



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN  
MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE PUNO, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:  
**Bach. JULIO SALAS CUTIPA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN  
MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE PUNO, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. JULIO SALAS CUTIPA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

  
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:

  
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0935-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 08 de agosto de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-9978 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **JULIO SALAS CUTIPA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **JULIO SALAS CUTIPA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 14 de agosto de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN N.º 1124-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-4970, presentado por el(la) egresado(a): **JULIO SALAS CUTIPA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023**.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: JULIO SALAS CUTIPA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÈ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N.º 821-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 31 de agosto de 2023, presentado por: **JULIO SALAS CUTIPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **JULIO SALAS CUTIPA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **JULIO SALAS CUTIPA** Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5311 - UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **JULIO SALAS CUTIPA**, Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



### UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 821-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1. Determinar la relación de la influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.	
2. Determinar la relación de la motivación inspiracional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.	
3. Determinar la relación de la estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.	
4. Determinar la relación de la consideración individualizada y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	Juliaca
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: julio 2023
	FECHA FIN: noviembre 2023
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/7340.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5311 - UNESCO)



**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno*  
Dr. Benigno Calata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	munipuno.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



### METADATOS COMPLEMENTARIOS

<b>Título de la tesis</b>	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	JULIO SALAS CUTIPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42608085
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-6562-062X">https://orcid.org/0009-0004-6562-062X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: Puno  Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas:  Latitud: -15.0899355  Longitud: -70.2432244</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/idou1akvo69y2Azo7">https://maps.app.goo.gl/idou1akvo69y2Azo7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Negocios, Administración</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p><b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
*(Firma)*  
**Dr. Sc. S. L.vicinaco Aguilar Pinto**  
**DIRECTOR**  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo JULIO SALAS CUTIPA, identificado con DNI Nro. 42608085 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico** denominada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de AGOSTO del 2024

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios, por dame fortaleza para seguir adelante sin depender de nadie. A a mi familia, por inculcar buenos valores por el camino correcto.



## AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública y docentes me formaron para servir al Perú y el mundo.

A mis padres, por consejos y motivaciones que me han respaldado en mi formación profesional.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación del problema.....	2

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos.....	4

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	5
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	5
3.1.3. Antecedentes nacionales.....	6



3.1.3. Antecedentes locales .....	7
3.2. Marco teórico.....	8
3.3. Marco conceptual .....	19

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	21
4.2. Hipótesis específicas .....	21
4.3. Variables .....	21
4.3.1. Variable 1 .....	21
4.3.2. Variable 2 .....	22
4.4. Operacionalización de variables .....	23

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación .....	24
5.2. Método(s) aplicados a la investigación .....	24
5.3. Tipo de investigación .....	24
5.4. Nivel de investigación .....	24
5.5. Diseño de investigación .....	24
5.6. Población y muestra.....	25
5.6.1. Población.....	25
5.6.2. Muestra .....	26
5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
5.7.1. Técnicas.....	27
5.7.1. Instrumentos.....	27
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento .....	28



5.8.1. Confiabilidad .....	28
5.8.2. Validez del instrumento.....	28
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos .....	28
5.10. Diseño de contrastación de hipótesis .....	29
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
6.1. Presentación de resultados.....	36
6.2. Discusión de resultados .....	45
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	57
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA NIVEL CORRELACIONAL .....	58
ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS.....	59
ANEXO 3 CUESTIONARIO .....	60
ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	63



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables. ....	23
Tabla 2 Población de trabajadores de la municipalidad provincial de Puno. ....	25
Tabla 3 Muestreo estratificado. ....	27
Tabla 4 Análisis de confiabilidad. ....	28
Tabla 5 Cálculo de P-valor de la hipótesis general. ....	29
Tabla 6 Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 1. ....	31
Tabla 7 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 2. ....	32
Tabla 8 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 3. ....	33
Tabla 9 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 4. ....	34
Tabla 10 Prueba de normalidad. ....	36
Tabla 11 Correlación de liderazgo transformacional y gestión municipal. ....	37
Tabla 12 Correlación de influencia idealizada y gestión municipal. ....	38
Tabla 13 Correlación de la motivación inspiracional y gestión municipal. ....	40
Tabla 14 Correlación de estimulación intelectual y gestión municipal. ....	42
Tabla 15 Correlación de consideración individualizada y gestión municipal. ....	44



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación de liderazgo transformacional y gestión municipal. ....	37
Figura 2 Correlación de influencia idealizada y gestión municipal. ....	39
Figura 3 Correlación de la motivación inspiracional y gestión municipal. ....	41
Figura 4 Correlación de estimulación intelectual y gestión municipal. ....	43
Figura 5 Correlación de consideración individualizada y gestión municipal. ....	45



## RESUMEN

En este estudio hemos tratado de encontrar relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Puno, 2023. Utilizamos como metodología enfoque cuantitativo, método deductivo, aplicativa, correlacional y no experimental. Para recolectar los datos hemos aplicado la encuesta y el cuestionario. Para tener confiabilidad de instrumentos hemos acudido al coeficiente de Cronbach, cuyo resultado fue 0,857, indica correlación alta.

Tras analizar los datos, se encontró una correlación de 0,874 según el coeficiente Rho de Spearman obteniendo valor 0,000, menor que 0,05 y la estadística Tau-b de Kendall. Concluye, percibe correlación significativa de liderazgo transformacional y administración en la Municipalidad provincial de Puno, 2023.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional y gestión municipal.



## ABSTRACT

In this study we have tried to find a relationship between transformational leadership and the administrative management of the Provincial Municipality of Puno, 2023. We used a quantitative approach, a deductive, applicative, correlational and non-experimental method as a methodology. To collect the data we have applied the survey and the questionnaire. To have reliability of instruments we have used the Cronbach coefficient, whose result was 0.857, indicating a high correlation.

After analyzing the data, a correlation of 0.874 was found according to the Spearman Rho coefficient, obtaining a value of 0.000, less than 0.05 and Kendall's Tau-b statistic. In conclusion, a significant correlation is perceived between transformational leadership and administration in the Provincial Municipality of Puno, 2023.

**Keywords:** Transformational leadership and municipal management.



## INTRODUCCIÓN

En el estudio llamado desarrollado del Impacto Transformador del Liderazgo en las actividades que se desenvuelven los trabajadores en la gestión administrativa de la Municipal provincial de Puno, 2023, realizamos con el propósito de hallar cómo influye las habilidades estratégicas del liderazgo en la gestión municipal de Puno. Además, brindará una comprensión más profunda sobre la situación actual del liderazgo transformador en la administración municipal de Puno, donde se busca contribuir con conocimientos para mejorar la labor de los empleados municipales.

El liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo que perfila como espíritu motivar y fomentar a los empleados las modificaciones que contribuyan a la expansión de la empresa y definan su prosperidad en el futuro. Sin embargo, en la alcaldía provincial de Puno, la falta de formación para los altos cargos provoca una gran escasez y deficiencia en el liderazgo. La gestión municipal se describe como un flujo constante de evaluación, elección, estructuración y supervisión de acciones para impulsar el diseño e implementación de políticas públicas locales, junto con su propósito de administrar el territorio y elevar el bienestar de los residentes. Sin embargo, en el ámbito municipal, la gestión adolece de profesionales experimentados y carece de líderes expertos en esta área.

La pregunta central del estudio hemos planteado de la siguiente manera:  
¿Qué estrategias metodológicas prevé enlazar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión en la Municipalidad provincial de Puno, 2023?

La investigación está compuesta de seis capítulos:



Capítulo I, el problema, justificación.

Capítulo II, objetivos

Capítulo III, marco teórico, marco conceptual.

Capítulo IV, describimos hipótesis y las variables

Capítulo V, metodología empleada.

Capítulo VI, resultados en base a las encuestas realizadas.

Por último, se revelan conclusiones, sugerencias y apéndices.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO

La ciudad de Puno, que antes de la llegada de los españoles se desarrollaba en el entorno de la bahía del lago Titicaca, contaba con una pequeña población dispersa por una región que se extendía entre los territorios Kolla y Lupaka, al norte y al sur fue el 2 de mayo de 1854 cuando, mediante un decreto, se estableció la provincia de Puno cuya actual capital, era su centro administrativo. Hasta el 4 de noviembre de 1668, la ciudad fue elegida como la capital provincial de Paucarcolla por el virrey Conde de Lemos., la ciudad era una pequeña aldea. San Carlos de Puno sustituyó al mismo tiempo a San Juan Bautista de Puno como nombre oficial.

Una de las grandes preocupaciones que se generan en el sector Público, es el liderazgo que tienen las autoridades municipales de las diferentes municipalidades, tanto del nivel Regional, Provincial, y Distrital.

Es decir, la calidad de gestión de una Municipalidad puede estar afectada por diferentes factores; como son la responsabilidad funcional, el compromiso prospectivo de los gerentes, el reconocimiento laboral, la planificación pública, la



evaluación institucional calidad de gestión y la proyección hacia toda la población.

El presente trabajo pretende conocer la opinión que tienen los habitantes de la Municipalidad Provincial de Puno; personal administrativo, Gerentes, Sub Gerentes, de cómo se viene conduciendo la Gestión Municipal.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

¿Qué estrategias prevé encontrar relaciones de liderazgo transformacional y gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

**P.E.1.** ¿En qué casos influye la convicción de liderazgo en la gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023?

**P.E.2.** ¿Qué condicionantes técnicas requiere para buscar relaciones de motivación en la gestión de la Municipalidad provincial uno, 2023?

**P.E.3.** ¿Qué estrategias técnicas necesita en la relación de estimulación intelectual y gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023?

**P.E.4.** ¿Cómo se prevé considerar relaciones de tipo individualizada en la gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN



La previsión de relaciones entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal cumplen un rol importante en las entidades públicas y privadas que posibilita el logro de los fines en el servicio a la comunidad.

Por esta razón, se considera aceptable desde una perspectiva social que las entidades requieran un tipo de liderazgo con trascendencia innovador para desarrollar actividades propias de gestión municipal para el mejor desarrollo de su trabajo, aplicar el liderazgo transformacional dentro de la gestión municipal permitirá el gerenciamiento, formulación y la implementación de estrategias es fundamental para lograr los objetivos fijados por la organización.

