgo transformacional dentro de la municipalidad, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.701$; $p < .001$). A mayor capacitación y disposición del recurso humano, mayor es la capacidad de liderazgo institucional para enfrentar los desafíos tecnológicos. Pese a ello, se observa la existencia de brechas en habilidades y actitudes que dificultan una participación más activa y proactiva del personal en los procesos de cambio y modernización digital.
- 5.5. La investigación demostró una relación positiva considerable y significativa entre los procesos digitales y el liderazgo transformacional, lo que indica que la implementación de procedimientos automatizados y digitales contribuye al fortalecimiento de la gestión pública, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.701$; $p < .001$). Esta relación sugiere que la modernización de los procesos administrativos no solo mejora la eficiencia institucional, sino que también fomenta un liderazgo más estratégico, capaz de guiar a la organización hacia una cultura de innovación y mejora continua.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Es conveniente que la Municipalidad mejore en tecnología y capacite a sus colaboradores, con talleres, programas, etc. logrando fortalecer sus competencias digitales, y que entre líder y trabajador se mejore la comunicación generando la confianza y así se pueda alcanzar el objetivo de la organización, las áreas responsable según su organigrama, son Subgerencia de Recursos Humanos (bajo la Gerencia de Administración y Finanzas) - Subgerencia de Logística y Control Patrimonial (para adquisición de equipos tecnológicos).
- 6.2. Es preferible que la Municipalidad refuerce el desarrollo y la implementación de plataformas digitales, redes de comunicación, aplicaciones internas y mejora en el acceso a información. El uso de estas herramientas facilita la comunicación entre líderes y equipos, promoviendo así un liderazgo transformacional más efectivo y contextualizado, áreas responsables son Gerencia de Planeamiento y Presupuesto - Subgerencia de Cooperación Técnica y Estadística
- 6.3. Se debe poner más énfasis en mejorar la infraestructura tecnológica, modernizando equipos, garantizando conectividad adecuada y acceso a sistemas funcionales. Esto permitirá que los líderes transformacionales puedan operar con herramientas eficientes y brindar un entorno de trabajo favorable para el cumplimiento de los objetivos institucionales, áreas responsables Gerencia de Administración y Finanzas - Subgerencia de Logística y Control Patrimonial
- 6.4. Es necesario establecer programas de formación y actualización continua en habilidades digitales y competencias blandas para el personal. Esto permitirá que los colaboradores no solo cumplan eficazmente sus funciones, sino que también sean partícipes activos del liderazgo transformacional, elevando así la capacidad adaptativa y

estratégica de la entidad, área responsable Subgerencia de Recursos Humanos.

6.5. Es conveniente que la Municipalidad optimice sus procesos internos mediante la automatización y estandarización de trámites digitales, con miras a mejorar la eficiencia y reducir la carga operativa. Esta transformación facilitará un liderazgo transformacional proactivo, centrado en la innovación, el desarrollo y la mejora continua, áreas responsables Gerencia de Planeamiento y Presupuesto - Subgerencia de Planeamiento y Racionalización

VII. REFERENCIA BIBLOGRAFÍCAS

- Aguiar, S. R. (2017). Liderazgo y comportamiento organizacional. México: Editorial Trillas.
- Aguilar, J. L. (2015). Sistemas de información en la empresa : El impacto de la nube, la movilidad y los medios sociales . México: Alfaomega Grupo Editor.
- Álvarez, P. D. E., Bernal, Á. F., y Álvarez, V. B. M. (2024). Gobierno electrónico en la prestación de servicios públicos: el caso del Departamento de Catastro del GAD (Puerto López). Manta: Universidad Estatal del Sur de Mana.
- Arias, V. E. N., Rojas B.R. W., Guitiérrez, M. F., y Pacheco, M. L. E. (2023). Modelos de gobierno digital. Guayaquil, Ecuador: ACVENISPROH EDICIONES.
- Baena, P. G. (2017). Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria.
- Balladares, Z. K. I. (2023). Comunicación organizacional en el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú, 2022 . Tumbes : UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Barragán, M. X. O. (2019). Factores de incidencia del gobierno electrónico en los procesos de transparencia y participación ciudadana en la gestión pública local del Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Behal, R. D. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2016). Metodologia de la Investigación . Colombia : PEARSON.
- Bonifaz, V. C. (2012). Liderazgo empresarial. Red Tercer Milenio.