Es imprescindible llevar a cabo esta investigación, dado que sus hallazgos contribuirán al proceso de mejora con los hallazgos que ayuda encontrar el liderazgo transformacional en las diversas actividades que son emprendidas por los responsables de la direccionalidad de gestión en la Municipalidad provincial de Puno.

Al obtener resultados positivos en la práctica del liderazgo transformacional se prevé buenas acciones en la gestión municipal de Puno, cumpliendo buenas acciones que contribuirá para alcanzar las metas.

Por último, se busca destacar la relevancia del estudio dentro del campo de la administración pública. Con el fin de lograr, se empleará un enfoque metodológico que incluirá el uso de encuestas para recopilar información a través de cuestionarios diseñados, seguido de la validación de hipótesis. De esta manera, se obtendrá un resultado concluyente de la investigación.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Identificar la influencia que determina relación del liderazgo transformacional y la gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

**O.E.1.** Prever las condicionantes que requiere el liderazgo transformacional para enlazar relación con la gestión municipalidad provincial Puno, 2023.

**O.E.2.** Constituir técnicamente relaciones de motivación y gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023.

**O.E.3.** Considerar relaciones de estimulación intelectual en la gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023.

**O.E.4.** Determinar relaciones de concepción individualizada en la gestión de la Municipalidad provincial Puno, 2023.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTES

##### 3.1.1. A nivel internacional

**Chinchay y Chávarry, (2021)** investigación: "Liderazgo en el sector público", se propuso explorar las teorías que fundamentan esta variable. Se utilizó un método para estudiar el liderazgo en el ámbito gubernamental en Venezuela tuvo lugar un estudio de revisión de libros y documentos para investigar este tema. Se descubrió que existen variados enfoques de liderazgo en este sector, relacionados con áreas de estudio como administración, psicología, ciencia política, sociología y antropología. Al final del texto, La escritora destaca la relevancia del liderazgo en el gobierno, ya que afecta cómo trabajan y se sienten los empleados.

**Bueno y Orozco, (2019)** investigación "Impacto liderazgo transformador en la gestión administrativo Universidad Tecnológica de Pereira". Se llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional empleando un enfoque de estudio transversal aplicado a 385 empleados y colaboradores de un grupo específico de la población. Tras someter los resultados al escrutinio de la herramienta SPSS versión 23, se logró desentrañar la información recopilada, llegando a la



conclusión de que hay una conexión relevante ( $p=0.798$ ) entre el liderazgo transformador y el ambiente en la organización.

**Rodriguez y Pedraja, (2017)** investigación "Vínculo entre el liderazgo y el ambiente en el servicio a los estudiantes". Se ha desarrollado en 38 facultades de cuatro universidades en Chile. Las variables y medidas empleadas en el estudio exploratorio han demostrado ser totalmente válidas y confiables, con un índice de fiabilidad de Cronbach que varía entre 0,816 y 0,983. Según los hallazgos obtenidos, se puede observar una clara conexión entre los diferentes tipos de liderazgo que transforman y un entorno centrado en ofrecer un servicio excelente a los estudiantes.

### 3.1.3. A nivel nacional

**Calvo, (2022)** investigación "Relación de gestión institucional municipal distrito de Campo Verde, 2019". Propósito: establecer conexión entre liderazgo y administración municipal distrito de Campo Verde, 2019. Utilizó una muestra no probabilística seleccionada en Se utilizó un diseño de investigación que no involucra experimentación descriptivo-correlacional aplicado con 100 unidades de análisis y un tamaño de muestra de 50, dos cuestionarios para recabar datos sobre las variables de investigación de las observaciones, se determinó que el liderazgo transformacional es muy mala y muy buena en el área de Campo Verde, y que la gestión municipal es muy buena y efectiva. La hipótesis general también fue aceptada debido a que la correlación positiva fue alta en 0.683 y la significancia fue menor a 0.05, por lo que la conexión entre el liderazgo transformador y la administración del municipio de Campo Verde durante el año 2019 es muy relevante.



**Ávila, (2019)** estudio titulado: "Liderazgo y gestión administrativa en la Provincia de Huaraz, 2018". El estudio cuantitativo, diseño no experimental y enfoque correlacional. Muestra empleados del municipio de Huaraz. La selección consistió en un censo que incluyó a 61 empleados reclutados específicamente de la región de Huaraz. A partir de los datos recopilados se puede afirmar que el 80.3% de los funcionarios municipales provinciales de Huaraz evaluaron que el liderazgo transformacional es bueno y el 82% del gobierno municipal, Dando lugar a una conexión clara y relevante con un coeficiente Spearman Rho de 0.954 De acuerdo a los hallazgos de este estudio, La influencia del liderazgo transformador es significativa y directa también significativa en la administración del pueblo en la región de Huaraz es crucial, ya que este estilo de liderazgo motiva capacitar a los trabajadores para potenciar sus destrezas y rendimiento, comportamiento y observado por sus dirigentes que se interesan por su felicidad además de desarrollar sus talentos.

### 3.1.3. A nivel local

**Mamani, (2021)** investigación titulada "Impacto del Liderazgo Transformador en la gestión de la Municipalidad Distrital de Caracoto, Provincia de San Román 2019". Objetivo: examinar magnitud de liderazgo transformador en la gestión administrativa empleados distrito de Caracoto, San Román, 2019. Se empleó un enfoque cuantitativo basado en el método científico para llevar a cabo la investigación. El diseño utilizado fue correlacional y no experimental. El grupo principal estaba conformado por 40 trabajadores administrativos se les realizó una encuesta a personas mediante el uso de un cuestionario como herramienta, a partir del cual se recopilaron los datos y fueron procesados mediante



estadística descriptiva. Como resultado, en el Departamento de Infraestructura y Capacitación de Proyectos (encargado de área). se encontraron acciones de gestión del cambio, por lo que los funcionarios de obras públicas responden trabajadores de la construcción, lo que muchas veces genera respeto entre sus superiores jerárquicos (efecto idealizado), a la vez que los efectos de Motivación inspiradora, ya que el 50% de los empleados afirma que sus superiores inmediatos suelen inspirarles confianza. Sin embargo, los trabajadores administrativos, secretarias, vigilantes nocturnos, servicio de limpieza informaron que sus superiores directos carecen de habilidades de liderazgo transformador, nuestro punto de vista se carece del efecto de estimulación mental y atención individual se determina que este tipo de liderazgo es muy bueno en la gestión pública.

**Caira, (2021)** investigación: "Relación de liderazgo en las escuelas Primarias del distrito de San Miguel, provincia de San Román, 2018. Metodología: diseño no experimental, enfoque descriptivo y correlacional. Muestra 121 personas entre maestros y personal de oficina. Se empleó cuestionario compuesto por 24 preguntas del manejo administrativo. Resultados se optó nivel de confianza 95% y nivel de significancia  $\alpha$  de 0.05. Valor teórico de 1.98. Las pruebas señalan coeficiente elevado y conexión entre los estilos de liderazgo y gestión administrativa de las escuelas primarias con una muestra de buena organización administrativa de los directivos de las escuelas primarias en el área de San Miguel 2018.

### 3.2. MARCO TEÓRICO



### 3.2.1. Liderazgo transformacional

Bass y Aviola, (2006), como modelos a seguir, los líderes transformacionales deben ser carismáticos, poseer cualidades que los hagan admirables, respetados, dignos de confianza y creativos, y deben tomar riesgos y atraer seguidores, ser participativo y aportar nuevas ideas, interactivo, mostrando trabajo en equipo, buscando un camino de desarrollo en sus seguidores, visionario y ético para poder liderar personas con buenas habilidades de comunicación, comportamiento empático, atento a los conflictos, respetando el aporte individual, dando su aporte. El equipo también debe demostrar consistencia y adaptabilidad en el sistema operativo.

Con respecto al tema, Robbins y Coulter, (2014) definen que, La influencia del líder actúa como un motivador que hace que los empleados logren cambios significativos en la organización (p. 545).

Otro concepto para Koontz et al., (2012) El liderazgo transformacional implica una colaboración entre líderes y seguidores con el fin de lograr niveles más altos de moral y motivación, se caracterizan por ser visionarios, inspiran y animan a los seguidores a participar en el cambio (p. 430).

Por otro lado, el liderazgo transformacional es perfecto para la meta de inspirar y alentar a los seguidores a participar de forma dinámica en el cambio organizacional, en el sentido de que estén altamente motivados para cumplir con su misión y visión. (Parra y Guilianny, 2013).

De acuerdo a Daft, (2004), el líder que inspira cambios Poseen un talento único para fomentar la creatividad y la transformación, destacándose como guías



que promueven la evolución dentro de las organizaciones para vencer desafíos. Estos líderes fomentan ideas innovadoras y visiones frescas, generando el entorno propicio para cultivar una cultura empresarial para lograr niveles cada vez más altos de cambio institucional, motivan e inspiran a los empleados a través de la persuasión.

Fischman, (2017) señala que el liderazgo transformador es ampliamente reconocido como el enfoque más beneficioso y su definición es altamente valorada. Se relaciona con el reconocimiento de que el líder hace comprender a los seguidores la importancia de los objetivos idealizados. los líderes ayudan a Motivar a los integrantes del equipo para trascender sus propias motivaciones y los capacitan para elegir objetivos nobles, como el bienestar del grupo, la entidad o la compañía.

El concepto de liderazgo transformacional, según Bass, (1990), se refiere a un tipo de liderazgo que genera cambios importantes tanto en las personas que siguen como en la organización a la que pertenece. Estos cambios impactan en lo que creen, valoran y cómo se comportan los seguidores, así como la cultura organizacional.

Por otro lado, el liderazgo transformacional es ideal para inspirar o motivar animar a las personas a participar activamente el cambio organizacional, en el sentido de que estén altamente motivados para cumplir con su misión y visión. (Parra y Guiliany, 2013).

De esta forma el autor nos plantea según lo que han estudiado, un líder que transforma debe tener estas cualidades:



## 1. Carisma

Se comenta que un líder con carisma logra que sus colegas se sientan conectados con él y fomenta un ambiente de confianza y dedicación.

## 2. Creatividad

Un líder transformador no debe limitarse a pensamientos tradicionales, sino más bien ser un visionario que se adelante constantemente por delante y tome la sabiduría como un factor comparativo para el éxito.

## 3. Interactividad

El líder transformacional se comunica constantemente con el equipo, tratando de cooperar, monitorear a sus empleados y ser un ejemplo en el desempeño de sus tareas.

## 4. Visión

Un líder transformacional debe tener una visión clara para el equipo y ser capaz de transmitirla fácilmente y conseguir que los miembros la incorporen de manera interna a través del estímulo.

## 5. Ética

El líder que transforma debe ser un modelo de honestidad y rectitud tener la capacidad de distinguir la esfera emocional de la puramente profesional, seguir las reglas e instrucciones de la institución.

## 6. Orientación a las personas

El líder innovador se concentra en atender las demandas de su equipo a través de una comunicación efectiva eficaz. el líder está al tanto de las necesidades de su equipo y es capaz de establecer límites claros entre brindar apoyo y ceder.



## 7. Coherencia

El líder transformacional es un líder de cambio siempre debe ser coherente en lo que dice, hace y piensa.

### 3.2.2. Características de un líder transformacional

Un líder transformacional se distingue de otros líderes por varias características específicas:

- ✓ Habilidad de ejercer un impacto positivo en las personas a su alrededor.
- ✓ Alguien con destrezas tanto para instruir como para interpretar.
- ✓ Seguro de sí mismo al tomar decisiones, confía en sus acciones. A pesar de tener presente que nadie es impecable y es susceptible de cometer equivocaciones.
- ✓ Tu paciencia te permite visualizar el futuro, consciente de que las transformaciones significativas requieren su tiempo.
- ✓ Brinda atención personalizada a cada uno de los empleados. Por poner un caso, si es necesario proporcionar comentarios a los empleados, se realiza de manera individualizada.
- ✓ es capaz usted de identificar la labor de calidad realizada por su equipo.
- ✓ Posee una habilidad destacada para impulsar la transformación.
- ✓ En compañía de anterior, dicho liderazgo aumenta el conocimiento en los grupos de trabajo. Para que entiendan las decisiones internas de la empresa, por qué unas se toman y otras no.
- ✓ Este líder se convierte en un modelo, una inspiración para el desarrollo del equipo.



- ✓ Los líderes del cambio son capaces de crear entornos motivadores y alentadores.

A continuación, presentamos las dimensiones del liderazgo transformacional por varios autores:

### **3.2.3. Influencia idealizada**

De acuerdo a Fischman, (2017) la influencia se idealiza El líder reconoce las necesidades de sus seguidores gracias a su habilidad para ganarse su admiración de sus compañeros de trabajo actuando con integridad, lo que significa que tienen una gran dosis de confianza depositada en él.

Según Palomo, (2008) muestra que la influencia que se ha idealizado últimamente está vinculada debido al carisma, dado que esta noción hace alusión a la capacidad del líder para infundir confianza y motivación admiración en quienes lo siguen y crean una conexión emocional con ellos.

### **3.2.4. Motivación inspiracional**

Palomo, (2008) "Es la habilidad de un líder para expresar su visión y fomentar entusiasmo entre los demás" (p.42).

En este sentido, Rojero et al., (2019) muestran que un líder tiene la responsabilidad de guiar a otros en la creación de una visión laboral que trascienda el enfoque materialista y fomente un compromiso profundo que les permita concentrarse en sus metas.

### **3.2.5. Estimulación intelectual**



Lo que indica Salcedo Salcedo, (2016) El líder se beneficia de la activación intelectual fundamenta en gran medida en favorecer enfoques innovadores que utilicen La capacidad intelectual de un líder se enfoca en fomentar la astucia y la inventiva de los miembros del equipo para descubrir posibilidades innovadoras y resolver problemas.

Según Ayoub, (2010) muestra a los líderes que promueven la estimulación intelectual pueden impulsar un mayor nivel de creatividad e innovación en sus seguidores, grupo y organización, especialmente en la forma en que ven los problemas y buscan soluciones.

### **3.2.6. Consideración individualizada**

Pera et al., (2022) la consideración individual ocurre cuando los líderes se enfocan en las demandas y requerimientos prioritarias de sus seguidores, se centran en su desarrollo, asignan responsabilidades y valoran sus esfuerzos como sus fortalezas individuales.

De la misma manera, Carmen (2004) también destaca que la aplicación de la gestión personalizada tiene un impacto importante en el crecimiento del potencial de cada miembro del equipo, ya que se enfoca en el desarrollo individual y la capacitación, se les ofrece retroalimentación constante y asociación para la misión de la organización con las necesidades individuales constantes.

Ayoub, (2010) menciona que un alto líder de atención individual mantiene la dirección del desarrollo, delega, individualiza el cuidado, brindar orientación y apoyo para cubrir necesidades particulares.



### 3.2.7. Gestión Municipal

Arraiza, (2016) presupone la creación de una capital para el partido político donde se instalarán las autoridades de la ciudad, y de esta manera la administración del área entre los restantes municipios del condado que no hay espacios privados. Definir competencia para administrar mejor todas las actividades que implica la muestra en la gestión municipal. La idea del municipio-distrital se compone de una fusión de conceptos y los otros puntos de vista mencionados, porque se trata de un distrito que consiste en un municipio de primera clase conectado a estados municipales de clase baja, en los que se forman unidades funcionales.

Sin embargo, el municipio es reconocido como un organismo estatal, funciona como el impulso que promueve el progreso de un área específica, se respalda en entidades legales públicas y tiene las condiciones para lograr sus fines, porque se caracteriza por la independencia y representa a los ciudadanos brindando un servicio público y un crecimiento razonable en su servicio de interés general y un desarrollo adecuado en su área de influencia (INEI, 2017).

De igual forma, Romero, (2006) llamó la atención sobre los sistemas básicos que contribuyen al futuro de la ciudadanía al planificar, administrar y estructurar los recursos financieros con el fin de cubrir tanto las necesidades personales como las de la comunidad.

También Segura, (2016) señaló que la gestión del municipio se encarga de diseñar y llevar a cabo la planificación diversas medidas mencionadas ante la ciudadanía, para considerar si la entidad está constantemente informada, si es



competente y consciente de sus actividades. ejercicios sobre el cumplimiento de las expectativas de la comunidad.

Ahora, desde la perspectiva se estudia la gestión urbana el enfoque presentado por Aponte (2018), el cual se centra en el adecuado empleo de recursos o artículos a disposición y en la consecución de metas con recursos escasos. En esta situación, se reconoce que administración pública debe actuar conforme a principios éticos en el trabajo para precisar su funcionamiento interno más allá de la gestión monetaria.

Solís (2019) Evidenció la administración local comprende una serie de acciones o procedimientos realizados por las entidades urbanas con el fin de alcanzar objetivos y llevar a cabo metas establecidas por la institución.

La calidad de la gestión de la ciudad está relacionada con los resultados dados a los ciudadanos, lo cual es importante en la gestión del desempeño, y en la era de la tecnología y las computadoras también es importante tomar decisiones en esta categoría, p. Además de poder dirigir el producto de desarrollo, distribución y gestión para ampliar las diferentes medidas sugeridas en la totalidad de la comunidad (Maguiñán, 2020).

En la gestión municipal los principios básicos que sustentan la administración de la ciudad son el respeto y valoración de las particularidades y situaciones personales, la incansable exploración del beneficio colectivo, la rigurosa adhesión a la democracia y la equidad en los derechos son esenciales para cada persona que forman parte de la comunidad nacional que respeten y desarrollen entidades con base en las leyes de la constitución y las sigan (GANOZA, 2015).



Calla, (2021) es una secuencia de procedimientos de gestión que tienen la responsabilidad de establecer los fundamentos de la administración municipal y consiste en planificar, organizar, dirigir y monitorear.

Segura, (2016) afirmó que la gestión del municipio incluye la promoción de métodos y actividades de planificación que permitan el enfoque común de un alcalde actualizado, competente y comprometido de acuerdo con las expectativas del municipio.

Para esta variable, se considerarán las dimensiones de Administración de negocios, Planificación urbana y Finanzas en la evaluación.

### **3.2.8. Gestión administrativa**

Arraiza, (2016) la gestión administrativa requiere una planificación a futuro, es decir, organizar actividades, monitorear personal y resultados. es necesario Incrementar la exactitud al detectar las demandas de la sociedad para que los ciudadanos participen en las acciones y sean parte del adecuado seguimiento del manejo de los recursos de la comunidad.

Según Diario el Peruano, (2003), el equipo directivo está conformado por servidores públicos, funcionarios, colaboradores y staff de trabajadores que trabajan responsablemente para organizar la administración del municipio.

Los procedimientos administrativos son los encargados de buscar soluciones para lograr los fines propuestos, los funcionarios y servidores están obligados a permanecer en todo momento dentro de los límites legales establecidos y cumplir cuando realizan la gestión (Villegas, 2019).

### **3.2.9. Gestión urbana**



El artículo 73 de acuerdo con la normativa que rige el correcto desenvolvimiento de los municipios establece las bases de la descentralización en materia de gobierno local y las diversas funciones que deben desarrollarse en las provincias y distritos, como la planificación local. mediante los servicios públicos proporcionados por las autoridades locales, es fundamental fomentar de manera constante iniciativas de crecimiento, como inversiones, y establecer regulaciones para la planificación urbana, la gestión del suelo y la conservación del entorno natural (Risco, 2017).

Según, Arraiza, (2016) el crecimiento de las ciudades abarca la elaboración de planes urbanos, las obras públicas, en otras palabras, se ofrecen servicios como suministro de agua potable, gas, electricidad, iluminación en las calles, limpieza urbana, recolección de basura, transporte en la ciudad, cuidado y mantenimiento de negocios locales, atención médica y alimentación.

### **3.2.10. Gestión económica financiera**

Pérez et al., (2018) resalta la relevancia de la creación una estrategia que abarque la activa de recursos y medios para alcanzar las metas de la planificación urbana esta perspectiva en realidad se refiere al presupuesto, donde los gastos deben estar en línea con los ingresos del estado. El ayuntamiento suele combinar el presupuesto se fusiona con el plan gubernamental, el cual promete a los habitantes la realización de múltiples proyectos públicos y el respaldo financiero a las localidades que requieren crecimiento económico y las actividades económicas de su localidad.