- Briano, C. A. (2024). La transformación digital de los negocios. Buenos Aire.
- Bueno, B. R., Ramos, S. M., y Berrelleza, G. C. (2018). Elementos basicos de la administración. Mexico: Printed in Mexico.
- Cabrera, B. L. L. (2021). Gobierno Electrónico “Un camino hacia la participación ciudadana”, realidades y perspectivas 2017-2018. Caso Gobernación de Nariño, Colombia. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso Ecuador, Quito.
- Carrasco, D. S. (2006). Metodologia de la investigación científica. Lima: San Marco.
- Castillo, C. A. (2023). Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022. Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGRAW-HILL.
- Comisión Europea. (2024). Informe de 2024 sobre el estado de la Década Digital.
- Eduar, C. I. (2024). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. Pimentel: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.
- Fischman, D. (2015). El líder Transformador I. México: Editorial Planeta Mexicana, S.A. de C.V.
- Gestión. (04 de Noviembre de 2024). Tumbes: reportan incremento del 30% de turistas ecuatorianos. Obtenido de Tumbes: reportan incremento del 30% de turistas ecuatorianos:
- gob.pe. (2023). PCM promueve la digitalización territorial en Tumbes para mejorar la calidad de vida de la población. Tumbes.
- gob.pe. (2024). Perú se posiciona entre los líderes en Gobierno Digital según el Índice de la OCDE 2023.

- 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 .
- Hadi, M. M., Martel, C. C., Huayta, M. F., Rojas, L. C., y Arias, G. J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Puno: Primera edición digital.
- Heredia, R. J. (2018). Ecosistemas Digitales, la revolución de todas las industrias. San José, Costa Rica: Digital Mart Ltda.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación . Mexico: McGRAW-HILL.
- Hidalgo, K. A. (2023). Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad del servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Honores, C. J. (2021). Gobierno electrónico: Hacia una tecnología humana, democrática y transparente. Huancayo: Universidad Continental SAC.
- Huamani, W. F. (2021). Gobierno electronico y la gestión administrativa en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Yauli del 2019. HUANCAVELICA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA.
- Huerta, A. D. A. (2022). El gobierno electrónico y su relación con la gestión pública en el Gobierno Regional de Lima - período 2016-2019. Centros de Altos Estudios Nacionales, Lima.
- Lapiedra, A. R., Devece, C. C., y Guiral, H. J. (2011). Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa. Universitat Jaume.
- Laudon, K., y Laudon, J. (2016). Sistemas de información gerencial. México: PEARSON EDUCACIÓN.

- Loveless, A., y Williamson, B. (2017). *Nuevas Identidades de Aprendizaje en la Era Digital*. Madrid: NARCEA, S. A. DE EDICIONES.
- Medina, R. M. Á., Rojas, L. C. R., Bustamante, H. W., Loaiza, C. R. M., Martel, C. C. P., y Castillo, A. R. Y. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Mongragón, B. M. A. (2014). *USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA*. *Librero americana*.
- Molina, M. X., Martínez, F. T., Ares, V. A., y Emil, H. V. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas*. España: Rubes Editorial.
- Morán, D. G., y Alvarado, C. D. G. (2010). *Métodos de investigación*. Mexico: Métodos de investigación.
- Morduchowicz, R. (2021). *Competencia y habilidades digitales*. Montevideo: UNESCO.
- N. Lussier, R., y F. Achua, C. (2010). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México, D.F., México: CENGAGE Learning.
- Naser, A., y Gatón, C. (2011). *El gobierno electrónico en la gestión pública*. Santiago, Chile: Naciones Unidas CEPAL.
- Nel, Q. L. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Empresa Editora Macro E.I.R.L.
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., y Romero, D. H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- OCDE. (2016). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo*. Paris: Éditions OCDE.

- Oz, E. (2008). Administración de los sistemas de información. México, D.F: Cengage Learning.
- Paco, H. W. F., y Salazar, E. J. R. (2024). Infraestructura e infoestructura del gobierno digital y la administración pública en un gobierno local. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Palellaa, S. S., y Martins, P. F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa . Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador .
- Pimienta, P. J. J., y De la Orden, H. A. (2012). Metodología de la investigación . Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Riggio, R., y Bass, B. (2006). transformational leadership. Londres: LAWRENCE ERLBAUM ASOCIADOS,.
- Ríos, R. R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Mexico: PEARSON.
- Rodríguez, E., Lioy, P. G., y Brachetta, M. I. (2011). “Ideas y Lineamientos para la formulación de Políticas y Estrategias de e-Gob en los Gobiernos Locales Iberoamericanos”. Diseño y Diagramación editorial: Passalacqua & Asociados.
- Romandía, M. J. E., y Ordaz, Á. A. (2022). Gobierno electrónico en los municipios del estado de Sonora 2016-2021. México: Universidad de Sonora.
- Saldarriaga, O. L. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.