### 3.3. MARCO CONCEPTUAL

#### 1. Consideración individualizada

Se refiere cuando un líder considera a los demás como individuos con necesidades, habilidades y anhelos, y los escucha atentamente, se encuentra en un nivel elevado de empatía y comprensión, dan sugerencias y enseñan.

#### 2. Estimulación intelectual

Un proceso en constante movimiento que muestra la habilidad de adquirir conocimiento.

#### 3. Gestión administrativa

El manejo administrativo es el sector de una empresa que se encarga de aprovechar y emplear utilizar de forma óptima los recursos disponibles.

#### 4. Gestión económico financiero

Involucra la adecuada organización y gestión de los activos de la compañía con el fin de asegurar un flujo de efectivo favorable.

#### 5. Gestión municipal

Es la administración que busca potenciar la situación económica, social, humana, física y cultural del pueblo y de sus residentes a nivel local.

#### 6. Gestión urbana

Por gestión urbana entendemos un conjunto de herramientas, mecanismos e iniciativas para normalizar la ocupación y uso de los espacios urbanos y rurales que son estructurados por las fuerzas e iniciativas políticas de la sociedad local y que en última instancia crean urbanismo.



## **7. Influencia idealizada**

Evidencia la medida en que los seguidores confían y respetan al líder, el compromiso que muestran los compañeros y lo consideran un ejemplo a imitar.

## **8. Motivación inspiracional**

Es la capacidad de un directivo de formación para generar optimismo y fortaleza en los demás, para motivarlos. Esto aumentará la conciencia de sus seguidores sobre sus objetivos compartidos.

## **9. Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional persigue entablar vínculo que eleva el nivel de conexión, energía y moral de las personas.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Conexión bilateral entre el Liderazgo Transformacional y gestión de la Municipalidad Provincial Puno, 2023, es significativo.

#### 4.2. Hipótesis específicas

**H.E.1.** La relación idealizada influencia en la gestión de la Municipalidad Provincial Puno, 2023, es significativo.

**H.E.2.** La motivación inspiracional influye en forma práctica en la gestión de la Municipalidad Provincial Puno, 2023, es significativo.

**H.E.3.** La estimulación intelectual nuestra relación lineal de gestión de la Municipalidad Provincial Puno, 2023, es significativo.

**H.E.4.** La consideración individualizada de gestión de la Municipalidad Provincial Puno, 2023, es significativo.

#### 4.3. VARIABLES

##### 4.3.1. Variable 1

➤ Liderazgo transformacional

##### Dimensiones

- Influencia idealizada
- Motivación inspiracional



- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

#### 4.3.2. Variable 2

- Gestión Municipal

#### Dimensiones

- Gestión administrativa
- Gestión urbana
- Gestión económico financiero



**4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Tabla 1**

Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1. Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación</li> <li>✓ Acompañamiento</li> <li>✓ Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ul>
	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación</li> <li>✓ Compromiso</li> <li>✓ Inspiración</li> </ul>	
	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Innovación</li> <li>✓ Conocimiento</li> <li>✓ Resolución de problemas</li> </ul>	
	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Empatía</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Resolución de problemas</li> </ul>	
V.2. Gestión municipal	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trámites</li> <li>✓ Misión</li> <li>✓ Visión</li> <li>✓ Equidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ul>
	Gestión Urbana	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Servicio</li> <li>✓ Proyectos</li> <li>✓ Ejecución</li> </ul>	
	Gestión económico financiero	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ejecución financiera</li> <li>✓ Obras ejecutadas</li> </ul>	

**Nota.** Elaboración del investigador.

## CAPÍTULO V

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque

Cuantitativo, analiza los resultados mediante encuestas, comprueba hipótesis mediante tablas de datos.

#### 5.2. Método

Deductivo, propone empleo de técnicas teóricas.

#### 5.3. Tipo

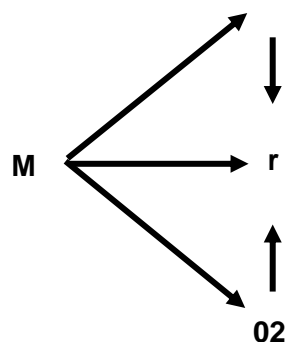
Aplicativa, identifica variedad de opciones para hallar las soluciones.

#### 5.4. Nivel

Correlacional, tal como proponen los autores (Hernández et al., 2014).

#### 5.5. Diseño

No experimental-transversal, se aplica una sola vez para recopilar datos en un instante.





Donde:

M = Muestra

O = información recogida

r = Correlación

## 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 5.6.1. Población

La población está compuesta por trabajadores de la municipalidad provincial Puno, 190: gerentes, subgerentes y jefes de áreas de diferentes oficinas, confianza 95% margen de error 5%, proporción acertada 50% y no acertada 50%.

**Tabla 2:**

Población de trabajadores de la municipalidad provincial de Puno.

Items	Áreas	Cantidad
1	Alcaldía	6
2	Gerencia Municipal	20
3	Gerencia de planificación y presupuesto	15
4	Gerencia de asesoría jurídica	20
5	Gerencia de administración	18
6	Gerencia de desarrollo urbano	10
7	Gerencia de turismo y desarrollo económico	14
8	Gerencia de medio ambiente, saneamiento y servicios	15
9	Gerencia de ingeniería municipal	10
10	Gerencia de desarrollo humano y participación ciudadana	22
11	Gerencia de transportes y seguridad vial	10
12	Gerencia de gestión integral de residuos sólidos	30
<b>Total</b>		<b>190</b>

*Nota.* elaboración propia del investigador



## 5.6.2. Muestra

La muestra se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de muestra = 127

N = Población 190

Z<sup>2</sup> = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción no acertar 50% = 0.50%

e<sup>2</sup> = Error muestreo 5% = 0.05%

$$n = \frac{190 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(190 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{182.476}{1.4329}$$

$$n = 127.347 = 127$$

## Cálculo de la muestra

**Tabla 3:**

Muestreo estratificado.

Items	Áreas u subordinaciones	Cantidad	Fact/Multip	Muestra
1	Alcaldía	6	0.668421053	4
2	Gerencia Municipal	20	0.668421053	13
3	Gerencia de planificación y presupuesto	15	0.668421053	10
4	Gerencia de asesoría jurídica	20	0.668421053	13
5	Gerencia de administración	18	0.668421053	12
6	Gerencia de desarrollo urbano	10	0.668421053	7
7	Gerencia de turismo y desarrollo económico	14	0.668421053	9
8	Gerencia de medio ambiente, saneamiento y servicios	15	0.668421053	10
9	Gerencia de ingeniería municipal	10	0.668421053	7
10	Gerencia de desarrollo humano y participación ciudadana	22	0.668421053	15
11	Gerencia de transportes y seguridad vial	10	0.668421053	7
12	Gerencia de gestión integral de residuos sólidos	30	0.668421053	20
<b>Total</b>		<b>190</b>		<b>127</b>

*Nota.* Se aprecia el resultado del muestreo estratificado.

## 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 5.7.1. Técnicas

Para esta investigación hemos elegido la encuesta como técnica para nuestra tesis.

### 5.7.1. Instrumentos

Hemos aplicado el cuestionario, mejor herramienta de investigación para recopilar datos y la puntuarén hemos tomado escala de Likert.

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 5.8.1. Confiabilidad

El instrumento ha sido sujeta a la prueba de Alfa de Cronbach por otorgar confianza en los resultados. A continuación se muestran los resultados.

#### Tabla 4:

Análisis de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	19

*Nota.* trabajo de campo, del 5 al 25 de agosto de 2023.

#### Interpretación

Alfa de Cronbach resultado es 0,857 (85.7%), significa consistencia interna del instrumento (el cuestionario), es buena.

### 5.8.2. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

El instrumento ha sido validado mediante la opinión de tres (3) especialistas para ser aplicado:

1. Cpc. Luis Beltrán Machaca Canaza
2. Cpc. Jesús Colque Ponce
3. Mgt. Jhon Alex Quispe Mejía

## 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El estudio de trabajo de campo se realizó de 05 a 25 de agosto del 2023.

Luego hemos tabulado los datos de las encuestas en el sistema estadístico IBM SPSS versión 27.



### 5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se utilizaron con el fin de obtener los hallazgos de la comparación de hipótesis la evaluación estadística "tau b de Kendall".

#### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

##### Planteamiento de la hipótesis general

**Ha:** Existe relación liderazgo transformacional y gestión municipal  
Municipalidad Provincial Puno, 2023.

**Ho:** No existe relación liderazgo transformacional y gestión municipal  
Municipalidad Provincial Puno, 2023.

##### Nivel de significancia

El nivel de relación se obtiene mediante la fórmula:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

##### Estadística de prueba

Los datos no muestran una distribución específica, aplicamos análisis Tau-b de Kendall.

##### Cálculo de P – valor

**Tabla 5**

Cálculo de P-valor de la hipótesis general.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,771	,036	17,531	,000
N de casos válidos		127			



- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

P-valor = 0,000 (0%) es menor que el alfa 0,05 (5%)

### **Decisión**

Utilizando la prueba Tau-b de Kendall, el resultado de 0,000, es inferior al nivel de significancia Alfa 0,05. Concluye existencia de relación de liderazgo transformacional y gestión municipalidad provincial Puno 2023, aceptamos hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

## **CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

### **Planteamiento hipótesis específica 1**

**Ha:** Existe relación influencia idealizada de gestión municipal Provincia Puno, 2023.

**Ho:** No existe relación influencia idealizada de gestión municipal Provincia Puno, 2023.

### **Nivel de significancia**

La significancia se establece:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

### **Estadística de prueba**

Los datos no disponen tablas suficientes, se emplea prueba Tau-b de Kendall.

### **Cálculo de P – valor**

**Tabla 6**

Cálculo de P-valor hipótesis específica 1.

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,828	,019	20,428	,000
N de casos válidos		127			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

P-valor = 0,000 (0%) es menor que el alfa 0,05 (5%)

**Decisión**

La utilizando prueba Tau-b de Kendall, el resultado de 0,000, es inferior significancia Alfa 0,05. Concluye mencionando existencia de relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal provincia Puno 2023, se acepta hipótesis alterna y rechaza hipótesis nula.

**CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2****Planteamiento hipótesis específica 2**

**Ha:** Existe relación de motivación inspiracional y gestión municipal Provincia Puno, 2023.

**Ho:** No existe relación de motivación inspiracional y gestión municipal Provincia Puno, 2023.

**Nivel de significancia**

El nivel de significancia se obtiene:



✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Los datos no cumplen distribución específica, aplicamos test estadístico Tau-b de Kendall.

### Cálculo de P – valor

#### Tabla 7:

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 2.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,741	,034	16,580	,000
N de casos válidos		127			

a. La hipótesis nula no es asumida.

b. Se emplea el error estándar asintótico, que supone la hipótesis nula.

P-valor = 0,000 (0%) es menor que el alfa 0,05 (5%)

### Decisión

La prueba Tau-b de Kendall da resultado de 0,000, inferior significancia Alfa 0,05.

Concluye confirmando existencia de relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal provincial Puno 2023, acepta hipótesis alterna y rechaza hipótesis nula.

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

#### Planteamiento de la hipótesis específica 3

**Ha:** Existe relación estimulación intelectual y gestión municipal Provincial Puno, 2023.

**Ho:** No existe relación estimulación intelectual y gestión municipal Provincial Puno, 2023.

### Nivel de significancia

El nivel de significancia se establece:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

La información tiene naturaleza no paramétrica y se empleó prueba Tau-b de Kendall.

### Cálculo de P – valor

#### Tabla 8:

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 3.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,773	,025	20,786	,000
N de casos válidos		127			

a. La hipótesis nula no se asume.

b. Se utiliza el error estándar asintótico, el cual supone la hipótesis nula.

P-valor = 0,000 (0%) es menor que el alfa 0,05 (5%)

### Decisión



La prueba Tau-b de Kendall, obtiene resultado de 0,000, inferior significancia Alfa 0,05. Concluye existencia relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal provincia Puno 2023, se acepta hipótesis alterna y rechaza hipótesis nula.

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

#### Planteamiento de la hipótesis específica 4

**Ha:** Existe relación de consideración individualizada y gestión municipal Provincial Puno, 2023.

**Ho:** No existe relación de consideración individualizada y gestión municipal Provincial Puno, 2023.

#### Nivel de significancia

El nivel de significancia se establece:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

#### Estadística de prueba

Los datos no son paramétricos, se utilizó prueba estadística Tau-b de Kendall.

#### Cálculo de P – valor

#### Tabla 9:

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 4.

---

<b>Medidas simétricas</b>			
	Error		
Valor	estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada

---



Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,376	,065	5,697	,001
N de casos válidos		127			

- a. La hipótesis nula no se asume de antemano.
- b. Se emplea el error estándar asintótico, el cual parte de la suposición de la hipótesis nula.

P-valor = 0,001 (0%) es menor que el alfa 0,05 (5%)

### Decisión

La estadística de prueba Tau-b de Kendall, se obtiene de 0,001, es inferior a 0,05, indica relación significativa. Demuestra existencia de relación personalizada y administración municipal provincial Puno 2023, se acepta hipótesis alterna y descarta hipótesis nula.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 10:**

Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic		Sig.	Estadístic		Sig.
o	gl	o		gl		
LIDERAZGO	,155	127	,001	,964	127	,002
TRANSFORMACIO NAL						
GESTIÓN MUNICIPAL	,176	127	,001	,965	127	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Prueba de normalidad realizado en el SPSS versión 27.

#### INTERPRETACIÓN

Los resultados de P-valor de 0,001 difiere el nivel alfa de 0,05. Se determina una distribución normal y procede analizar datos de estadístico de Rho de Spearman.

## Objetivo general

**Tabla 11**

Correlación liderazgo transformacional y gestión municipal.

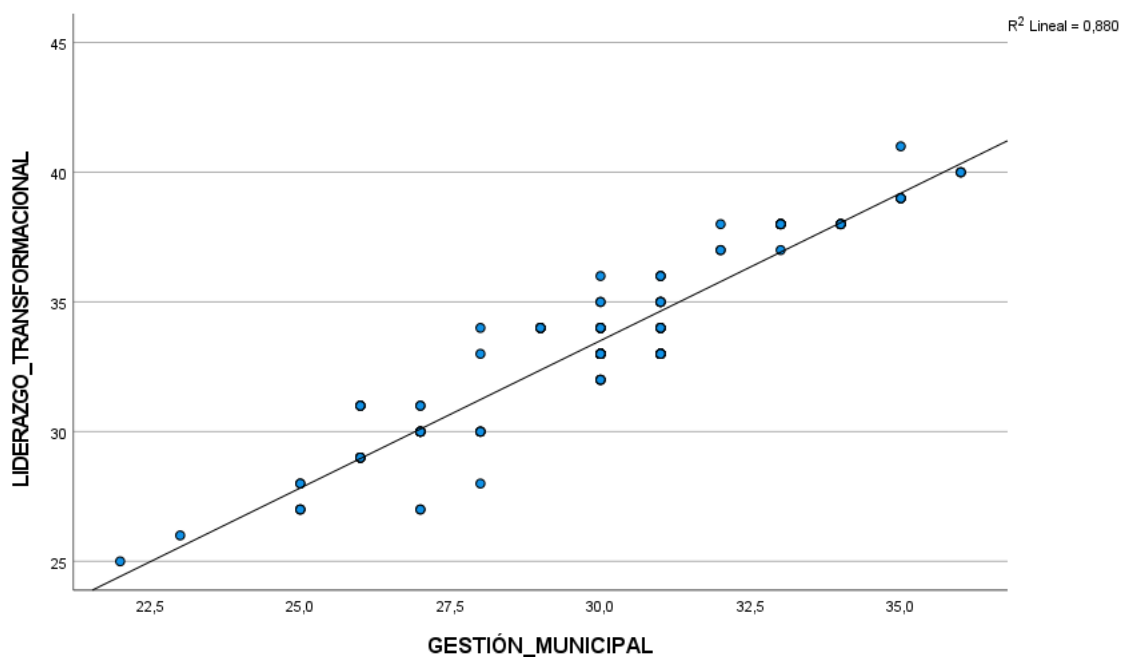
			LIDERAZGO	
			TRANSFORMACION AL	GESTIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	127	127
	GESTIÓN_MUNICIPAL	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	127	127

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

*Nota.* Trabajo de campo realizado los días 05 al 25 de agosto del 2023.

**Figura 1:**

Correlación de liderazgo transformacional y gestión municipal.



### INTERPRETACIÓN

La tabla 11 y figura 1, muestran correlación positiva fuerte y significativa. De acuerdo el análisis estadístico de Rho de Spearman, se observa las prácticas de liderazgo transformacional y administración municipal provincial Puno 2023.

### Objetivo específico 1

**Tabla 12:**

Correlación de influencia idealizada y gestión municipal.

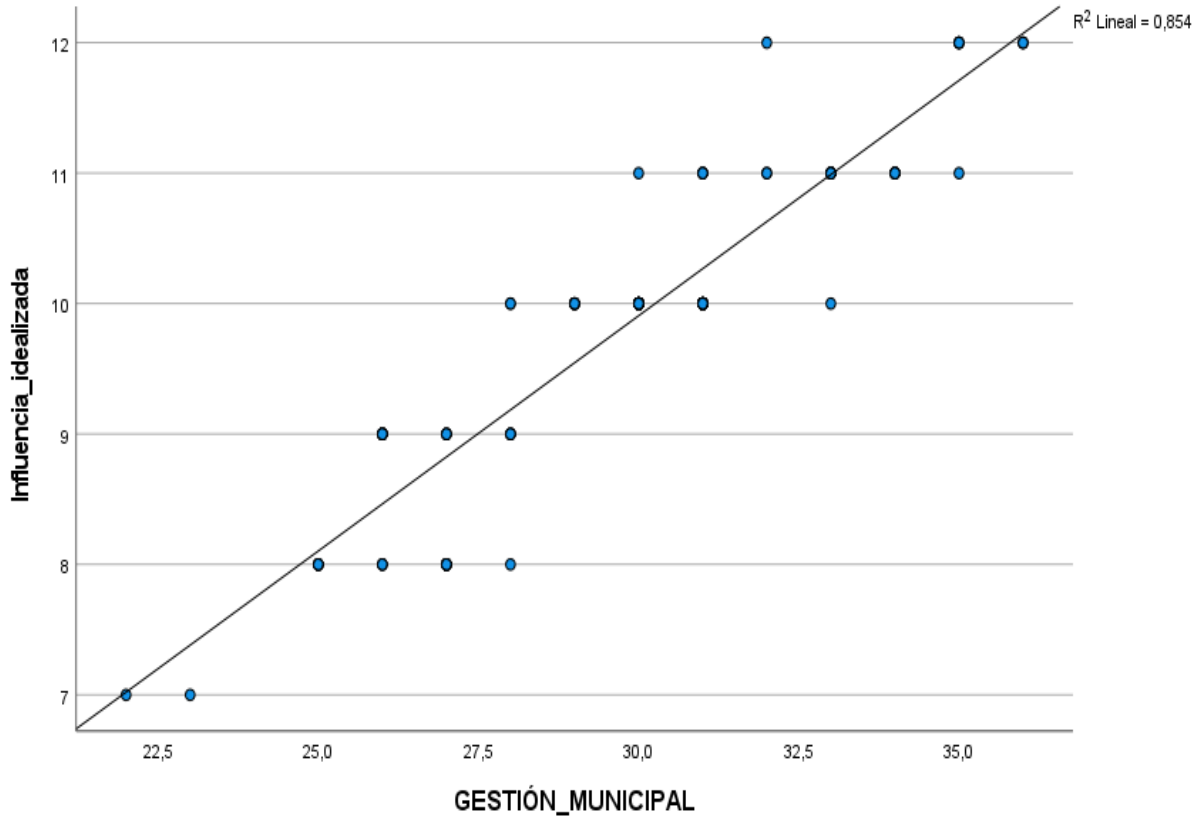
		Correlaciones		
			Influencia idealizada	GESTIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	127	127
GESTIÓN MUNICIPAL	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	127	127

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

*Nota.* El trabajo de campo se llevó a cabo del 05 al 25 de agosto de 2023.

### Figura 2

Correlación influencia idealizada y gestión municipal.



### INTERPRETACIÓN

Los datos de la tabla 12 y figura 2, muestran existencia de correlación positiva y significativa, Hernández et al., 2014, indica 0,908 de Rho de Spearman se estima correlación positiva de la influencia idealizada y gestión municipal provincial Puno 2023.



**Objetivo específico 2**

**Tabla 13:**

Correlación motivación inspiracional y gestión municipal.

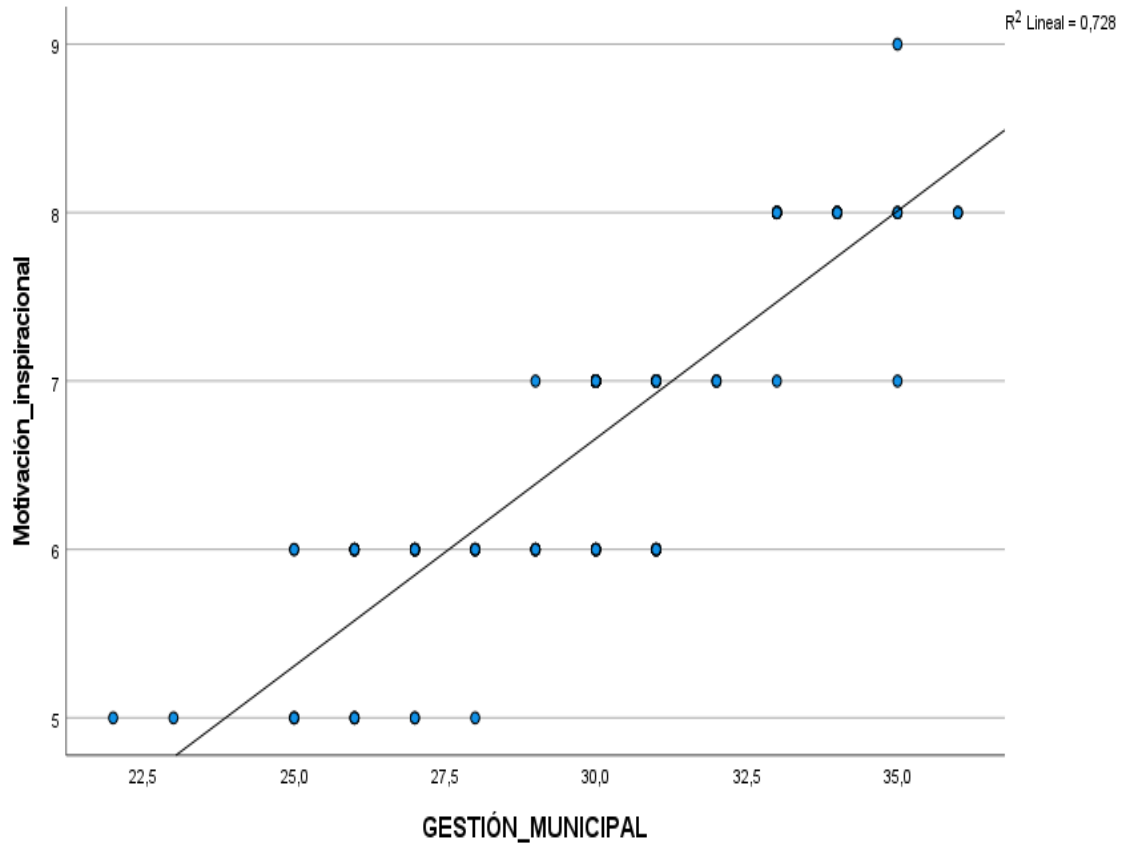
		<b>Correlaciones</b>		
			Motivación inspiracional	GESTIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	127	127
	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	127	127

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

*Nota.* Se realizó el trabajo de campo desde el 5 hasta el 25 de agosto de 2023.

**Figura 3**

Correlación de la motivación inspiracional y gestión municipal.



## INTERPRETACIÓN

Los datos presentados tabla 13 y la figura 3, reportan correlación positiva tal como indican el análisis estadístico de Rho de Spearman, la correlación entre las variables de motivación inspiracional y administración municipal provincial Puno 2023, es afirmativa.

**Objetivo específico 3****Tabla 14:**

Correlación estimulación intelectual y gestión municipal.

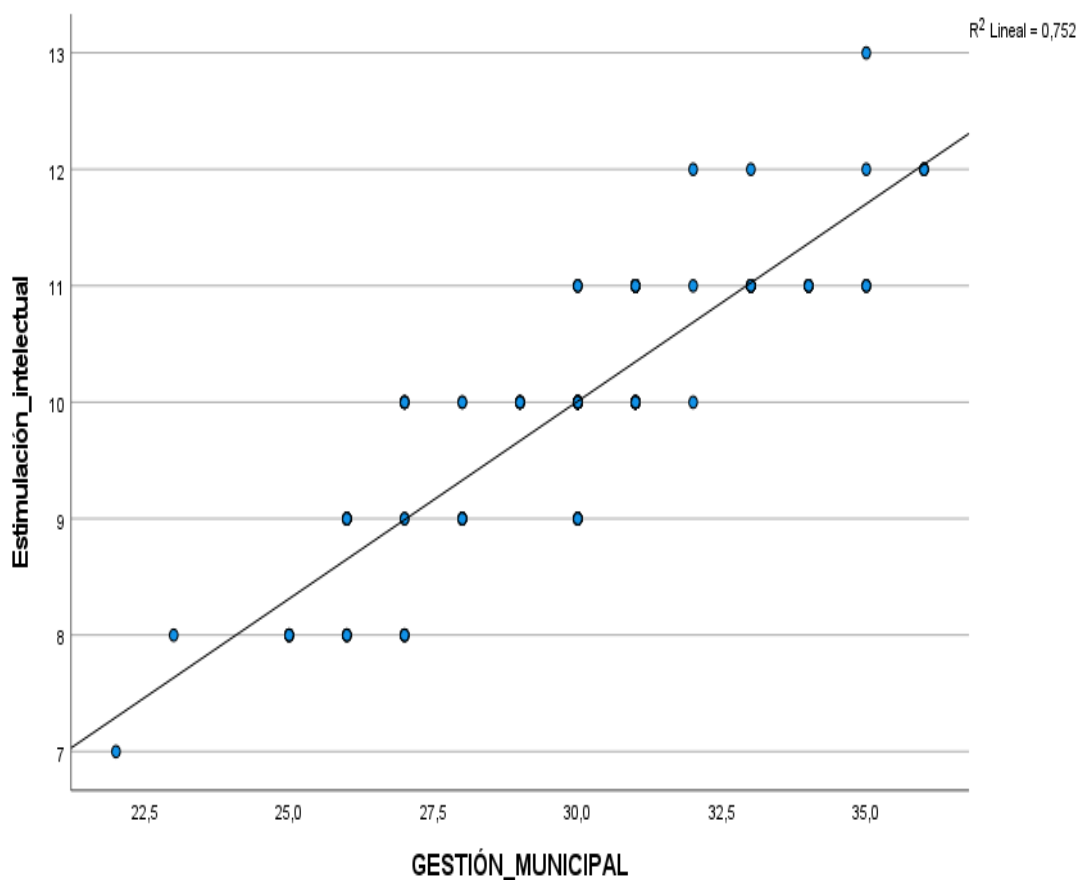
		<b>Correlaciones</b>		
			Estimulació n intelectual	GESTIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	127	127
	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	127	127

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

*Nota.* Trabajo de campo realizado los días 05 al 25 de agosto del 2023.

**Figura 4:**

Correlación estimulación intelectual y gestión municipal.



## INTERPRETACIÓN

La tabla 14 y figura 4, nos reporta correlación positiva y significativa según el análisis estadístico de Rho de Spearman, dando resultado de correlación entre la estimulación intelectual y administración municipal provincial Puno 2023.



**Objetivo específico 4**

**Tabla 15**

Correlación individualizada y gestión municipal.

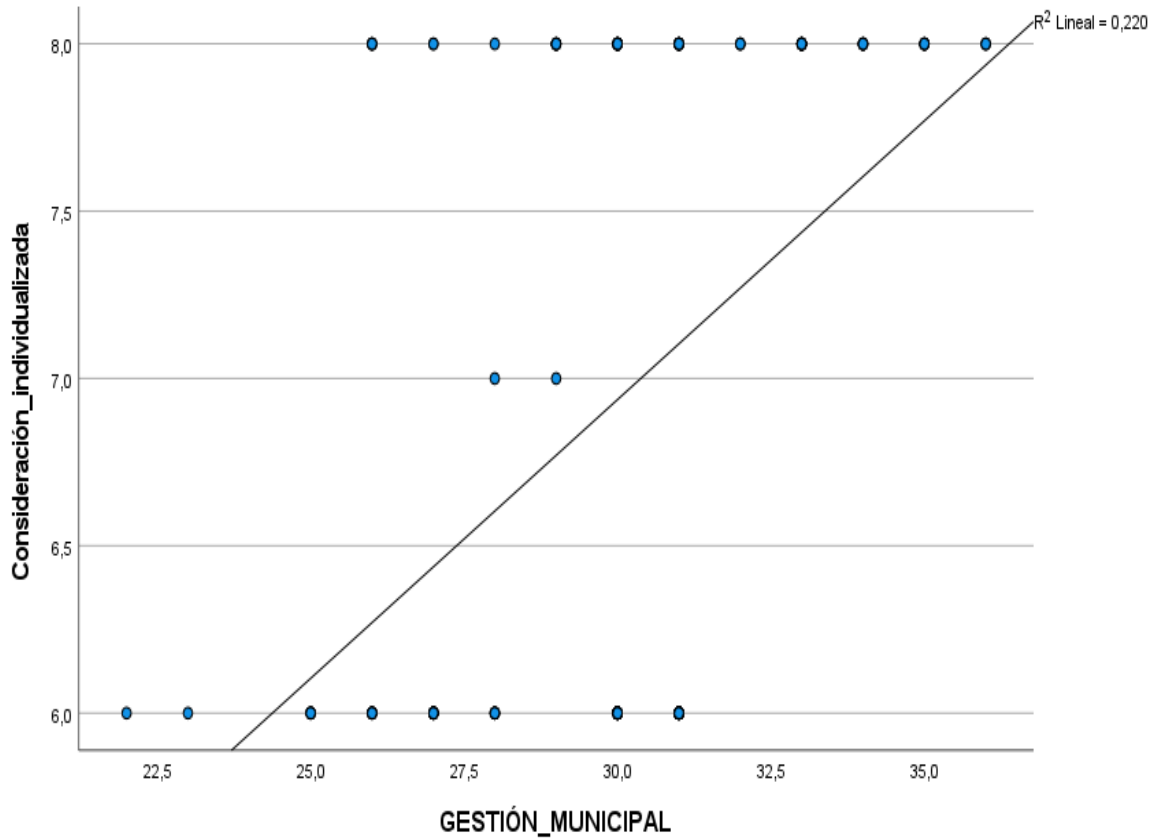
		<b>Correlaciones</b>		
			Consideración individualizada	GESTIÓN MUNICIPAL
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
n		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	127	127
	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	127	127

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

*Nota.* Trabajo de campo realizado los días 05 al 25 de agosto del 2023.