- Sánchez, M. I. D. (2009). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Soto, P. J. A. (2021). Gobierno electrónico y satisfacción de los usuarios del Programa nacional de oportunidades laborales del MTPE– Lima 2021. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Terrones, A. M. J. (2023). El liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022. TRUJILLO: Universidad Cesar Vallejos.
- Unión Euopa. (2023). Transformación digital en la Unión Europea: Primer informe sobre el estado de la década digital 2030. Departamento de Seguridad Nacional.
- Varela, R. (2008). INNOVACIÓN EMPRESARIAL. colombia: Pearson Educación de Colombia.
- Veliz, M. K. G. (2024). Estilos de liderazgo y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de las municipalidades distritales de Zarumilla, 2022. Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Zambrano, Y. C. (2020). Evaluación de Gobierno Electrónico en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales del Ecuador Periodo: 2017 - 2020. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología y diseño
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 2. ¿Cuál es la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 3. ¿Cuál es la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes? 4. ¿Cuál es la relación entre los procesos digitales y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.</p> <p>Objetivos específicos 1. Describe la relación entre la tecnología digital y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 2. Explicar la relación entre la infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 3. Identificar la relación entre el personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 4. Determinar la relación entre los procesos digitales y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre el Gobierno electrónico y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión tecnología digital y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 2. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión infraestructura tecnológica y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 3. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes. 4. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión procesos digitales y liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes.</p>	<p>Variable independiente Gobierno Electrónico</p> <p>Dimensiones: 1. Tecnología digital 2. Infraestructura tecnológica 3. Personal 4. Proceso Digital</p> <p>Variable dependiente Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones: 1. Influencia idealizada 2. Motivación inspiradora 3. Consideración individual 4. Estimulación intelectual</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal.</p> <p>Población: 103 trabajadores.</p> <p>Muestra: 103 trabajadores.</p> <p>Métodos: - Analítico - Deductivo - Inductivo - Sintético - Cuantitativo</p> <p>Técnicas: - Documental - Encuesta</p> <p>Instrumentos: - Fichas - Bibliografías - Cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Título: Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Indicadores	Instrumento y escala de medición
Variable independiente Gobierno electrónico	“El gobierno electrónico es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para proveer servicios gubernamentales independientes del tiempo, distancia y complejidad organizacional” (Naser y Gatón, 2011, p. 11).	Esta variable será medida a través de sus dimensiones: Tecnología digital, infraestructura tecnológica, personal, proceso digital y sus respectivos indicadores. Se empleará la escala de Likert con 5 alternativa: totalmente acuerdo (TA): 5; de acuerdo (DA): 4; indeciso (I): 3; en desacuerdo (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD): 1, y se empleará como técnica un cuestionario a los ciudadanos Distrital de Canoas Puntal Sal.	Tecnología digital Infraestructura tecnológica Personal Proceso digital	Redes de comunicación Aplicaciones Información Dispositivos Conectividad Habilidades Conocimientos Destrezas Competencias Automatización de procesos Efectividad	Cuestionario Escala de Likert, Totalmente acuerdo (TA) 5, De acuerdo (DA) 4, Indeciso (I) 3, En desacuerdo (ED) 2, Totalmente en desacuerdo (TD) 1.
Variable dependiente Liderazgo Transformacional	“El liderazgo transformacional es aquel capaz de producir cambios importantes en la misión, visión, cultura, innovar en productos y tecnología (Aguiar, 2017, p. 36).	Está variable sus datos se obtendrán a través del diseño de un cuestionario estructurado en base a sus demisiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual, estimulación intelectual y sus respectivos indicadores. Se empleará la escala de Likert con 5 alternativa: totalmente acuerdo (TA): 5; de acuerdo (DA): 4; indeciso (I): 3; en desacuerdo (ED): 2; totalmente en desacuerdo (TD): 1; y se empleará como técnica un cuestionario a los 103 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal.	Influencia idealizada Motivación inspiradora Consideración individual Estimulación intelectual	Confianza Identificación Compromiso Comunicación Visión Motivación Habilidades Necesidades Escucha Desarrollo profesional Creativitos Innovadores	

Anexo 3. Cuestionario de Gobierno electrónico

I. Presentación:

Estimado:

Buen día, la presente encuesta tiene como fin conocer su opinión sobre el Gobierno electrónico. La información es completamente anónima. Lea curiosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Esta encuesta recogerá información que será utilizada a nivel académico.

Totalmente de acuerdo TA = 5
De acuerdo DA = 4
Indeciso I = 3
En Desacuerdo ED = 2
Totalmente en desacuerdo TD = 1

II Datos del encuestado

Edad _____

Sexo _____

Cargo _____

III. Test: Escala: Gobierno electrónico

N°	Ítems	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
Tecnología digital						
01	Está de acuerdo que las redes de comunicación le permiten una conectividad eficiente entre las diferentes áreas de la institución					
02	Considera que las aplicaciones actuales se adaptan a las necesidades específicas de la institución					
03	Usted tiene accesibilidad a los recursos e información necesaria para sus funciones					

04	Considera que las herramientas que se utilizan le permiten una visualización y monitoreo de la información en tiempo real.					
Infraestructura tecnológica						
05	Cuenta con los dispositivos tecnológicos necesarios para realizar sus tareas laborales de manera eficiente					
06	Los dispositivos tienen mantenimiento técnico constante y adecuado.					
07	Considera que la cobertura de la red es adecuada para todas las áreas de la institución.					
08	La velocidad del internet es confiable para las actividades operativas diarias.					
Personal						
09	Considera que su nivel de habilidades digitales es suficiente para adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas en el trabajo.					
10	Tiene conocimientos claros sobre cómo usar las plataformas digitales y sistemas tecnológicos de la institución.					
11	Considera que tiene la competencia necesaria para resolver problemas complejos relacionados con procesos digitales.					
12	Ha recibido retroalimentación sobre su desempeño en el uso de tecnología en el trabajo.					
Procesos						
13	En la institución se impulsa la automatización de tareas y procesos.					
14	Cree que la automatización de proceso mejora la eficiencia de su trabajo.					
15	Considera que las diferentes plataformas le ayudan a cumplir con sus funciones de manera efectiva.					
16	Considera que los procesos digitales contribuyen una mejor experiencia para los ciudadanos.					

Anexo 4. Cuestionario de liderazgo transformacional

I. Presentación:

Estimado:

Buen día, la presente encuesta tiene como fin conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional. La información es completamente anónima. Lea curiosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Esta encuesta recogerá información que será utilizada a nivel académico.

Totalmente de acuerdo TA = 5
De acuerdo DA = 4
Indeciso I = 3
En Desacuerdo ED = 2
Totalmente en desacuerdo TD = 1

II Datos del encuestado

Edad _____

Sexo _____

Cargo _____

III. Test: Escala: Liderazgo Transformacional

N°	Ítems	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
Influencia idealizada						
01	Considera que se le da poder y confianza al trabajador.					
02	En la institución se impulsa la identificación con los objetivos de la organización.					
03	Cree que se impulse el sentido orgullo de pertenecer a la organización en sus colaboradores.					

04	La institución se impulsa la lealtad y compromiso en sus colaboradores.					
Motivación inspiradora						
05	Considera que se hace uso de la comunicación asertiva en la institución.					
06	En la institución se informa constantemente lo que sucede en la organización.					
07	En la institución se comunica las metas claras y motivadoras para el futuro de la institución.					
08	En la institución se premia el desempeño de tus labores ejecutadas.					
Consideración individual						
09	En la institución dan oportunidades de formación o capacitación.					
10	Consideras que estás creciendo profesionalmente.					
11	Considera que en la institución se interesa por tus necesidades personales y profesionales.					
12	En la institución se escucha las opiniones e ideas cada uno de sus trabajadores.					
Estimulación intelectual						
13	Consideras que en la institución hay un ambiente seguro para que pueda expresar sus opiniones e ideas.					
14	Considera que en la institución se promueva la participación y desarrollo profesional.					
15	En la institución lo impulsan a proponer nuevas ideas y enfoques para resolver problemas.					
16	Cree que se impulsa y valora las ideas innovadoras y creativas.					

Anexo 5. Alfa de Cronbach para la variable gobierno electrónico

N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	P14	p15	p16	Suma Items
1	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	2	5	5	5	65
2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	5	53
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	5	71
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	1	2	4	4	53
5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	2	2	2	2	4	5	58
6	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	52
7	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1	3	5	5	5	55
8	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	1	3	3	3	3	57
9	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	5	49
10	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	65
11	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	61
12	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	67
13	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	62
14	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	67
15	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	63
16	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	67
17	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	67
18	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	58
19	4	4	4	3	5	4	2	5	5	4	3	4	5	5	4	3	64
20	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	69
21	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	64
22	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	66
23	3	5	5	2	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	60
24	5	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	69

Anexo 6. Alfa de Cronbach para la variable liderazgo transformacional

N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	P14	p15	p16	Suma Items
1	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	3	2	5	5	5	67
2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	5	53
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	5	71
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	1	2	4	4	53
5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	2	2	2	2	4	5	58
6	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	52
7	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1	3	5	5	5	55
8	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	1	3	3	3	3	57
9	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	5	49
10	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	65
11	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	61
12	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	67
13	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	62
14	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	67
15	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	64
16	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	67
17	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	67
18	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	58
19	4	4	4	3	5	4	2	5	5	4	3	4	5	5	4	3	64
20	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	69
21	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	64
22	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	66
23	3	5	5	2	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	60
24	5	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	69

25	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	70
26	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	61
27	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	2	4	65
28	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	72
29	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	67
30	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	3	61
VARP	0.57	0.60	0.82	0.72	0.76	0.76	0.76	0.90	0.76	0.69	1.60	1.42	1.38	0.97	0.66	0.69	35.61

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

$$\sum S_i^2 = 14.0 \quad K = 16$$

$$K - 1 = 15$$

$$S_T^2 = 46.8$$

$$\alpha = 0.75$$

Anexo 7. Datos de la encuesta de G.E

ENCUESTADO	D.1 Tecnología Digital				D.2 Infraestructura tecnológica				D.3 Personal				D.4 Proceso digital				SUMATORIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4	VARIABLE
1	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	5	4	13	16	17	19	64
2	4	4	5	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	3	2	14	8	10	11	45
3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	18	18	71
4	4	5	3	1	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	4	5	13	11	13	17	53
5	3	4	5	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	1	4	13	9	12	9	41
6	4	4	4	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	2	5	14	12	14	12	50
7	2	5	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	12	10	12	13	48
8	4	5	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	15	11	13	11	49
9	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	7	8	9	8	31
10	4	5	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	14	9	11	12	45
11	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	8	7	8	7	29
12	3	4	4	2	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	1	5	13	11	13	10	43
13	2	4	5	1	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	2	3	12	8	11	10	41
14	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	7	7	8	6	28
15	3	4	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	12	14	12	49
16	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
17	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
18	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50

19	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
20	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
21	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
22	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
23	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
24	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
25	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
26	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	5	4	13	16	17	19	64
27	4	4	5	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	3	2	14	8	10	11	45
28	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	18	18	71
29	4	5	3	1	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	4	5	13	11	13	17	53
30	3	4	5	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	1	4	13	9	12	9	41
31	4	4	4	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	2	5	14	12	14	12	50
32	2	5	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	12	10	12	13	48
33	4	5	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	15	11	13	11	49
34	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	7	8	9	8	31
35	4	5	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	14	9	11	12	45
36	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	8	7	8	7	29
37	3	4	4	2	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	1	5	13	11	13	10	43
38	2	4	5	1	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	2	3	12	8	11	10	41
39	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	7	7	8	6	28
40	3	4	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	12	14	12	49
41	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
42	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48

43	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
44	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
45	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
46	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
47	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
48	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
49	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
50	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
51	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	5	4	13	16	17	19	64
52	4	4	5	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	3	2	14	8	10	11	45
53	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	18	18	71
54	4	5	3	1	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	4	5	13	11	13	17	53
55	3	4	5	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	1	4	13	9	12	9	41
56	4	4	4	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	2	5	14	12	14	12	50
57	2	5	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	12	10	12	13	48
58	4	5	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	15	11	13	11	49
59	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	7	8	9	8	31
60	4	5	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	14	9	11	12	45
61	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	8	7	8	7	29
62	3	4	4	2	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	1	5	13	11	13	10	43
63	2	4	5	1	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	2	3	12	8	11	10	41
64	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	7	7	8	6	28
65	3	4	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	12	14	12	49
66	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37

67	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
68	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
69	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
70	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
71	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
72	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
73	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
74	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
75	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
76	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	5	4	13	16	17	19	64
77	4	4	5	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	3	2	14	8	10	11	45
78	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	18	18	71
79	4	5	3	1	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	4	5	13	11	13	17	53
80	3	4	5	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	1	4	13	9	12	9	41
81	4	4	4	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	2	5	14	12	14	12	50
82	2	5	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	12	10	12	13	48
83	4	5	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	15	11	13	11	49
84	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	7	8	9	8	31
85	4	5	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	14	9	11	12	45
86	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	8	7	8	7	29
87	3	4	4	2	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	1	5	13	11	13	10	43
88	2	4	5	1	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	2	3	12	8	11	10	41
89	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	7	7	8	6	28
90	3	4	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	12	14	12	49

91	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
92	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
93	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
94	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
95	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
96	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
97	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
98	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48
99	3	4	4	5	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	16	15	16	11	50
100	3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	13	10	11	9	40
101	4	4	5	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	3	5	14	11	13	14	51
102	2	3	5	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	1	3	11	8	11	8	37
103	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	5	14	11	14	12	48

Anexo 8. Datos de la encuesta L.T

ENCUESTADO	D.1 Influencia idealizada				D.2 Motivación inspiradora				D.3 Consideración individual				D4. Estimación individual				SUMATORIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4	VARIABLE
1	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	3	19	17	15	15	66
2	4	4	5	5	5	2	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	18	14	12	16	60
3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	17	18	16	15	66
4	3	5	5	5	5	2	5	5	2	4	3	5	3	5	5	5	18	17	14	18	67
5	3	4	5	5	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	5	5	17	15	15	15	62
6	4	4	4	2	4	3	2	5	3	2	3	5	3	2	3	4	14	14	13	12	53
7	2	5	4	3	2	3	4	4	3	5	5	4	2	4	5	2	14	13	17	13	57
8	4	5	4	2	2	3	4	5	3	2	3	5	4	2	3	2	15	14	13	11	53
9	2	3	5	1	2	3	2	1	2	3	5	2	1	3	5	2	11	8	12	11	42
10	5	4	5	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	5	2	16	9	10	13	48
11	2	3	5	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	5	1	12	7	8	10	37
12	4	4	2	1	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	5	2	11	11	9	11	42
13	4	5	1	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	5	2	12	8	11	12	43
14	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	5	3	6	7	8	12	33
15	4	5	2	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	5	2	14	12	11	12	49
16	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	4	2	1	3	5	2	10	8	13	11	42
17	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	2	14	11	11	12	48
18	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	5	1	1	4	5	2	14	15	12	12	53
19	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	5	2	5	3	5	2	12	10	12	15	49

20	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	3	3	5	5	19	18	15	16	68
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	18	20	18	18	74
22	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	5	14	11	11	15	51
23	4	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	4	5	2	18	18	16	16	68
24	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2	18	16	20	12	66
25	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	2	3	3	5	2	19	18	12	13	62
26	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	3	2	13	16	16	15	60
27	4	5	5	3	5	2	3	5	2	5	3	2	3	3	2	2	17	15	12	10	54
28	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	2	18	16	19	15	68
29	5	3	5	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	2	2	15	19	16	12	62
30	4	5	4	5	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	5	2	18	13	14	15	60
31	4	4	2	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	5	2	12	12	12	12	48
32	5	4	5	2	3	4	2	5	3	4	3	3	3	3	5	1	16	14	13	12	55
33	5	4	5	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	5	2	16	11	12	12	51
34	2	3	5	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	5	2	13	8	10	12	43
35	5	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	4	5	3	14	11	10	14	49
36	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	5	2	9	7	7	11	34
37	4	4	2	1	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	5	5	11	11	9	14	45
38	4	5	1	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	5	5	12	8	11	15	46
39	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	5	2	6	7	8	11	32
40	4	5	2	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	5	2	14	12	11	12	49
41	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	2	10	8	10	11	39
42	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	4	14	11	11	14	50
43	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	5	14	15	8	15	52

44	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	2	12	10	8	11	41
45	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	3	11	11	12	14	48
46	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	3	10	8	10	12	40
47	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	3	14	11	11	13	49
48	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	5	14	15	8	15	52
49	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	5	12	10	8	14	44
50	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	3	11	11	12	14	48
51	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	3	5	13	16	16	18	63
52	4	5	1	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	2	3	11	8	12	11	42
53	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	19	18	71
54	5	3	1	2	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	2	4	11	11	12	14	48
55	4	5	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	5	5	11	9	10	14	44
56	4	4	2	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	5	2	12	12	12	12	48
57	5	4	1	2	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	5	3	12	10	13	14	49
58	5	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	5	2	13	11	12	12	48
59	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	5	3	7	8	8	12	35
60	5	4	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	5	2	12	9	10	13	44
61	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	5	1	9	7	7	10	33
62	4	4	2	1	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	5	1	11	11	9	10	41
63	4	5	1	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	5	2	12	8	11	12	43
64	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	5	1	6	7	8	10	31
65	4	5	2	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	5	2	14	12	11	12	49
66	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	1	10	8	10	10	38
67	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	2	14	11	11	12	48

68	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	4	14	15	8	14	51
69	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	4	12	10	8	13	43
70	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	4	11	11	12	15	49
71	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	3	10	8	10	12	40
72	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	4	14	11	11	14	50
73	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	3	14	15	8	13	50
74	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	4	12	10	8	13	43
75	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	5	11	11	12	16	50
76	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	2	5	5	3	2	13	16	16	15	60
77	4	5	1	1	2	2	3	1	2	5	3	2	3	3	2	5	11	8	12	13	44
78	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	18	16	19	18	71
79	5	3	1	2	4	5	1	1	4	3	4	1	4	4	2	5	11	11	12	15	49
80	4	5	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	1	3	5	4	11	9	10	13	43
81	4	4	2	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	3	5	3	12	12	12	13	49
82	5	4	1	2	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	5	5	12	10	13	16	51
83	5	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	5	5	13	11	12	15	51
84	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	5	5	7	8	8	14	37
85	5	4	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	5	4	12	9	10	15	46
86	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	5	3	9	7	7	12	35
87	4	4	2	1	2	5	2	2	2	4	1	2	1	3	5	5	11	11	9	14	45
88	4	5	1	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	3	5	4	12	8	11	14	45
89	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	5	5	6	7	8	14	35
90	4	5	2	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	3	5	5	14	12	11	15	52
91	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	3	10	8	10	12	40

92	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	5	10	8	10	14	42
93	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	4	14	11	11	14	50
94	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	4	14	15	8	14	51
95	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	4	12	10	8	13	43
96	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	3	11	11	12	14	48
97	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	4	10	8	10	13	41
98	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	3	14	11	11	13	49
99	4	4	5	1	2	5	3	5	2	4	1	1	1	4	5	4	14	15	8	14	51
100	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	5	5	12	10	8	14	44
101	4	5	1	1	2	5	3	1	2	5	3	2	3	3	5	2	11	11	12	13	47
102	3	5	1	1	2	3	2	1	2	5	1	2	1	3	5	5	10	8	10	14	42
103	4	5	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	3	5	5	14	11	11	15	51

Anexo 9. Carta de autorización para ejecución de tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CANOAS DE PUNTA SAL

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CARTAN° 134-12- 2024- ALC

Señorita: Larissa Ileana Espinoza Pazos
Estudiante de la Universidad Nacional de Tumbes

Asunto: Respuesta a lo solicitado

Referencia: Solicitud N° 27967 del 03/12/2024

Fecha: Tumbes, 11 de diciembre de 2024

Por medio de la presente, me dirijo a usted para saludarle cordialmente y responder a la **SOLICITUD N° 20798, de fecha 03/12/2024**, en la cual solicita autorización para recabar información con fines de investigación para su tesis titulada: **Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024.**

La Subgerencia de Personal **autoriza** al solicitante a realizar dicha investigación en las instalaciones de la **Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal.**

Atentamente,



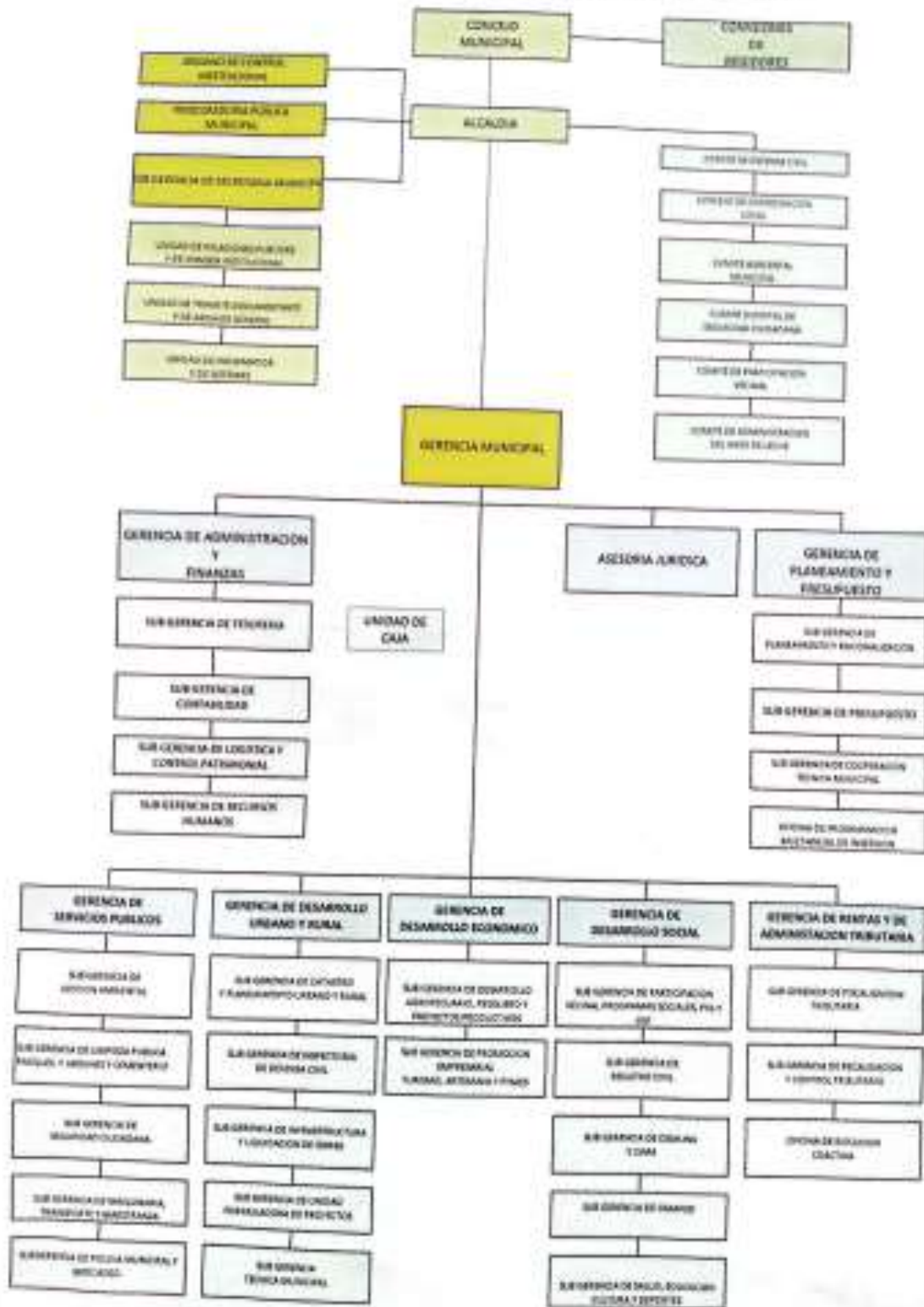
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CANOAS DE PUNTA SAL
Lic. Francisco Javier Pezo Eche
ALCALDE

VILLA CANCAS PARTE ALTA
CANOAS DE PUNTA SAL
Nuevo Destino Turístico para el Mundo

Creada el 03 de Abril de 2006
mediante Ley N° 28707
RUC: 20324454030

Anexo 10. Organigrama

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CANOAS DE PUNTA SAL



Anexo 11. Certificación

CERTIFICACIÓN

Dr. DARWIN EBERT, AGUILAR CHUQUIZUTA, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: "**Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes 2024**". presentada por **Larissa Ileana Espinoza Pazos**; será asesorado por mi persona por tanto autorizado para su presentación e inscripción de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 14 de diciembre de 2024.



Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert

ORCID: 0000-0001-6721-620X

Asesor del Proyecto de Tesis

Anexo 12. Medidas de correlación

Medidas de 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	= No existe correlación alguna entre las variables
+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: Mongragón (2014)

Anexo 13. Evidencia

Figura 1 : Llegando a la Municipalidad



Figura 2: Entregado el cuestionario



Figura 3: Observando el correcto llenado de la encuesta



Figura 4: Recepcionando encuestas completas



Anexo 14. Validación del instrumento




Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas
Punta Sal, Tumbes 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											X										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.											X										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del											X										

	tema de la investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación											X									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores											X									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación										X										

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, abril de 2023
Nombre y apellidos: Jhony Cristhian Gonzales Palomino Grado: Magíster Especialidad: Gestión Pública Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes DNI: 41903986 Teléfono: 962266695 E-mail: jcgonzalesp@untumbes.edu.pe




Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas
Punta Sal, Tumbes 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																			X		

	tema de la investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X	

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, abril de 2025

Nombre y apellidos: Patricia Nataly Guaranda Calero.
Grado: Magister
Especialidad: Gestión Pública
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 41118574
Teléfono: 945073013
E-mail: pguarandac@untumbes.edu.pe