**Figura 5**

Correlación individualizada y gestión municipal.



## INTERPRETACIÓN

Los datos tabla 15 y la figura 5, concluye indicando existencia de relación moderada según el análisis estadístico de Rho de Spearman entre las prácticas de gestión municipal personalizada en la municipalidad provincial Puno 2023.

## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La tesis liderazgo transformacional en la gestión municipal de la municipalidad provincial Puno 2023”, hemos empleado recopilar la información real en la Municipalidad provincial de Puno. Para la validación



de instrumentos hemos acudido participación de tres especialistas conocedores de la investigación del liderazgo transformacional en la administración local.

Los trabajadores de las diferentes gerencias, sub gerencias, oficinas y otros pertinentes a su labor correspondiente en un inicio no disponían de tiempo para colaborar en lo que es la recolección de datos ya que cada uno de estas personas estaban sumamente ocupados con su labor correspondiente; asimismo, también hubo falta de tiempo. Sin embargo, estas limitaciones han sido superadas de manera positiva y se les ha dado un control adecuado con el objetivo de la investigación tal como se requirió a un inicio.

Realizando un análisis de trabajos precedente, como la de Chinchay y Chávarri, (2021) determinan el liderazgo es un elemento esencial en el sector público, muestran solvencia académica en la gestión municipal, es determinante por que se demostró un resultado de 874 lo cual indica que es muy significativo o muy bueno. Calvo, (2022) en su investigación sobre relación de la gestión institucional municipio distrito de Campo Verde, 2019" encontró funciones específicas de liderazgo transformacional estimando altamente efectivo en la gestión municipal, acepta hipótesis alterna. Mamani (2021) en su investigación Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Caracoto, San Román – 2019, concluyó mencionando el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la gestión municipal.



Los hallazgos antecedentes de nuestro estudio, se ha identificado que ciertas variables como la capacidad de guiar, colaborar en grupo y el impulso personal, junto con sus respectivas dimensiones, podrían ser objeto de nuevas investigaciones. Estos estudios adicionales podrían aplicarse en instituciones o entidades con actividades similares, tal como es del municipio provincial de Puno.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La relación del liderazgo transformacional y gestión municipal encontró una relación de 0.874 (87.4%) según la estadística Rho de Spearman, obteniendo valor de P de 0.000, menor Alfa de 0.05, calculado de Tau-b de Kendall. Concluye relación positiva de liderazgo y gestión municipal provincia Puno 2023.

**SEGUNDA:** La relación de influencia idealizada y gestión municipal provincia de Puno 2023, asevera relación 90.8% según Rho de Spearman y valor de P de 0.000, menor Alfa de 0.05 calculado estadístico Concluye relación positiva de influencia idealizada y gestión municipal provincia Puno 2023.

**TERCERA:** La relación de motivación inspiracional y gestión municipal provincia Puno 2023, encontró relación de 0.827 (82.7%) Rho de Spearman obtuvo valor P de 0.000, menor Alfa de 0.05. Concluye existencia relación positivade motivación inspiracional y gestión municipal provincia Puno 2023.

**CUARTA:** El objetivo específico 3, la relación de estimulación intelectual y gestión municipal provincia Puno 2023, relación 0.862 (86.2%), valor P de 0.000, menor Alfa de 0.05. Concluye relación positiva de estimulación intelectual y gestión municipal provincia Puno 2023.

**QUINTA:** Objetivo específico 4, relación de consideración individualizada y gestión municipal provincia Puno 2023, existe relación entre la consideración individualizada y gestión municipal provincia Puno 2023.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda al señor alcalde de que sea un líder transformacional y de la misma forma los trabajadores de diferentes oficinas o gerencias, ya que eso conducirá a buenos logros en la gestión municipal y cumplirán la gestión que ellos están ejerciendo de una manera exitosa por el bienestar de la población en conjunto.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la principal autoridad (alcalde) mediante la gerencia municipal del municipio realizar capacitaciones, acompañamientos y generar confianzas correspondientes a todos los personales que laboran en la municipalidad para que puedan desenvolverse con su labor en la oficina o cargo que tienen, ya que eso hará que los pobladores pertinentes tengan una atención más eficiente con cualquier tipo de trámite que realicen.

**TERCERA:** Se recomienda a la autoridad principal, mediante la gerencia municipal motivar de manera intrínseca y extrínseca a todos los trabajadores que se encuentran en el municipio ya que La motivación es crucial para realizar eficazmente las tareas asignadas que le corresponde.

**CUARTA:** Recomendar al señor alcalde y a todos los trabajadores de diferentes oficinas que ocupan sus correspondientes cargos, tener confianza de si mismo para a asi de esa manera tener mas creatividades para resolver cualquier tipo de percances que se encuentre en la municipalidad.



**QUINTA:** Recomendamos a todos los trabajadores de que sean empáticos, y revolvedores del problema que puede tener un compañero de trabajo, es decir ayudarse mutuamente ya que eso hará que haya un buen trabajo en equipo por parte de ellos y a la vez la población conforme a la atención que reciban por parte de ellos se sentirá satisfechos porque sabrán también que están solucionando cualquier tipo de trámite que ellos realizan.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, C. M. (2018). *La gestión municipal y la percepción del logro de metas municipales de Huari. Ancash, 2017* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22424/Aponte\\_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22424/Aponte_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arraiza, E. (2016). *Manual de Gestión Municipal* (Primera ed). Konrad Adenauer Stiftung.  
[https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460)
- Ávila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila\\_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayoub, J. L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* [Universidad Autónoma de Madrid].  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub\\_perez\\_jose\\_luis.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf)
- Bass, B., & Aviola, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire* (Palo alto). Consulting Psychologist Press.  
<https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>
- Bass, B. M. (1990). *Transformational Leadership: From Transactional to Learning to Share the Vision*. 18, 19–31.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095008049000615S/first-page-pdf>



- Bueno, D. M., & Orozco, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f00c578-eddb-419f-94a3-0bb9ca1b965f/content>
- Caira, P. (2021). *Estilos de Liderazgo y su relación con la Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de San Miguel de la Provincia de San Román, en el año 2018* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. [file:///C:/Users/hola/Downloads/T036\\_01326092\\_T \(1\).pdf](file:///C:/Users/hola/Downloads/T036_01326092_T (1).pdf)
- Calla, Y. R. (2021). *Participación ciudadana y gestión municipal en el distrito de San Jerónimo provincia de Andahuaylas, 2019* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57436/Calla\\_CYR-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57436/Calla_CYR-SD.pdf?sequence=8)
- Calvo, P. (2022). *El Liderazgo Transformacional y su Relación con la Gestión Institucional Municipal del Distrito de Campo Verde, Periodo 2019* [Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5509/B5\\_2022\\_UNU\\_GESTION\\_PUBLICA\\_M\\_2022\\_PAOLA\\_CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5509/B5_2022_UNU_GESTION_PUBLICA_M_2022_PAOLA_CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chinchay Díaz, W., & Chávarry Ysla, P. D. R. (2021). Leadership in the public sector. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 650–662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>



Daft, R. L. (2004). *Teoría y diseño organizacional* (Décima Ed). Cengage Learning.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria\\_Disenio\\_Organizacional.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf)

Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. 12, 180–205.

[https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf?fbclid=IwAR2sK-Z7WNB\\_5iQWOid\\_j9X0\\_-Ahkpy00TSMylHsl5bZtrRCP7\\_tPqsOlqw](https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf?fbclid=IwAR2sK-Z7WNB_5iQWOid_j9X0_-Ahkpy00TSMylHsl5bZtrRCP7_tPqsOlqw)

Fischman, D. (2017). *El líder transformador* (Primera Ed). Planeta.

[https://books.google.com.pe/books/about/El\\_líder\\_transformador\\_1.htm?hl=es&id=8GovDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/El_líder_transformador_1.htm?hl=es&id=8GovDwAAQBAJ&redir_esc=y)

GANOZA, L. M. (2015). *APLICACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE PUERTO ETEN 2015-2020* [UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis Lucila Ganoza-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis%20Lucila%20Ganoza-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (SEXTA EDIC). Mc Graw Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

INEI. (2017). *Censo a nivel nacional*.

<https://www.gob.pe/es/institucion/inei/tema/censos>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14° edición). Mc Graw Hill.



[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/  
Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

Maguiñán, M. (2020). *Gestión Municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad del distrito de Carmen de la Legua - Reynoso, Callao, 2020* [Universidad César Valejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85674/Maqui%0Aña\\_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85674/Maqui%0Aña_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani, E. (2021). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el nivel de Gestión Municipal de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román - 2019* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].  
[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5381/T036\\_48214128\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5381/T036_48214128_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palomo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Cuarta Edi). ESIC.  
<https://books.google.com.ec/books?id=bs6p4cKICo0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Parra, O. B., & Guilianny, J. G. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. 15, 165–177.  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Pera, L. Y. P., Morán, R. C. D., Rios, H. P., & Dávila, L. V. (2022). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL*. 14, 211–219.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-211.pdf>

Pérez, M., Colaianni, F., Druck, N., Rocatti, J., Mantek, P., & González, R. (2018).



*Gestión Económico Financiera del Municipio.* 452–483.

<https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3007/1/perez-et-al-2018.pdf>

Peruano, D. el. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades Ley n.º 27972.*

Ministerio del ambiente.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD31620](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD31620)

1CA9CDCA05258100005DBE7A/\$FILE/1\_2.Compendio-normativo-

OT.pdf

Risco, L. (2017). *Gestión Municipal y la participación ciudadana en el sector la*

*Libertad del distrito de Comas, ario 2017* [Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12642/Ris](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12642/Risco_GLL-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

[co\\_GLL-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12642/Risco_GLL-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Décimo seg). Pearson.

[https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibli](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo_9_Stephen_P._Robbins_Mary_K._Coulter_-_Administracion-Pearson_Educacion_(2017)_repaired.pdf)

[ograpia/Autores/Anexo 9. Stephen P. Robbins\\_ Mary K. Coulter -](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo_9_Stephen_P._Robbins_Mary_K._Coulter_-_Administracion-Pearson_Educacion_(2017)_repaired.pdf)

[Administración-Pearson Educación \(2017\)\\_repaired.pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo_9_Stephen_P._Robbins_Mary_K._Coulter_-_Administracion-Pearson_Educacion_(2017)_repaired.pdf)

Rodriguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo

transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes.

*Interciencia*, 42(9), 633–640.

Rojero-jiménez, R., Gómez-romero, J. G. I., & Quintero-robles, L. M. (2019). *El*

*liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los*

*seguidores en las Mipymes mexicanas.* 35(151), 178–189.

Romero, P. A. (2006). *El libro de gestión municipal* (Primera ed). Díaz de Santos.

[https://www.editdiazdesantos.com/libros/asensio-romero-pedro-el-libro-](https://www.editdiazdesantos.com/libros/asensio-romero-pedro-el-libro-de-la-gestion-municipal-L03007530201.html)

[de-la-gestion-municipal-L03007530201.html](https://www.editdiazdesantos.com/libros/asensio-romero-pedro-el-libro-de-la-gestion-municipal-L03007530201.html)



Salcedo, A. (2016). *Venta Transformacional* (Primera ed). ESIC.

<https://www.esic.edu/editorial/venta-transformacional>

Segura, W. C. (2016). *Participación de la población en el proceso de control social de la gestión municipal en un distrito de la región Cajamarca* . 4(1), 15–24.

Solís, J. (2019). *Participación ciudadana y su influencia con la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019* [Universidad Daniel Alcides Carrión].

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2077/1/T026\\_04085543\\_M.%0Apdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2077/1/T026_04085543_M.%0Apdf)

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing* (Segunda ed).

[https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

Villegas, E. (2019). *Gestión Administrativa de la municipalidad provincial de Anta Departamento De Cusco, 2019*. [Universidad Andina de Cusco].

[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Edu%0Aardo\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Edu%0Aardo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA NIVEL CORRELACIONAL

**TÍTULO:** Liderazgo transformacional en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Puno, año 2023.

**ENFOQUE:** Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** correlacional. **DISEÑO:** No experimental – Transversal. **POBLACIÓN:** 190

**MUESTRA:** 127 **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b> <b>P.E.1.</b> ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023? <b>P.E.2.</b> ¿De qué manera se relaciona la motivación inspiracional en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023? <b>P.E.3.</b> ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023? <b>P.E.4.</b> ¿De qué manera se relaciona la consideración individualizada y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La relación del Liderazgo Transformacional en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023, es significativo.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</b> <b>H.E.1.</b> La relación de la influencia idealizada en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023, es significativo. <b>H.E.2.</b> La relación de la motivación inspiracional en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023, es significativo. <b>H.E.3.</b> La relación de la estimulación intelectual en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023, es significativo. <b>H.E.4.</b> La relación de consideración individualizada en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023, es significativo.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación del Liderazgo Transformacional en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> <b>O.E.1.</b> Determinar la relación de la influencia idealizada en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023. <b>O.E.2.</b> Determinar la relación de la motivación inspiracional en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023. <b>O.E.3.</b> Determinar la relación de la estimulación intelectual en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023. <b>O.E.4.</b> Determinar la relación de la consideración individualizada en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2023.</p>	<p><b>VI. V1</b> Liderazgo transformacional Según (B. Bass &amp; Aviole, 2006)</p> <p><b>VD. V2</b> Gestión Municipal Según (Arraiza, 2016)</p>	<p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión Urbana</p> <p>Gestión económico financiero</p>	<p>✓ Capacitación ✓ Acompañamiento ✓ Confianza</p> <p>✓ Motivación ✓ Compromiso ✓ Inspiración</p> <p>✓ Innovación ✓ Conocimiento ✓ Resolución de problemas</p> <p>✓ Empatía ✓ Reconocimiento</p> <p>✓ Trámites ✓ Misión ✓ Visión ✓ Equidad</p> <p>✓ Servicio ✓ Proyectos ✓ Ejecución</p> <p>✓ Ejecución financiera ✓ Obras ejecutadas</p>



### ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	P
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
7	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
9	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	
10	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	
11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
12	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	
13	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	
14	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
15	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
16	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	
17	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	
20	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
21	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
22	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	

Vista de datos Vista de variables

## ANEXO 3 CUESTIONARIO

**TÍTULO:** Liderazgo transformacional en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Puno, año 2023.

A continuación, presentamos una serie de interrogantes para encontrar la situación actual del liderazgo transformacional y gestión municipal en la municipalidad provincial de Puno. Sus respuestas serán muy importantes para mejorar la situación que se encuentra actualmente.

Marque con una (X) cada pregunta la respuesta que considere más oportuna. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

**1. Nunca    2. Casi Nunca    3. A veces    4. Casi Siempre    5. Siempre**

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<i><b>Influencia idealizada</b></i>						
1	<i>¿La gerencia evalúa en nivel de capacitación de los trabajadores en municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
2	<i>¿La gerencia realiza el acompañamiento y seguimiento del trabajo que realiza su persona en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
3	<i>¿La gerencia fomenta la confianza entre usted y los demás trabajadores para un mejor desarrollo de sus actividades en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
<i><b>Motivación inspiracional</b></i>						
4	<i>¿La gerencia ejecuta promueve actividades para elevar y desarrollar el nivel de</i>	1	2	3	4	5



	<i>motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno?</i>					
5	<i>¿La gerencia fomenta el desarrollo de la potencia creativa mediante la inspiración en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
<b>Estimulación intelectual</b>						
6	<i>¿La gerencia promueve la innovación para mejorar el trabajo que usted desarrolla en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
7	<i>¿La gerencia hace de conocimiento las diferentes herramientas de gestión institucional en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
8	<i>¿La gerencia fomenta la participación en la resolución de problemas en el trabajo que realiza en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
<b>Consideración individualizada</b>						
9	<i>¿La gerencia incentiva la empatía entre los compañeros de trabajo en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
10	<i>¿Cómo considera usted el reconocimiento de la gerencia por el trabajo que usted realiza en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN MUNICIPAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Gestión administrativa</b>						
11	<i>¿La gerencia hace seguimiento de los diversos trámites que realizan los usuarios en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
12	<i>¿La gerencia hace de conocimiento de la misión institucional entre los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
13	<i>¿La gerencia hace de conocimiento de la visión institucional entre los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
14	<i>¿La gerencia cuando toma decisiones con respecto a sus trabajadores lo hace con equidad y responsabilidad en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5



<b>Gestión urbana</b>						
15	<i>¿La gerencia implementa mejoras en los servicios que se prestan a los usuarios en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
16	<i>¿En la elaboración de proyectos de inversión pública se realiza con la participación de los trabajadores y la sociedad en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
17	<i>¿La gerencia hace una evaluación constate de la ejecución de proyectos de inversión pública en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
<b>Gestión económica financiera</b>						
18	<i>¿La gerencia hace de conocimiento público la ejecución financiera de un proyecto de inversión pública en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5
19	<i>¿La gerencia hace de conocimiento público la inversión realizada en obras públicas en la municipalidad provincial de Puno?</i>	1	2	3	4	5

**“Gracias por su participación y vuestra colaboración”**

## ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023.

**I. REFERENCIAS**

- EXPERTO/NOMBRE: CPC LUIS BELTRÁN ALVARO CONZA
- PROFESIÓN: CONTADOR PÚBLICO
- CARGO ACTUAL: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: INGENIERO

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel, Zevallos Gudeña y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \frac{\text{Total}}{50} = \frac{38}{50}$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)  0.76

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Puno, 16 de octubre del 2023

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Seño y firma del experto  
 DNI N° 45583803  
 N° celular 923743684

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023

I. REFERENCIAS  
 • EXPERTO/NOMBRE : CPC JESUS COLQUE PONCE  
 • PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO  
 • CARGO ACTUAL : SUB GERENTE DE CONTABILIDAD  
 • GRADO ACADÉMICO : CPE...CONTADOR

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \frac{38}{50}$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )  0.77  
 b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Puno, 16 de octubre del 2023



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

CPC Jesus Colque Ponce  
SUB GERENTE DE CONTABILIDAD

Señala y firma del experto

DNI N° 44364261

N° celular 974 725709

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023

### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRE : *Juan Diego Quiroz Mejía*
- PROFESIÓN : *Exp. en Adm. de Empresas*
- CARGO ACTUAL : *Docente*
- GRADO ACADÉMICO : *Magister*

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \frac{38}{50}$

### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Puno 16 de octubre del 2023*

*Juan Diego Quiroz Mejía*  
Lugar y firma del experto  
DNI N° *0211891*  
N° celular: *911422063*

## EVIDENCIAS DE TRABAJO DE CAMPO

### Evidencia 1



*Nota.* Fotografía tomada del investigador en la municipalidad Provincial de Puno



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 22 - 08 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JULIO SALAS CUTIPA

Dirección: JR. CARLOS DREYER NRO 170. PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42608085

Teléfono: 950 009 845 email: jssc 21@hotmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo transformacional y gestión municipal.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5311 - UNESCO)



22 - 08 - 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha