

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020

Presentado por:

Prised Miranda Quispe

Para optar Título Profesional de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



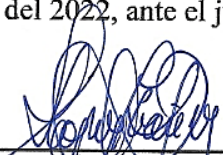
TESIS

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAU, 2020”

Presentado por **Prised Miranda Quispe**, para optar el Título de: Licenciado en
Administración.

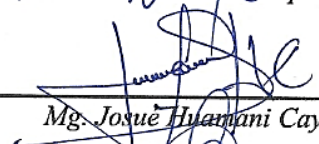
Sustentado y aprobado el 22 de diciembre del 2022, ante el jurado evaluador:

Presidente:



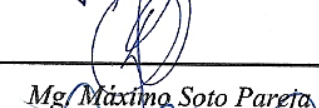
Dra. Silvia Soledad López Ibáñez

Primer Miembro:




Mg. Josué Huamani Cayllahua

Segundo Miembro:



Mg. Máximo Soto Pareja

Asesor:



Mg. Elio Nolasco Carbajal

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de llegar a este momento tan especial de mi vida, por haberme dado fortalezas, dándome razones para seguir adelante y no quebrarme antes las dificultades.

A mi madre, por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi proyecto estudiantil, ser el motivo de todos mis triunfos y haber velado durante este arduo camino para convertirme en una profesional.

A mis dos hermanas, quienes fueron la fuerza y el sostén de mi vida, que con sus consejos me han sabido guiar para culminar mi carrera profesional.



Dedicatoria

Mi más sincero agradecimiento a mi Alma Mater Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a los docentes que con su esfuerzo y dedicación supieron encaminarme para el logro de mis objetivos.

Agradezco también a mi asesor Mgtr. Elio Nolasco Carbajal por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, que sin su apoyo no hubiera sido posible llegar hasta este momento.

A los jurados, por su apoyo en las observaciones que me hicieron para realizar un mejor trabajo de investigación.



“Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau,
2020”

Línea de investigación: Gestión Pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del Problema	8
1.2.1 Problema general	8
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.2.3 Justificación de la investigación	9
CAPÍTULO II.....	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	10
2.1 Objetivos de la investigación	10
2.1.1 Objetivo general	10
2.1.2 Objetivos específicos	10
2.2 Hipótesis de la investigación	10
2.2.1 Hipótesis general	10
2.2.2 Hipótesis específicas.....	10
2.3 Operacionalización de variables	11
CAPÍTULO III.....	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
3.1 Antecedentes	13
3.1.1 A nivel internacional	13
3.1.2 A nivel nacional.....	14
3.1.3 A nivel local	16
3.2 Marco teórico	17
3.2.1 Teorías de Liderazgo	17
3.2.2 Liderazgo transformacional.....	19
3.2.3 Teorías de gestión municipal.....	24
3.2.4 Gestión municipal.....	26
3.3 Marco Normativo.....	31
3.4 Marco conceptual.....	32
CAPÍTULO IV	34
METODOLOGÍA	34

4.1	Tipo y nivel de investigación.....	34
4.1.1	Tipo de investigación	34
4.1.2	Nivel de Investigación.....	34
4.2	Diseño de la investigación	35
4.3	Descripción ética de la investigación.....	35
4.4	Población y muestra.....	35
4.4.1	Población	35
4.4.2	Muestra	36
4.5	Procedimiento	37
4.6	Técnica e instrumentos	38
4.6.1	Técnica.....	38
4.6.2	Instrumento	38
4.7	Análisis estadístico	38
4.7.1	Técnicas Estadísticas	39
4.7.2	Hipótesis Estadísticas	39
CAPÍTULO V.....		41
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....		41
5.1	Análisis de resultados	41
5.1.1	Análisis descriptivo de las dimensiones y variables.....	43
5.2	Contrastación de hipótesis	59
5.2.1	Hipótesis general de la investigación	59
5.2.2	Hipótesis específicas de la investigación	61
5.3	Discusión	69
CAPÍTULO VI.....		72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		72
6.1	Conclusiones.....	72
6.2	Recomendaciones	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		75
ANEXOS.....		81



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables en estudio	11
Tabla 2	Trabajadores Contratados por Diferentes Modalidades, Municipalidad Provincial de Grau 2020.....	36
Tabla 3	Modalidad de Contrato de la Muestra	37
Tabla 4	Grado de relación según coeficiente de correlación	39
Tabla 5	Resumen de Procesamiento de Casos	41
Tabla 6	Estadística de Fiabilidad	42
Tabla 7	Frecuencia y Porcentaje de la Variable Liderazgo Transformacional	43
Tabla 8	Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Influencia Idealizada	44
Tabla 9	Frecuencia y Porcentaje de Motivación Inspiracional	45
Tabla 10	Frecuencia de Consideración Individualizada	46
Tabla 11	Frecuencia y Porcentaje de Estimulación Intelectual	47
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Municipal	48
Tabla 13	Frecuencia y Porcentaje de Orientación al Ciudadano	49
Tabla 14	Frecuencia y Porcentaje de Eficiencia – Gestión Municipal	50
Tabla 15	Porcentaje de Unitaria y Descentralizada	51
Tabla 16	Frecuencia y Porcentaje de Inclusiva	52
Tabla 17	Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Abierta.....	53
Tabla 18	Relación de Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Provincial de Grau, 2020.....	54
Tabla 19	Relación de Influencia Idealizada y Gestión Municipal de la Provincial de Grau, 2020.....	55
Tabla 20	Relación de Motivación inspiracional y Gestión Municipal de la Provincial de Grau, 2020	56
Tabla 21	Relación de Consideración Individualizada Gestión Municipal de la Provincial de Grau, 2020	57
Tabla 22	Relación de Estimulación Intelectual y Gestión Municipal de la Provincial de Grau, 2020	58
Tabla 23	Correlación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal	59
Tabla 24	Correlación entre la Influencia Idealizada y Gestión Municipal	61
Tabla 25	Correlación de Motivación Inspiracional y Gestión Municipal.....	63
Tabla 26	Correlación de Consideración Individualizada y Gestión Municipal	65
Tabla 27	Correlación de Estimulación Intelectual y Gestión Municipal	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pilares y Ejes de la Política de Modernización de la Gestión Pública	25
Figura 2 Porcentaje de la Variable Liderazgo Transformacional	43
Figura 3 Porcentaje de Influencia Idealizada	44
Figura 4 Porcentaje de Motivación Inspiracional	45
Figura 5 Porcentaje de Consideración Individualizada	46
Figura 6 Porcentaje de Estimulación Intelectual	47
Figura 7 Porcentaje de la variable Gestión Municipal.....	48
Figura 8 Porcentaje de Orientación al Ciudadano – Gestión Municipal	49
Figura 9 Porcentaje de la Dimensión Eficiencia – Gestión Municipal	50
Figura 10 Porcentaje de Descentralización	51
Figura 11 Porcentaje de la Dimensión Inclusiva	52
Figura 12 Porcentaje de la Dimensión Abierta.....	53
Figura 13 Frecuencia de Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal	54
Figura 14 Gráfico de Influencia Idealizada y Gestión Municipal.....	55
Figura 15 Gráfico de Motivación inspiracional y Gestión Municipal	56
Figura 16 Gráfico de Dispersión de Consideración Individualizada y Gestión Municipal	57
Figura 17 Frecuencia de Estimulación intelectual y Gestión Municipal	58
Figura 18 Gráfico de dispersión liderazgo transformacional y gestión municipal	60
Figura 19 Gráfico de Dispersión de Influencia Idealizada y Gestión Municipal.....	62
Figura 20 Gráfico de Dispersión de Motivación inspiracional y Gestión Municipal	64
Figura 21 Gráfico de Dispersión de Consideración Individualizada y Gestión Municipal	66
Figura 22 Gráfico de Dispersión de Estimulación intelectual y Gestión Municipal.....	68

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Bernad Bass “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (Bass, 1985, p. 20). De este modo ser un líder transformacional no es solo tener una visión y dirigir un equipo, sino ser capaz de inspirar a los demás a ser mejor y obtener cambios positivos en ellos y en la sociedad. Con respecto a la gestión de las municipalidades como órgano de gobierno local, lleva a desarrollar una serie de políticas, lineamientos, estrategias y actividades que ayudan a ejercer la misión de la institución con fines de satisfacer las necesidades de los ciudadanos y para ello diseñan instrumentos de gestión. En el Perú está estipulado por la Ley Orgánica de Municipalidades ley N° 27972 y está fundamentada por la Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, esto a la vez buscan contar con instituciones con mejores niveles de eficiencia, y de la misma forma tener instrumentos de gestión que regulen los sistemas de atención a la ciudadanía optimizando el uso de recursos del estado.

En problema que se identificó, que la autoridad edil no cumple con ciertas características de un líder transformacional, justamente este estilo de liderazgo está en la capacidad de establecer la dirección e influir y alinear al talento humano hacia un mismo propósito, motivando a cumplir metas establecidas en la gestión de la municipalidad.

Esta investigación lleva por título “Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020”.

Realizar esta investigación motivó a encontrar el problema que enraíza en la gestión de la municipalidad y con las conclusiones dar recomendaciones y que la autoridad edil aplique este estilo de liderazgo transformacional para obtener buenos resultados en su gestión juntamente con su equipo de trabajo que le acompaña.

La aportación que damos; que los objetivos deben ser claros y alcanzables para tener una buena gestión municipal y atender necesidades de la población de manera inmediata, mantener siempre una actitud positiva frente a las adversidades lo cual influye e inspira en sus seguidores.



El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

Esta investigación está definida por capítulos; Capítulo I: Planteamiento de problemas; donde se detalla la descripción, enunciado del problema, justificación y ubicación de la investigación. Capítulo II: Objetivos e hipótesis; Capítulo III: Marco teórico referencial; se encuentran los antecedentes, marco teórico de las variables de estudio y marco conceptual. Capítulo IV: Metodología, en este capítulo están los tipos y niveles de investigación, diseño de investigación, población y muestra, procedimiento de investigación, técnicas de instrumentos y estadísticas de investigación. Capítulo V: Resultados y discusión; en este capítulo se precisa los análisis de resultados, contrastación de hipótesis y la discusión. Y, Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones, por último, están las referencias bibliográficas y los anexos.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación positiva del “liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020”. Donde se determinó la relación existente entre las variables de estudio. La metodología que se empleó para la investigación correspondiente a un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal o transeccional y método deductivo de tipo básica. La población del objeto de estudio está conformada por los servidores públicos de la municipalidad provincial de Grau, donde se evaluó una muestra de 37 servidores del municipio provincial. La recolección de la información se realizó utilizando la técnica de encuesta y el instrumento con su respectivo cuestionario, en donde el Liderazgo Transformacional estuvo conformado de 30 ítems y Gestión Municipal de 35 ítems, ambas variables con cinco alternativas, fueron validados por tres expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó a través, del Alfa de Cronbach arrojó un valor igual a 0.965, que significa una excelente confiabilidad, el procesamiento de resultados se usó Excel y el programa estadístico SPSS V25, para los resultados se usaron tablas estadísticas. Se concluye que existe una relación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020; dando el valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0.687, que indica una correlación positiva considerable entre las variables y nivel de significancia $p=0.000$ menor a 5%, entonces se dice que si el liderazgo transformacional aumenta al mismo tiempo la gestión municipal aumenta. Asimismo, del total de los encuestados el 59.5% indican aceptable al liderazgo transformacional de la autoridad edil y el 62.2 % califican regular a la gestión municipal.

Palabras claves: *Liderazgo Transformacional, Gestión Municipal*



ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the positive relationship of "transformational leadership and municipal management of the Provincial Municipality of Grau, 2020". Where the relationship between the study variables was determined. The methodology that was used for the investigation corresponding to a study with a quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional or transectional design and deductive method of basic type. The population of the object of study is made up of the public servants of the provincial municipality of Grau, where a sample of 37 servants of the provincial municipality was evaluated. The data collection was carried out using the survey technique and the instrument with its respective questionnaire, where Transformational Leadership consisted of 30 items and Municipal Management of 35 items, both variables with five alternatives, were validated by three experts. The reliability of the instrument was determined through, Cronbach's Alpha yielded a value equal to 0.965, which means excellent reliability, the processing of results was used in Excel and the statistical program SPSS V25, for the results statistical tables were used. It is concluded that there is a considerable positive relationship between transformational leadership and municipal management of the Provincial Municipality of Grau, 2020; giving the value of the Rho Spearman correlation coefficient equal to 0.687, which indicates a considerable positive correlation between the variables and a significance level $p=0.000$ less than 5%, then it is said that if transformational leadership increases municipal management at the same time increases. Likewise, of the total number of respondents, 59.5% indicate the transformational leadership of the municipal authority is acceptable and 62.2% qualify the municipal management as regular.

Keywordr: transformational leadership, municipal management.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las organizaciones públicas o privadas en el contexto social necesitan de líderes transformadores que tengan voluntad de mejorar los servicios públicos, optimizar los recursos, velar por su patrimonio, valorar el rol fundamental de estas instituciones. De acuerdo, la OCDE (2019) Las instituciones gubernamentales deben contar con líderes que gestionan, transforman, motivan e inspiran a su equipo, logrando así generar confianza a la ciudadanía y a los interesados. Además, estos tienen el rol fundamental de ser partícipes en las agendas políticas logrando los objetivos trazados.

En este contexto indica que la ciudadanía logre su bienestar, y tengan los servicios acordes a las necesidades, pero sin embargo en nuestro país existe una alta desconfianza con 81.9% y 64.5% de ciudadanos, quienes creen que las instituciones municipales son entidades en las que se generan la corrupción, que consiste en “cobro de regalos, propinas, sobornos y coimas que implica al funcionario”. Asimismo, el 58.3% indican que la gestión de los gobiernos locales es mala y muy mala. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). En ese sentido, Pin (2017), menciona que el líder en el sector público debe saber “conjugar cuatro funciones relevantes para una mejor gobernanza y estos son estratégica, colaborativa, organizativa e instrumental” (p. 27). Por ende, este debe ser un líder visionario, comunicador, con capacidad de ser intermediario, capacidad de influencia, saber escuchar y este debe saber comportarse éticamente y con moralidad, es allí donde entra el líder transformador.

En ese sentido según Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) podemos mencionar que en la región de Apurímac la gestión local en un 44.1% perciben que la gestión de los gobiernos locales es mala y muy mala. Entonces considerando estos aspectos, para poder combatir estos problemas, de acuerdo a Pin (2017) estas instituciones estatales comprometen a sus integrantes como son el político electo, los directivos, los empleados tanto funcionarios y contratados los cuales tienen la



responsabilidad según le corresponda su misión encomendada, por ello; estos deben ser líderes transformadores.

Teniendo en cuenta al sitio web del Instituto Peruano de Economía (2020) la tasa de ejecución de la inversión pública en Apurímac muestra una tendencia creciente entre los años 2015 y 2019, logrando una utilización del presupuesto de 64.4% en promedio y de 75.4% en 2019. Sin embargo, la región no pudo superar el nivel de ejecución del 2019 durante el año 2020, alcanzando ejecutarse solo el 71.8% del presupuesto de inversión pública.

Lo que en una región presenta un escenario diferente donde la persona que asume el liderazgo en la gestión municipal, está preocupada más en sus propios intereses, que en dar solución en forma compartida a los problemas más importantes que la población. Además, a nivel de Apurímac, según Valle y Vega (2020) sustentan que en la región los servidores públicos administrativos, muestran actitudes de “conformidad, confort, aversión al riesgo los que impide que se dé cambios dentro de las organizaciones públicas” (p. 88). A esto, se refuerza Ochoa (2018) indicando que el 80% de los ciudadanos afirman que en las instituciones públicas el liderazgo que asumen es regular. Es de allí que la gestión municipal, no solo se encarga de asegurar los servicios, sino diseñar políticas públicas locales y establecer políticas sociales de educación, salud, etc., también promover el desarrollo económico, ambiental e institucional en beneficio del ciudadano. La mayoría de las municipalidades tienen una visión mucha más amplia por lo que les permite organizarse, reorganizarse; para diseñar políticas locales que busquen en todo momento generar valor público, mejorando las condiciones y la calidad de vida de la ciudadanía.

Entonces, se configura en el marco del Liderazgo Transformacional de la Municipalidad Provincial de Grau, vista como un todo que integra, entre otras, la variable de Gestión Municipal dentro del contexto de la institución que brinda servicios a los ciudadanos. Por lo tanto, el problema que se identificó, es que la autoridad edil no cumple con ciertas características de liderazgo transformacional, justamente este estilo de liderazgo está en la capacidad de establecer la dirección, influir y alinear al talento humano hacia un mismo propósito, motivando a cumplir metas establecidas en la gestión de la municipalidad.



El liderazgo transformacional y la gestión municipal como variables de estudio coadyuvan al mejoramiento de toda organización, sin embargo en la Municipalidad Provincial de Grau hay una situación problemática latente en cuanto el liderazgo de la autoridad edil, toda vez que existe poca capacidad de manejo, carisma, estimulación y motivación al personal administrativo, es un líder rutinario que repite cada año la misma forma de realizar trabajo y eso genera al personal cansancio y estrés, se parcializa con una parte de la población, quienes le agradan mejor y aceptan sus acciones, queriendo ejecutar la gestión con su propio pensamiento y decisión sin escuchar las recomendaciones y propuestas de la población; trabajan para un sector de la población con las bases, sectores, entidades y ONGs, solo se centra en la capital y no en los catorce distritos que conforman la provincia de Grau, incluso algunas gerencias de la Municipalidad de Grau a la fecha no cuentan con actividades y/o proyectos que beneficien a la población haciendo que los ciudadanos estén insatisfechos con la gestión.

De acuerdo al sitio web del portal de Transparencia Económica (2020) consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas la ejecución presupuestal alcanzada en el periodo 2019 fue de 86.6% y en el 2020 es de 54.3%, lo que significa una caída en un 32.3% respecto al año anterior. En ese sentido en el periodo 2020 se tuvo una asignación presupuestal de 11'302,190 nuevos soles de los cuales solo se ejecutó un total de 6'136,060 nuevos soles, habiéndose revertido al tesoro público 5'166,130 nuevos soles. El cual implica que los recursos económicos no se optimizaron adecuadamente mostrando así una ineficiencia que para muchas familias ocasiona la disminución de sus ingresos, ya que para algunos es la única fuente de ingreso, es a partir del empleo local que genera la municipalidad.

Por otro lado, en esta municipalidad algunos servidores cuentan con perfiles que no se ajustan a los requerimientos que demanda un puesto esto se debe a que la selección del personal lo realizan a dedo por haber apoyado en campaña electoral, esto conlleva a una mala gestión que afecta en el logro de los objetivos de la organización.

La autoridad edil es elegido por un periodo de cuatro años para conducir la gestión municipal, siendo el máximo representante del estado descentralizado en el cual se desenvuelve durante su periodo de gestión en el entorno a su propuesta de proyecto de campaña electoral, “algunos municipios adolecen deficiencia de planificación propia y deben asumir, no obstante, el reto de continuar bajo parámetros de la gestión saliente”



(Ramos, 2012, p. 36). Como tuvo en el caso de la municipalidad, se ve la forma desordenada, sin contar con la visión de desarrollo, existe una comunicación ineficiente entre las áreas y/o gerencias, también se evidencia claramente que en la municipalidad existe poca presencia de la participación organizada de la ciudadanía, representantes de la población.

La municipalidad tiene la función promotora local de desarrollo, en donde debe actuar como una institución planificadora estratégica e integradora donde debe primar una cultura organizacional integral y participación activa de ciudadanos organizados. Tomando en cuenta las diferentes experiencias en la forma de gobierno que se viene aplicando en las municipalidades, donde los alcaldes cuando llegan al sillón municipal con el único propósito de enriquecerse con los recursos municipales dejando de lado los valores y principios éticos, por tal razón se desarrolla esta investigación que permitió buscar como objetivo principal determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal en la Municipalidad de Provincial de Grau, 2020.

1.2 Enunciado del Problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la Influencia Idealizada se relaciona con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020?
- ¿Cómo la Motivación Inspiracional se relaciona con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020?
- ¿Cómo la Consideración Individualizada se relaciona con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020?
- ¿Cómo la Estimulación Intelectual se relaciona con la Gestión de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020?

1.2.3 Justificación de la investigación

La siguiente investigación cuenta con la justificación teórica, Práctica y Metodológica.

1.2.3.1 Justificación teórica

Ñaupas et al. (2014) “Ello implica indicar que el estudio va a permitir realizar una innovación científica para el cual hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga” (p. 165). Por lo tanto, esta investigación profundiza los niveles de conocimiento en torno a la variable liderazgo transformacional y gestión municipal, además servirá para refutar otras investigaciones que se desarrollen en la gestión municipal relacionando la variable liderazgo transformacional.

1.2.3.2 Justificación Metodológica

Ñaupas et al. (2014) “Cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones similares” (p. 165), en merito a ello las técnicas e instrumentos utilizados para la presente investigación, será de utilidad para el desarrollo de otras investigaciones. En esta investigación se utilizó instrumento de recolección de medición: una escala valorativa sometido a las pruebas de validez mediante 3 expertos, además ha superado mediante el Alfa de Cronbach; por lo que este instrumento puede ser usado en las investigaciones similares.

1.2.3.3 Justificación social

Ñaupas (2014) menciona “cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afecten a un grupo social” (p. 166). El resultado de esta investigación servirá como una orientación a las futuras autoridades ediles para que ejerzan un adecuado liderazgo en la gestión municipal. Desarrollar propuestas para la mejora de la gestión municipal el cual permitirá otorgar atención y calidad a los usuarios del mencionado municipio; asimismo, con los resultados que se llegará extraer de esta investigación se busca servir de referencia para ser aplicado en otras entidades, que permitan mejorar su gestión.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la Influencia idealizada y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.
- Identificar la relación entre la motivación inspiracional y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.
- Identificar la relación entre la estimulación intelectual y la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera positiva con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

2.2.2 Hipótesis específicas

- La influencia idealizada se relaciona de manera positiva con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

- La motivación inspiracional se relaciona de manera positiva con la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.
- La consideración individualizada se relaciona de manera positiva con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.
- La estimulación intelectual se relaciona de manera positiva con la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables en estudio

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert	Rango o niveles
			- Confianza		
		Influencia idealizada	- Entusiasmo - Carismático - Respeto		
Liderazgo Transformacional "Definió como aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass, 1990).	Liderazgo transformacional compone de cuatro elementos esenciales que son influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual.	Motivación e inspiración Consideración individualizada Estimulación intelectual	- Espiritu de equipo - Visión - Motivación - Compromiso - Comunicación personalizada - Entrenador o mentor - Atención - Empatía - Comprensión - Estimulación - Racionalidad - Creatividad	1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Aceptable Eficiente



Gestión Municipal “Implica el conjunto de acciones que realizan las entidades municipales para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en la planificación de los programas de trabajo, mediante la administración e integración de los recursos de un territorio” (Isch Lopez, 1996).	La gestión municipal considera como elementos fundamentales a la orientación al ciudadano, eficiencia, unitaria y descentralizada, inclusiva y abierta. (SGP.PCM, 2013).	Orientación al ciudadano	- Presupuesto publico - Seguridad ciudadana - Atención oportuna		
		Eficiencia	- Políticas económicas - Estrategias de recaudación - Políticas laborales	1 = Nunca	Bajo Medio Alto
		Unitaria y descentralizada	- Cobertura - Acceso a los servicios públicos	2= Casi nunca 3= A veces	
		Inclusiva	- Consideración por la minoría - Políticas de inclusión	4= Casi siempre 5 = Siempre	
		Abierta	- Rendición de cuentas - Acceso a los informes y presupuestos		

Dicha operacionalización considerando la variable de liderazgo transformacional se ha tomado como referencia a Bass (1990) quien determinó la medición de este estilo de liderazgo teniendo en cuenta influencia idealizada (carisma), consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiracional.

Por otro lado, respecto a la gestión municipal las dimensiones consideradas como características de la modernización de la gestión pública nos permitió medir dicha variable tomando como sustento en primera instancia a la Secretaria de la Gestión Pública – Presidencia de Consejo de Ministro, 2013). Y como estudio previo se corroboró a Avila Foesther (2019) quien validó su instrumento a partir de estas mismas dimensiones como se detalla en la operacionalización de variables.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

Las investigaciones en calidad de antecedentes puesto a que tiene una relativa relación con la investigación por desarrollar, además se asemeja en la metodología de este trabajo.

3.1.1 A nivel internacional

- a) Chinchay y Chávarry (2021), en su estudio “Liderazgo en el sector público”, siendo el objetivo de explorar las fundamentaciones teóricas sobre la variable. Para ello se empleó una metodología descriptiva no experimental basado en el enfoque cualitativo, de modo que se empleó una revisión bibliográfica de manera ardua, que como resultado se pudo corroborar que en el sector público en Venezuela se muestran diversas corrientes de liderazgo los cuales se asocia con 5 disciplinas, como la administración, psicología, ciencia política, sociología y antropología. Y en la conclusión la autora señala que el liderazgo es determinante en el sector público, debido que de este depende el desempeño y satisfacción de sus serviles trabajadores.
- b) Borquez (2016) en su arte “Liderazgo y Transformación en una organización publica de salud”, cuya intención primordial fue estudiar los procesos relacionados al liderazgo y cómo estos afectan al cambio organizacional. Por ende, metodología empleada fue de enfoque cualitativo, nivel exploratorio, estudio de casos. En tal caso se pudo evidenciar que una persona que asume liderazgo con compromiso y responsabilidad en una gran medida puede generar cambios dentro de cualquier tipo de organización.
- c) González (2020) en su arte “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión pública de Venezuela” siendo el propósito fundamental de determinar la incidencia entre las variables, por lo que pudo corroborar que este tipo de liderazgo si logra incidir en los nuevos paradigmas que hoy presenta la gestión

pública, por ello es importante que el líder debe ser con valores, y principios humanistas, de manera que así pueda construir una gestión exitosa.

- d) Bueno y Orosco (2019), en sus tesis titulado “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la universidad tecnológico de Pereira” el tipo de estudio utilizado es descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue transversal investigación aplicada a 385 funcionarios y colaboradores de la población determinado. Los resultados fueron analizados con la herramienta SPSS versión 23, permitiendo el análisis de la información obtenida; concluyendo que existe una correlación significativa ($p=0.798$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, establecida mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.
- e) Rodríguez y Pedraja (2017), en sus artículos titulado “Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes” trabajaron con una muestra de 38 unidades académicas pertenecientes a cuatro universidades chilenas. Cabe indicar que las variables y medidas empleadas en la investigación exploratoria son suficientemente válidas y fiables; con un valor del α de Cronbach que se encuentra entre 0,816 y 0,983. Los resultados muestran que existe una evidencia relación de los estilos de liderazgo transformacional con el clima orientado a la calidad del servicio de los estudiantes.

3.1.2 A nivel nacional

- a) Archenti (2016) en su arte “Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016”, siendo su propósito de establecer asociación entre las variables. Para ello la metodología puesta en sustento fue de diseño correlacional. Es entonces que se obtuvo como resultado, el 71% del estilo de liderazgo prevaleciente en el alcalde es de transformador, 70% de rasgo democrático y 69% carismático. Y en conclusión se pudo verificar que las variables de estudio tienen una correlación negativa de nivel muy bajo.
- b) Rojas (2017) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito

Unánime – Lima, 2016” para optar el grado académico de magister en gestión pública realizo una investigación de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal con el propósito de encontrar evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho = 0.113$ (mínimo nivel de correlación) y $P = 0.436$ mayor que 0,05, lo cual significa que no existe correlación.

- c) Avila, (2019) en su investigación “Liderazgo transformacional y gestión municipal; municipalidad de Huaraz, año 2018” tesis para obtener el grado académico de Doctor en gestión pública y gobernabilidad esta investigación pertenece al enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con un diseño no experimental; su población está conformada por 61 trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Huaraz, estableciendo como objetivo determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión municipal, Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018; Concluye que el liderazgo transformacional influye de manera directa y significativa en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz, debido a que este liderazgo genera una motivación en los trabajadores para mejorar sus capacidades y su desempeño laboral, esta motivación es producto de las conductas y trato percibido por sus líderes, los cuales se preocupan por su bienestar, así como también por el desarrollo de sus capacidades.
- d) Soto (2017) en su arte “El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017”, teniendo como intención prioritaria el de identificar la incidencia entre las variables. La metodología empleada fue no experimental, de nivel explicativo, enfoque mixto. Los resultados fueron que el liderazgo se asocia en 57.5% con la gestión administrativa, es de allí que se llegó a la conclusión donde el liderazgo muestra una incidencia con la gestión, esto gracias a la prueba de chi cuadrada ($p=0.000<0.05$).
- e) Santamaria (2021) en su arte “Liderazgo transformacional y Gestión Pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque”, habiendo tenido como finalidad fundamental fue determinar el vínculo que existe entre las variables

en estudio. Metodológicamente fue básica, no experimental-transversal, descriptivo-correlacional, como resultado mostro que la gestión municipal 62% perciben en un nivel alto y el liderazgo transformacional en un 75% perciben un nivel alto. En la cual se concluyó que no existe una relación significativa entre las variables.

- f) Ortiz (2019) en su tesis desarrollado “Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el instituto de educación superior pedagógico público de Puquio. Ayacucho – 2018” para optar el grado académico de maestro en administración de la educación; el propósito de esta investigación es determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa, el enfoque utilizado fue el cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal, con nivel descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada de 33 docentes del instituto de educación superior pedagógico público de puquio y muestra de estudio se tomó 31 entre nombrados y contratados elegidos de forma no probabilística. Concluyendo su investigación donde determino la relación transformacional y la gestión administrativa resultado que corrobora con la prueba estadística de Tau_c de Kendall el cual mostró el coeficiente de correlación de 0,558, donde refleja un nivel de correlación moderada, entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa, con un valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,550$; $p = 0,000 < 0,05$).

3.1.3 A nivel local

- a) Junco (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017” el objetivo principal fue establecer la relación entre las dos variables existentes, la metodología que se empleó fue el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal correlacional, el objeto de estudio conformó todos los trabajadores que laboran en las areas funcionales, con una muestra 34 trabajadores del municipio. Utilizó las tecnicas de encuesta y el instrumento con su respectivo cuestionario, la confiabilidad del instrumento se determino a travez, del alfa de Cronbash arrojó un valor de 0.860, de acuerdo a los resultados, se determinó que existe la relacion positiva alta de liderazgo



transformacional y compromiso organizacional. En donde valor de coeficiente de correlacion de Rho de Spearman fue 0,774 que describe una correlacion positiva alta; el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Teorías de Liderazgo

3.2.1.1 Liderazgo de rasgo de personalidad

Chiavenato (2007) argumenta que esta teoría es una de las más antiguas, el cual se sostiene que una persona se diferencia por sus cualidades, por ende, un líder desde ese punto de vista se diferencia de los demás individuos, de modo que su actitud hace que influya en las acciones de los demás.

3.2.1.2 Estilos de liderazgo

Chiavenato (2007) argumenta que los estilos de liderazgo, se enfocan los estilos propiamente dichos, debido que le dan importancia a los estilos de actitudes que proyecta un líder a sus seguidores, por ende existen tres estilos como son: i) **El autocrático**, en este estilo de liderazgo el líder es un individuo que ya tienen decisiones, con el fin de imponer que sus seguidores lo pongan en acción. De tal manera que permite que los seguidores tengan iniciativas reprimidas y estos sientan frustración, agresividad y tensión, cuando esas decisiones no dieron solución, o no fueron idóneos para las situaciones. Asimismo, ii) **el liderazgo liberal**, este estilo de liderazgo consiste en que el líder les proporciona a los individuos influenciados tomar decisiones, pero descuidando así el control que debe ejercer. Por último, iii) **el liderazgo democrático**, este estilo se caracteriza debido a que el líder es quien guía, motiva, incentiva al conjunto de individuos en ser partícipes sobre las decisiones.

3.2.1.3 Teoría situacional de liderazgo

Chiavenato (2007) hace hincapié que un líder debe saber emplear un estilo de liderazgo, considerando la situación que se requiere, esto con el fin que es necesario si se quiere tener seguidores fieles. Además, aquí el

líder debe tener la capacidad de adaptarse a las personas según las condiciones en la cual se presenta.

Robbins y DeCenzo (2009) refieren que el líder refleja su comportamiento en cuanto al cómo se debe adaptar, de acuerdo muestren sus seguidores.

3.2.1.4 Teoría de las contingencias

Robbins y DeCenzo (2009) manifiesta que esta teoría estuvo enfocada en la eficacia del desempeño, pero desde la influencia del liderazgo teniendo como base el interactuar con los colaboradores, según amerita la situación y el control que ejercía el líder. Por ende, el líder podía orientarse hacia los colaboradores, de manera que estos puedan interrelacionarse y preocuparse en las necesidades de sus subordinados y se dan espacio para poder tratar sobre las diferencias que puedan presentarse. Por otro lado, el líder también pueda orientarse hacia la producción, los cuales esta direccionados específicamente al liderazgo enfocado al logro de las tareas, de manera que el grupo puede ser considerado como un medio, para las metas. Pero, además, aquí podemos encontrar la visión bidimensional (rejilla administrativa), que consiste que un líder pueda tener la capacidad de hacer énfasis tanto las tareas como el de interesarse por los individuos.

3.2.1.5 Liderazgo carismático

Robbins y DeCenzo (2009), destacan que “esta teoría plantea que los seguidores atribuyen a los líderes capacidades heroicas o extraordinarias cuando estos observan ciertos comportamientos” (p. 305). Entonces, cuando el líder es carismático sus seguidores estarán motivados para poder esforzarse y comprometerse responsablemente demostrando así en su esfuerzo laboral extra, de manera que también se sienten satisfechos con su líder. Además, en este tipo de liderazgo los líderes generalmente poseen 4 competencias bien marcadas como es el de tener una visión sobre el propósito que desea alcanzar, tienen la capacidad de transmitir esa visión a sus seguidores y que estos fácilmente lo interiorizan, los

líderes tienen un enfoque y una base para poder seguir a esa visión, además estos líderes conocen sus fortalezas y los ponen en práctica.

3.2.1.6 Líder visionario

Robbins y DeCenzo (2009), esta teoría da fundamento a que el líder es capaz de crear y articular una visión real, que está a la vez sea creíble y atractiva sobre el porvenir de una organización, de manera que considera su presente para poder mejorarlo.

3.2.1.7 Liderazgo transaccional

Según Bateman (2009), los líderes transaccionales consideran la administración como una serie de transacciones, en las que utilizan sus poderes legítimos, de recompensa y de coerción para dar órdenes e intercambiar recompensas por los servicios prestados o aplicar sanciones en casos que sean necesarios. Robbins y DeCenzo (2009), esta teoría consiste en que los “líderes que guían o motivan a sus seguidores hacia las metas establecidas, aclarándoles los requisitos de los roles y las tareas” (p. 308). Haciendo hincapié a los autores, se menciona que para un líder transaccional lo más importante es cumplir con las metas y objetivos planteados restándoles la importancia al tipo de ambiente que se les ofrece y las relaciones entre sus trabajadores.

3.2.2 Liderazgo transformacional

En primera instancia se hace hincapié al tema de liderazgo en ese sentido se realizó muchos estudios sobre el liderazgo generándose una serie de definiciones, sin embargo, todas coinciden que el liderazgo es el proceso y capacidad de influir en las personas respecto a sus actitudes, acciones y opiniones. Se determina que la importancia del líder radica fundamentalmente en dirigir a una organización o grupos de personas, fomentando los cambios que sean necesarios para alcanzar las metas trazadas. Covey (2003), define el liderazgo como un proceso que consiste en mantener en mente la propia visión y los valores, de tal manera que tengamos claro los aspectos importantes de nuestra vida. El liderazgo interpersonal efectivo se centra en principios y requiere de una visión con iniciativa y proactividad.



Carnegie (2002), los líderes influyen en las decisiones de las personas, para que ellas hagan voluntariamente lo que se requiere de ellas y el líder se encarga de apoyar para que alcancen sus objetivos. No es cuestión de imponer sino de inspirar, se gana la voluntad de sus seguidores. La esencia del liderazgo se basa en acompañar a las personas en el trayecto de su camino hacia el éxito. Para Fischman (2005), el líder tiene la facultad de dirigir a un determinado grupo de personas para cumplir una determinada misión, es el que guía a los demás hacia el cumplimiento de un objetivo en común.

Chiavenato (2011) define sobre el liderazgo “influencia que se ejerce en una situación dada, en esta línea el pensamiento, un liderazgo adecuado determina una excelente gestión y viceversa, de un mal liderazgo se va tener una mala gestión”. Se puede contrastar que el liderazgo es muy importante en toda organización y aun más en este tiempo de globalización que se encuentra en constante cambio.

Considerando las definiciones del liderazgo ahora nos centraremos en el liderazgo transformacional que es el nuevo estilo y enfoque del liderazgo, James Mac Gregor Burns (1978) fue el primero en introducir los conceptos de liderazgo en su investigación sobre los dirigentes políticos, Burns define el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Burns al tener la dificultad en la diferenciación entre la dirección y liderazgo, y afirmó que la diferencia está en las características y comportamientos. Él estableció dos conceptos: “el liderazgo transformacional” y “liderazgo transaccional”. Según Burns, “el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones. Estos rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados”. Más tarde el estudioso Bernard M. Bass desarrolla las ideas originales de Burns llamada teoría del liderazgo transformacional de Bass. En ese sentido Bass conceptualiza que los líderes transformacionales ganan confianza, el respeto y la admiración de sus seguidores. Para hacer más evidentes las diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional, utiliza como símil el mensaje del presidente Kennedy al pueblo norteamericano: “El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti” (Martínez, 1995, p. 116). Robbins y DeCenzo (2009) los “líderes que inspiran a

sus seguidores para que vayan más allá de sus intereses personales, en bien de una organización y son capaces de producir un efecto profundo y extraordinario en sus seguidores” (p. 308).

Bass (1990) definió el liderazgo transformacional como aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización.

Fischman (2005) señala que el eje principal del líder transformador es la interrelación con sus trabajadores, direcciona todas las expectativas que se fomentan con un fin en común, tratando de cumplir con todos y con él mismo, y con el bien o fin de la empresa. Es el tipo de liderazgo más positivo en beneficio de todos en forma unificada, siendo su esencia la de predicar con el ejemplo y alcanzar el ideal más alto del ser humano que es el de servir a los demás.

Para Velásquez (2006) el líder transformacional, en su orientación coherente, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse y eliminar sus propios paradigmas, los cuales no le permiten transformar a su empresa que representen falta de consistencia con la realidad que experimenta la organización. Explica que, ante situaciones especialmente complejas, los líderes transformacionales demuestran ser coherentes entre lo que dicen y hacen, lo cual inspira confianza además de compromiso en los grupos de interés. El líder transformacional es aquel que es capaz de salir de su zona de confort para enfrentar situaciones complejas en nuevos escenarios.

El líder para poder motivar, inspirar y transformar, primero implica mirarse el interior de sí, conocerse y saber de las virtudes y defectos que posee; con la finalidad de entender al otro y alcanzar los objetivos trazados por la institución. Según Koontz y Wehrich (2003) “los líderes transformacionales son los que articulan una visión, inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de



motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional” (Ortiz et al., 2013, p. 23).

Por otra parte, Salcedo (2018) menciona en su libro, que los líderes transformacionales “se ocupan de alinear el interés del subordinado con el de la organización, creando condiciones de trabajo atractivas para sus trabajadores” (p. 31).

3.2.2.1 Dimensiones de Liderazgo Transformacional

Influencia idealizada (carisma) Se refiere a la identificación del colaborador con su líder, por medio de su carisma, se gana el respeto, confianza y seguridad. Líder transformador antepone, en primer lugar, las necesidades de los demás a las suyas propias (Bass, 1990). La influencia idealizada es conocida también como el carisma. Cuando el líder consigue que sus colaboradores se sientan más identificados con la misión y los objetivos, ellos logran mayor compromiso esfuerzo extra que requiere para llevar el desempeño laboral a niveles óptimos.

En consecuencia, los gerentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Motivación inspiracional. Es la capacidad que tiene el líder para inspirar y motivar a sus colaboradores para alcanzar una visión fuerte del futuro. El líder busca invocar a lo mejor de las personas, con lo cual generan que se identifiquen con su labor; de esta manera, logra que participen en la consecución de metas colectivas (Bass, 1990). En esta dimensión los líderes comunican altas expectativas y establecen visiones retadoras y alcanzables, aumentan el optimismo y entusiasmo, poseen visión para lograr altos niveles de desempeño laboral.

Consideración individualizada. El líder se interesa por sus colaboradores como persona, reconoce y atiende sus necesidades y capacidades, de tal manera que se ocupa de ellos individualmente. Asume el rol de mentor con la finalidad de dar oportunidades de crecimiento,



inspira a sus colaboradores y los transforma en líderes, les delga funciones y responsabilidad, los entrena para ser exitosos y les brinda retroalimentación (Bass, 1990).

Bajo estos postulados, se puede indicar que los gerentes deben ejercer su rol de liderar dentro de la institución, aplicar este tipo de liderazgo, en este sentido tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass y Avolio, 1994). Por tal razón, la consideración individualizada se refiere a aquellos comportamientos que tienen una relación directa el líder con el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo orientándolo individualmente.

Estimulación intelectual. Se refiere a la fuerza con la que el líder busca incrementar la capacidad creativa de sus colaboradores, con lo cual impulsa la generación de nuevas ideas y el cuestionamiento de los supuestos existentes, utiliza la institución en la toma de decisiones y en la solución de problemas (Bass, 1990). Con ello, busca que el colaborador pierda el miedo hacia los nuevos retos y que puedan resolver problemas haciendo uso de propios puntos de vista, lo cual los hace innovadores en el proceso de análisis de los problemas para desarrollar estrategias con el fin de solucionar.

Según, Lerma (2007), indica que “las personas seguirán a quien los inspire, los seguidores con visión se enfocan en lograr metas. El líder transformacional presta una especial atención a las necesidades individuales, crecimiento y superación de cada uno de los seguidores, identificando sus necesidades y fortalezas; con el propósito de estimular su propio desarrollo” citado por (Lavado y Vargas, 2017, p. 29). También menciona que el líder transformador estimula a sus seguidores a aplicar sus conocimientos para la solución de problemas y está siempre atento a los cambios para adaptarse a ellos.



3.2.3 Teorías de gestión municipal

3.2.3.1 Administración clásica según Taylor

La organización racional de trabajo se basa en el análisis del trabajo del operario, el estudio de tiempos y movimientos, la división de tareas y la especialización del trabajo. Para Taylor la administración científica “es la combinación de ciencia en lugar de empirismo; armonía en vez de discordia; cooperación en vez de individualismo; rendimiento máximo en lugar de producción reducida. En fin, desarrollo de cada hombre para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad” (Chiavenato, 2007, p. 49). También define que aumenta la eficiencia de la empresa por medio del aumento de eficiencia a nivel operativo.

3.2.3.2 Organización funcional según Fayol

Teoría clásica de Fayol se basa en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Esta teoría de la organización se restringe exclusivamente a la organización formal. Para estudiar racionalmente la organización, debe caracterizarse por una división de trabajo y la correspondiente especialización de las partes (órganos) que la constituyen. (Chiavenato, 2007, p. 80), en esta teoría la división del trabajo es la base de la organización; de hecho, es la razón de ser de la organización entonces, se menciona que la división de trabajo es la especialización, con este supuesto se propone alcanzar mayor eficiencia en la organización.

3.2.3.3 Burocracia según Weber

En su obra *The Theory of Social and Economic Organization*, Weber sostiene que la forma más eficaz de organización es parecida a una máquina. Se caracteriza por reglas, controles y jerarquías, y es impulsada por la burocracia (Rivas, 2009), Weber expresa que la denominación legal burocrática es indisociable de la forma de administración. Para él, la burocracia es el tipo más puro de denominación legal. También plantea que la burocracia tiene un carácter racional: la norma, la finalidad, el medio. Haciendo hincapié a esta teoría mencionamos que la burocracia es cumplir al pie de la letra las normas y procedimiento establecidos.



3.2.3.4 Modernización de la gestión pública

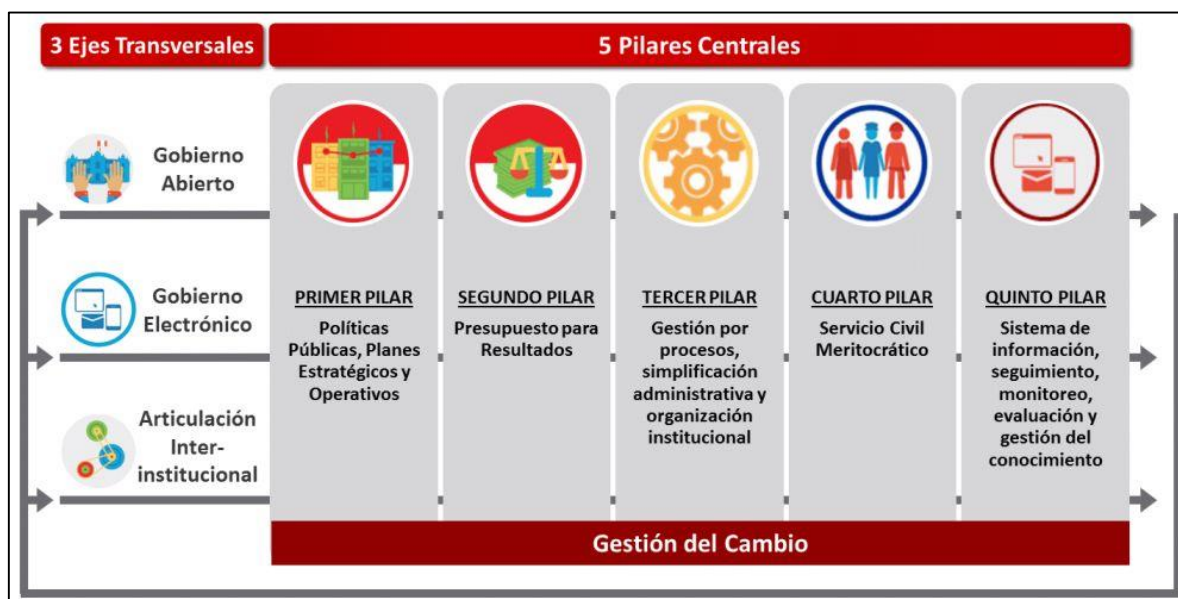
La Modernización de la Gestión Pública comprende un proceso continuo de mejora con el fin de que las acciones del Estado respondan a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Implica mejorar la forma en la que el Estado hace las cosas, introducir mecanismos más transparentes y eficientes, enfocarse en mejorar los procesos de provisión de bienes y servicios, entre otros aspectos.

Asimismo, llevar a cabo acciones de monitoreo y evaluación para introducir los cambios y ajustes necesarios y con ello mejorar las intervenciones públicas (SGP-PCM, s.f.).

Figura 1

Pilares y Ejes de la Política de Modernización de la Gestión Pública



Nota. Sgp.pcm.gob.pe

Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. Con ese sentido, la presente política caracteriza ese Estado Moderno como aquél orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto (transparente y que rinde cuentas) (DS N°004-2013-PCM, 2013).



3.2.4 Gestión municipal

Para Asencio (2012), la gestión municipal “comprende las acciones, actividades u organismos municipales encaminados al logro de objetivos y cumplimientos de metas”. De igual forma La Carta Iberoamericana de Calidad en Gestión Pública (2008) menciona que “es el medio para lograr que la institución estatal logre mejores resultados en la población, se convierta en un proceso sistémico, flexible e integral de búsqueda de resultados, capaz de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos” (Hurtado y Gonzales, 2015, p. 111). Esto conlleva a un contexto de gestión por resultados que consiste en facilitar a las instituciones públicas una dirección integrada y efectiva para lograr una mejor eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo local sostenible.

La gestión municipal “implica el conjunto de acciones que realizan las entidades municipales para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en la planificación de los programas de trabajo, mediante la administración e integración de los recursos de un territorio” (Isch, 1996). Del mismo modo el Catedra Joel Martínez (2004) menciona que la gestión municipal “es el proceso continuo de análisis, toma de decisiones, organización y control de actividades para mejorar la formulación de la política pública municipal y su implementación, con el fin de ordenar el territorio y promover la calidad de vida de sus habitantes”. Entonces podemos definir que la gestión municipal es básicamente organización y administración de los recursos del municipio con el propósito de elevar las mejores condiciones de vida de los ciudadanos y hacer una economía equilibrada, administrativamente eficiente, políticamente viable y ambientalmente sustentable.

Soria (2007) sostiene que la gestión municipal “es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas. Debe ser llevada a cabo por los servidores públicos, que muestren capacidades para el desempeño de sus funciones” (mencionado en Fernandez, 2016). Por otra parte, Sánchez (2001) en su libro alternativa metodológica de instrumentación de la gestión municipal, define; como “el conjunto de actividades que desarrolla el municipio para dar respuestas a las diversas demandas de la población y establecer la necesidad de abordar los aspectos de la capacidad interna de este nivel de gobierno”.

La ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972 está constituida por 126 artículos donde se estableció el Marco Normativo General para actuación de las municipalidades y encargarse de la administración de los intereses locales.

La descentralización es una forma de organización democrática y constituye una política permanente de Estado. De carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencias de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales y locales (Const., 1993, art.188°). “En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiaridad, el gobierno más cercano a la población es la más idónea para ejercer la competencia o función” (LEY N° 27972, 2003, art. 5). Teniendo como referencia antes mencionada la descentralización del gobierno es dar poder a los gobiernos locales ya que ellos están más cerca de la población para cumplir funciones con eficiencia que viene desarrollando las instituciones del estado de las diferentes jurisdicciones.

Por lo mismo la Const., (1993) menciona que: “las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia” (art. 194°). Al igual que LEY N° 27972 (2003) puntualiza que “los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia” (art. 2). En tal sentido se precisa que las municipalidades tienen función promotora de desarrollo local, con miras a institucionalizar y gestionar su autonomía que son intereses propios de colectividad, dando una buena prestación de servicios públicos locales y el desarrollo sostenible.

“Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo” (Const., 1993, art. 195°).

Son componentes para:

- Aprobar su organización interna y su presupuesto.
- Aprobar el plan de desarrollo local concertado con la sociedad civil.



- Administrar sus bienes y rentas.
- Los derechos económicos que generan por las privatizaciones, concesiones y servicios que otorguen, conforme a ley.
- Los recursos asignados de Fondo de Compensación Municipal, que tiene carácter redistributivo, conforme a ley.
- Las transferencias específicas que le asigne la Ley Anual de Presupuesto
- Los recursos asignados por concepto de canon.
- Los recursos provenientes de sus operaciones financieras, incluyendo aquellas que requieren el aval del Estado, conforme a ley.
- Los demás que determine la ley.

“Las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo, brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la policía nacional del Perú, conforme a ley” (Const., 1993, art. 197).

Otro aspecto importante que le asigna la Ley Orgánica de Municipalidades, se refiere:

A la promoción del desarrollo económico, con incidencia en la micro y pequeña empresa, a través del manejo de planes de desarrollo económico local, aprobados en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo, así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones. (LEY N° 27972, 2003, art. IV)

Según LEY N° 27972 (2003, art. I) consigna lo siguiente: Los Gobiernos locales, son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal es los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Pero, también, las municipalidades provinciales y

distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

3.2.4.1 Principios de la gestión municipal

Según Dirección General de la Mujer (2010) plantea lo siguiente:

- **El Principio de equidad**, orienta a la gestión pública local a la promoción de igual acceso a las oportunidades y al desarrollo, significando que deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas en especial de aquellos grupos poblacionales que requieren de una atención especial por su situación de desigualdad.
- **El Principio de inclusión**, alude a la promoción económica, social, política y cultural de los sectores de la población que afrontan condiciones de mayor desventaja, y de los derechos de grupos en condiciones de mayor vulnerabilidad. De esta manera se elimina la discriminación de las mujeres por razones de género, de etnia, así como de religión.

3.2.4.2 Instrumentos de gestión municipal.

Las municipalidades en general tienen instrumentos de Gestión Municipal e Institucional, como:

- Instrumentos para la planificación (Territorio y Planes de Desarrollo Local).
- Instrumentos para la Concertación y Participación (Presupuesto participativo, espacios para participación ciudadana y seguridad ciudadana).
- Instrumentos para el diálogo y consenso (Talleres y encuentros, entre otros).



3.2.4.3 Dimensiones de la gestión municipal

Orientado al ciudadano El Estado asigna sus recursos, diseña sus procesos y define sus productos y resultados en función de las necesidades de los ciudadanos. En tal sentido, sin perder sus objetivos esenciales, es flexible para adecuarse a las distintas necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del entorno. Por lo tanto, se expresa en una gestión pública en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos. (SGP-PCM, 2012)

Eficiente El Estado genera mayor valor público a través de un uso racional de los recursos con los que cuenta, buscando proveer a los ciudadanos lo que necesitan, al menor costo posible, con un estándar de calidad adecuado y en las cantidades óptimas que maximicen el bienestar social. (SGP-PCM, 2012)

Unitario y Descentralizado El Estado busca satisfacer las necesidades de la ciudadanía adaptando sus políticas a las diferentes necesidades y condicionantes existentes en cada espacio territorial, a través de gobiernos descentralizados autónomos en su ámbito de competencias y sujetos a políticas, rectorías y normas nacionales que garanticen los derechos que corresponden a todos por igual. (SGP-PCM, 2012)

Inclusivo El Estado busca asegurar en todas sus acciones que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades en el acceso a sus servicios y en la elección de sus opciones de vida, buscando cerrar las brechas existentes. Procura brindar a todos los ciudadanos, servicios de calidad y en la cantidad necesaria para satisfacer sus necesidades. (SGP-PCM, 2012)

Abierto El Estado es transparente y accesible a los ciudadanos, fomenta la participación ciudadana, la integridad pública y rinde cuentas de su desempeño.



Un Estado Moderno con tales atributos será capaz de garantizar a todos los ciudadanos un creciente acceso a bienes y servicios públicos de calidad, de manera equitativa, oportuna y pertinente; permitiendo así reducir las brechas sociales y económicas existentes como resultado de un crecimiento desigual del país, y ejerciendo con responsabilidad su rol promotor de desarrollo del país.

Con esa visión de Estado Moderno, planteamos emprender un proceso de cambio y reforma integral de la gestión pública, a nivel gerencial y operacional, que pueda afrontar la debilidad estructural del aparato estatal para cumplir sus objetivos y así, pasar de una administración pública que se mira a sí misma, a una enfocada en la obtención de resultados para los ciudadanos. En tal sentido es que se plantea el impulso del proceso de modernización de la gestión pública, sostenido y con perspectiva de largo plazo, implicando para todas las entidades la realización de acciones orientadas a incrementar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión pública, de modo que ésta pueda cumplir con sus funciones institucionalmente asignadas destinadas a servir más y mejor a los ciudadanos. (SGP-PCM, 2012)

3.3 Marco Normativo

- Ley N° 29332 – Ley que crea el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal - Decreto Supremo N° 394-2016-EF, Aprueba los procedimientos para el cumplimiento de las metas y la asignación de los recursos del PI del año 2017.
- Decreto Supremo N° 115-2017-EF, Modificatoria de Decreto Supremo N° 394-2016-EF.
- Resolución Directoral N° 002-2017-EF/50.01, Aprueba los instructivos para el cumplimiento de las metas de Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal para el año 2017.
- Resolución Directoral N° 009-2017/50.01, Aprueba la modificación del instructivo para el cumplimiento de la meta 30 del Programa de Incentivos a la mejora de la Gestión municipal para el año 2017.



- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 28716, Ley de control interno de las entidades del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, Aprueba directiva N° 013-2016-CG/GPROD “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”.
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.

3.4 Marco conceptual

- Liderazgo.** Es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas (Gómez, 2002).
- Estilos de liderazgo.** Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, 1993).
- Líder.** Es aquella persona que posee la habilidad de influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución (Carrasco, 2006).
- Seguidor.** “Es alguien que recibe la influencia de un líder” (Lussier y Achua, 2002, p. 7).
- Organización.** “Una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas que cooperan en el desarrollo de alguna actividad” (León, 1985, p. 68).



- f) **Gestión.** para Robbins y Coulter (2005) la gestión o administración se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual convierte en objetivo principal de toda gestión.

- g) **Municipio.** Territorio que comprende no solo un espacio geográfico en el que se asienta la jurisdicción municipal, sino también las personas que viven en el mismo, los actores sociales y económicos, sus instituciones, cultura y potenciales (Soria, 2007, p. 76).

- h) **Alcaldía.** Es el órgano ejecutivo del gobierno local, el alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa (LEY N° 27972, 2003, art. 6).

- i) **Gestión municipal.** “Es un conjunto de procesos para que los municipios puedan lograr sus objetivos y metas trazadas y para ello influye mucho la capacidad de los recursos humanos o de los funcionarios” (Soria, 2007, p. 60).

- j) **Gestión pública.** Es un conjunto de procesos y acciones que los funcionarios llevan a cabo para administrar adecuadamente los recursos públicos de la entidad en la que laboran y de ese modo pueden cumplir con las metas institucionales. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

- k) **Políticas públicas.** Es una acción orientada a un objetivo público, un grupo de orientaciones a desarrollar por un colectivo, que a su vez debe disponer de instrumentos, mecanismos y definiciones institucionales para su implementación. (Lahera, 2002)

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación correspondió al tipo básico. Este tipo de investigación está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presente en una situación y espacio temporal. En referencia a este tipo de investigación, Baena (2014) nos indica que:

Las ciencias puras son las que se proponen conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de amplio alcance para comprenderlos, y que se desentienden al menos en forma inmediata de las posibles aplicaciones prácticas que se pueda dar a los resultados (p. 11).

La investigación pura o conocida también con el nombre investigación básica es el estudio de un problema destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento y aportar a la teoría existente.

4.1.2 Nivel de Investigación

El nivel fue correlacional. Por ende, Hernández et al. (2014) menciona que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93). También indica que “los estudios correlacionales primero se miden cada una de estas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones” (p. 93). El nivel correlacional tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre las variables planteadas de la investigación.



4.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación correspondió a un diseño no experimental, de corte transversal o transeccional. Esto tomando el argumento de Hernández et al. (1997) quien afirma que este diseño “ es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 245). Esto quiere decir, la investigación que se realiza no será variado intencionalmente las variables.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos una sola vez y en un solo tiempo. El propósito es describir variables, y analizar su influencia y relación en un momento dado. Hernandez et al. (1997) tambien indica que “los diseños transeccionales descriptivos tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o mas variables”.

Para ello se realizo una investigación de diseño no experimental de corte transversal ya que el propósito es describir la relación de nuestras variables en un solo momento y en un tiempo unico.

4.3 Descripción ética de la investigación

Habiendo llevado el proceso de investigación, respecto a la ética de la investigación se tuvo que adecuar a la investigación de acuerdo a las normativas del reglamento de investigación en primera instancia, luego se consideró de manera adecuada las citas en el estilo APA, esto con el fin de respetar la autoría de expertos que han tratado estos temas. Además, como investigador, bajo los principios de formación universitaria se respetó todo el proceso metodológico, con el fin que los resultados que se presenten tengan veracidad y confiabilidad, esto se realizó bajo la supervisión del asesor.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

Sobre la población Hernandez et al. (1997) “Menciona que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Es importante determinar las características de la población, a fin de delimitar cuales son los parámetros muestrales. La población está conformada como se observa en la siguiente tabla.



Tabla 2

Trabajadores Contratados con las Diferentes Modalidades de Contrato de la Municipalidad Provincial de Grau 2020

Modalidad de Contrato	Cantidad de trabajadores
Personal Nombrado	10
Personal contratado permanente Según Ley N° 276	05
Personal de contratación administrativa de servicios (CAS)	16
Contrato por Servicios	15
Personal Contratado Según Ley N° 276	06
Personal contratado de locación de servicios	239
Total	291

Nota. Sub Dirección de Gestión y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Grau

4.4.2 Muestra

Según Hernández et al. (1991) “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p. 262). Para seleccionar la muestra se debe delimitar las características en sí de la población o asumir que la muestra representa automáticamente a la población.

4.4.2.1 Muestreo no probabilístico

El muestreo es, no probabilístico ya que se utilizó el criterio del investigador considerando al personal mencionado en la tabla N° 03 dado que son personas idóneas para calificar el liderazgo de la autoridad edil y la gestión municipal, son ellos quienes se relacionan directamente. Ñaupas et al. (2014) menciona que muestreos no probabilísticos “son los procedimientos que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades” también menciona el muestreo por juicio “Consiste en determinar los individuos de la muestra a criterio del investigador” (p. 253). En esta investigación la muestra estuvo constituida por 37 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Grau; los cuales se detalla lo siguiente

Tabla 3*Modalidad de Contrato de la Muestra*

Modalidad de Contrato	Cantidad de trabajadores
Personal Nombrado	10
Personal contratado permanente Según Ley N° 276	05
Personal de contratación administrativa de servicios (CAS)	16
Personal Contratado Según Ley N° 276	06
Total	37

Nota. Sub Dirección de Gestión y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Grau

4.5 Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos que se empleó es la siguiente:

- a) Organización del trabajo de campo.
- b) Recojo de información de la muestra, a través de los cuestionarios.
- c) Organización de los datos recogidos.
- d) Tabulación de datos en Excel.
- e) Procedimiento de datos según IBM SPSS 25.
- f) Seleccionar los estadísticos apropiados, de acuerdo a los siguientes criterios:
 - Objetivo de investigación.
 - Diseño de investigación.
 - Tipo de variable de investigación.
 - Escala de medición.
- g) Los estadísticos a emplear son de dos tipos:
 - a. Estadístico descriptivo (tabla de frecuencia).
 - b. Estadístico inferencial (Rho de Spearman) para contrastar las hipótesis.
- h) Obtención de resultados.

4.6 Técnica e instrumentos

4.6.1 Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Para Chávez (2008) menciona sobre la técnica es el proceso de obtención de información empírica que permita la medición de las variables en las unidades de análisis. De la misma Velásquez y Reyes (2013), expone sobre “la encuesta es el método de recopilación de datos acerca de opiniones y conocimientos” citado por (Ortiz, 2018, p. 30).

4.6.2 Instrumento

Para recabar los datos se empleó los cuestionarios, así medir cada una de las variables de investigación.

El cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir” (Hernandez et al., 2006). Así mismo Arias (2012) donde explica que “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información”.

El cuestionario utilizado estuvo planteado en escala de tipo de Likert, el cual consiste “en un conjunto de items presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que se extense su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de escala” (Hernandez, 1991, p. 148). La escala de actitudes de Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) neutro, (2) a veces y (1) nunca. Así mismo se realizó una recodificación de datos considerando tres niveles siendo para la variable liderazgo transformacional deficiente (1), aceptable (2) y eficiente (3) de la misma forma para la variable gestión municipal malo (1), regular (2) y bueno (3).

4.7 Análisis estadístico

Teniendo en cuenta las estadísticas empleadas para la investigación, se recurrió tanto a la estadística descriptiva, el cual nos permitió representar nuestros resultados en tablas y figuras para así poder realizar las interpretaciones y análisis respectivo.

Por otro lado, la estadística inferencial nos ayudó validar las hipótesis planteadas, lográndose así con los propósitos de la investigación.



4.7.1 Técnicas Estadísticas

Para, Hernandez et al. (1991) Las hipótesis correlacionales especifican las relaciones o asociaciones entre dos o mas variables de investigación. Sin embargo, las hipótesis correlacionales pueden no solo establecer que dos o mas variables se encuentran asociadas, sino como estan asociadas. Estas son las que alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo.

Para la investigación se considero el grado de correlación Rho Spearman de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 4

Grado de relación según coeficiente de correlación

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

Nota. extraído de Montes, A. et al. (2021)

4.7.2 Hipótesis Estadísticas

Las hipótesis estadísticas son las transformaciones de las hipótesis de investigación nulas y alternas en símbolos estadísticos. Hernandez et al. (1991) afirma que existen diversas formas de clasificar las hipótesis, es decir, “estas podrían defenderse como dos proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o mas variables y que cumplen con los cinco requisitos mencionados” (p. 82).

- **Hipotesis nula H_0 .**- Según Hernandez et al. (1991) indica que:
La clasificación de hipótesis nula es similar a la tipología de investigación: hipótesis nulas descriptivas de una variables que se va a observar en un contexto, hipótesis que niegan o contradicen la relación entre dos o mas variables, hipótesis que niegan que haya diferencia causalidad entre grupos que se comparan.
- **Hipotesis alterna H_a .**- Son posibles alternas, ante la hipótesis de la investigación nula. Las hipótesis alternas solo se pueden formularse cuando efectivamente hay otras posibilidades adicionales a las hipótesis de investigación nula (Hernandez et al., 1991).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Análisis de resultados

Para el análisis de los resultados de la investigación, en primer lugar, se aplicó un cuestionario de investigación dirigido a todos los servidores públicos como nombrados, personal de contratación administrativa de servicios (CAS), personal contratado permanente Ley N° 276 y personal contratado bajo Ley N° 276.

a) Validación de instrumento

La validez de un instrumento se realiza con el juicio de expertos que es la opinión de un equipo de expertos en el tema, sobre los instrumentos de investigación quienes determinan su validez.

El instrumento utilizado en esta investigación fue por tres expertos, docentes de la universidad quienes aportaron sus conocimientos.

Tabla 5

Resumen de Procesamiento de Casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	37	100,0

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

b) Fiabilidad de instrumento – Alfa de Cronbach

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach.

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Tabla 6
Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	65

Nota. Datos recogidos de programa (SPSS V25)

Con relación al nivel de confiabilidad de acuerdo a la tabla 6 se puede apreciar la tabla estadística de fiabilidad en base a 65 elementos, en donde podemos observar el valor de Alfa de Cronbach es 0,965, con el cual se deduce que se encuentra en la categoría de confiabilidad muy alta.

5.1.1 Análisis descriptivo de las dimensiones y variables

Tabla 7

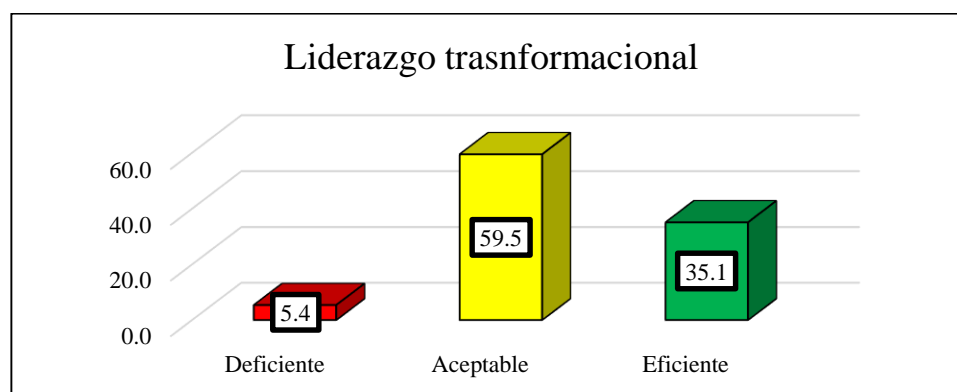
Frecuencia de resultados de la Variable Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	5.4	5.4	5.4
Aceptable	22	59.5	59.5	64.9
Válido Eficiente	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 2

Porcentaje de la Variable Liderazgo Transformacional



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

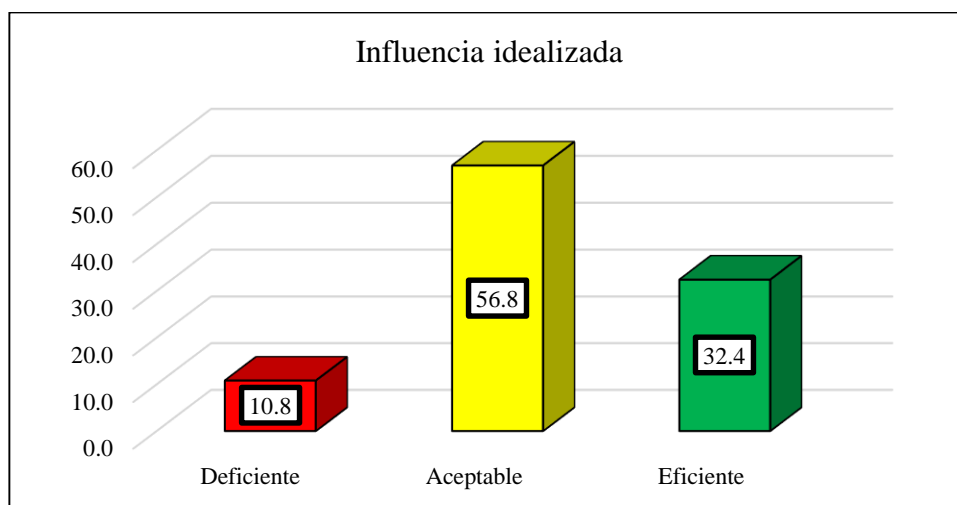
Interpretación y análisis

En función a la tabla 7 y figura 2, del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau, el 59.5% considera que existe un aceptable liderazgo transformacional seguido de un 35.1% creen que este tipo de liderazgo es eficiente respecto a la autoridad edil y el 5.4% cree que es deficiente. Para ello se consideró 4 dimensiones como la influencia idealizada; motivación e inspiración; consideración individualizada; y estimulación intelectual. Entonces habiendo mostrado que al menos del 50% de servidores creen que es eficiente el liderazgo. Sin embargo, existe un grupo mayoritario que apenas aceptan y creen que es deficiente este tipo de liderazgo. Al respecto, Burns nos argumenta que el liderazgo transformacional implica de un proceso en la cual el seguidor y el líder apuntan un objetivo en común, de manera que se motivan entre sí para lograrlo.

Tabla 8*Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Influencia Idealizada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	10.8	10.8	10.8
	Aceptable	21	56.8	56.8	67.6
	Eficiente	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 3*Porcentaje de Influencia Idealizada*

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

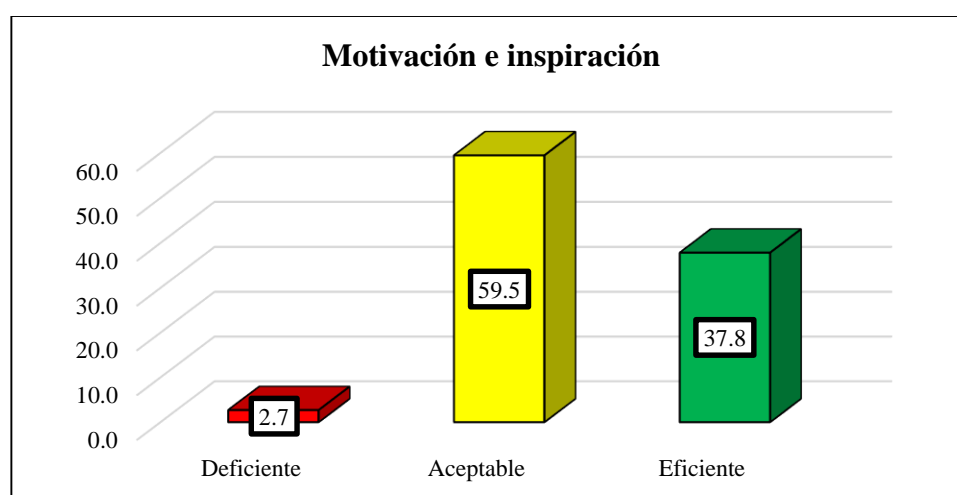
Teniendo en cuenta la tabla 8 y figura 3 de los treinta y siete servidores de la municipalidad de la provincia de Grau, el 56.8% perciben que la influencia idealizada de la autoridad edil es aceptable, seguido del 32.4% muestran su aceptación y el 10.8% manifiestan la deficiencia en este aspecto. Esto quiere decir que una pequeña parte de los colaboradores de esta municipalidad tienen una percepción eficiente, aunque también existe un grupo mayoritaria que aceptan con esta característica de liderazgo. Dichos resultados obtenidos se lograron considerando como indicadores, la confianza, entusiasmo, carisma y respeto. Cabe agregar que a través de esta cualidad que posea la autoridad edil, este es capaz de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Tabla 9
Frecuencia y Porcentaje de Motivación Inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.7	2.7
	Aceptable	22	59.5	62.2
	Eficiente	14	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 4
Porcentaje de Motivación Inspiracional



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

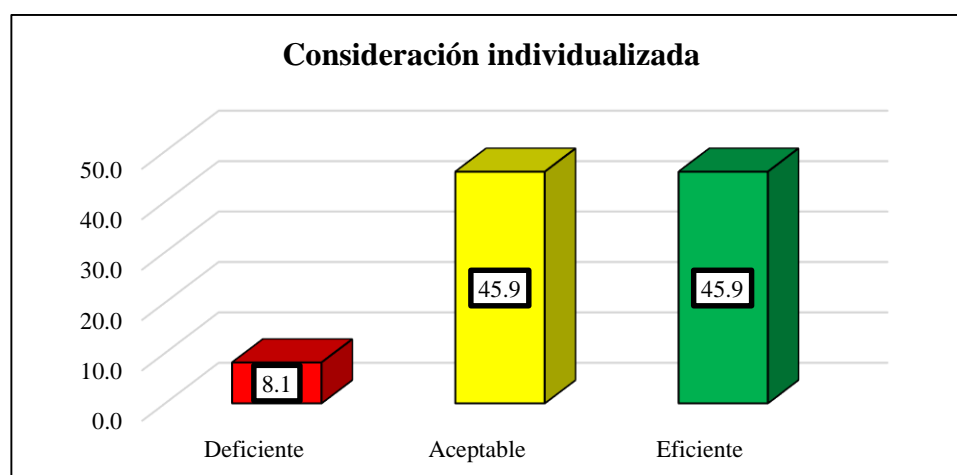
De acuerdo a la tabla 9 y figura 4 de los treinta y siete colaboradores de la municipalidad provincial de Grau, 59.5% indicaron que la motivación e inspiración por parte de la autoridad encargada es aceptable y el 37.8% percibe una eficiente. Sin embargo, el 2.7% consideran deficiente. Es decir, existe un grupo mayoritario que considera como aceptable esta cualidad de liderazgo transformador. Pero también la otra parte de los encuestados perciben que la autoridad edil fomenta el espíritu en equipo, la motivación, compromiso y también inspira a alcanzar una visión. Cabe resaltar que Fischman (2005), indica que, al promover un significado de trabajo en equipo, ánimo y entusiasmo, se logrará alcanzar el desarrollo de una organización.

Tabla 10
Frecuencia de Consideración Individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	8.1	8.1	8.1
	Aceptable	17	45.9	45.9	54.1
	Eficiente	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 5
Porcentaje de Consideración Individualizada



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

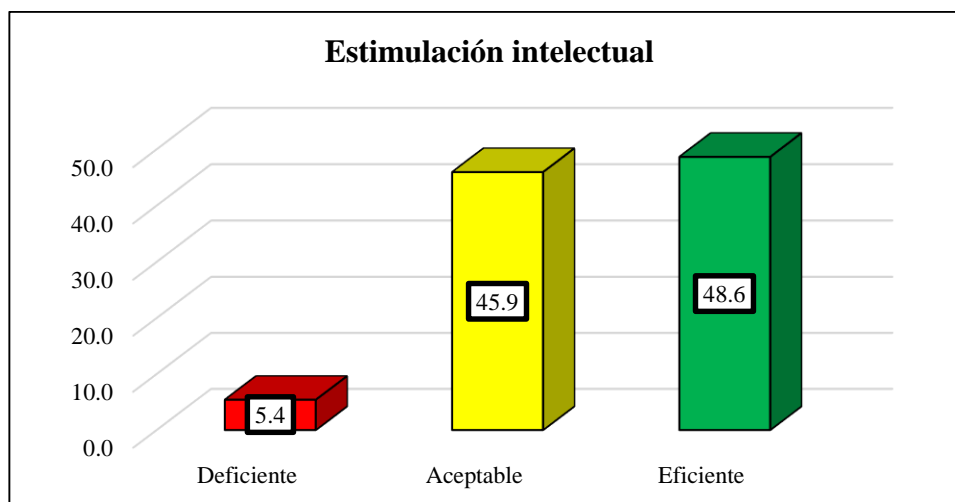
Interpretación y análisis

En función a la tabla 10 y figura 5 del total de treinta y siete colaboradores de la municipalidad de la provincia de Grau, el 45.9% indican una aceptable consideración individualizada por parte de la autoridad edil, al igual el 45.9% manifiestan eficiente esta cualidad. Sin embargo, también el 8.1% perciben una deficiente manifestación de esta característica del liderazgo transformacional. En síntesis, se puede decir que la gran mayoría de los servidores dan una manifestación regular respecto al consideración individualizada que consiste en fomentar la comunicación personalizada desde la autoridad encargada, de entrenar o dar mentoría, darles la atención y ser empático con los colaboradores de esta municipalidad, de tal forma que se empoderen de sus tareas o funciones encargada y así puedan contribuir al logro de los objetivos. Fischman (2005), asevera que el líder es donde tiene una relación directa con el seguidor, prestando atención personal, orientando individualmente.

Tabla 11*Frecuencia y Porcentaje de Estimulación Intelectual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.4	5.4	5.4
	Aceptable	17	45.9	45.9	51.4
	Eficiente	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 6*Porcentaje de Estimulación Intelectual*

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

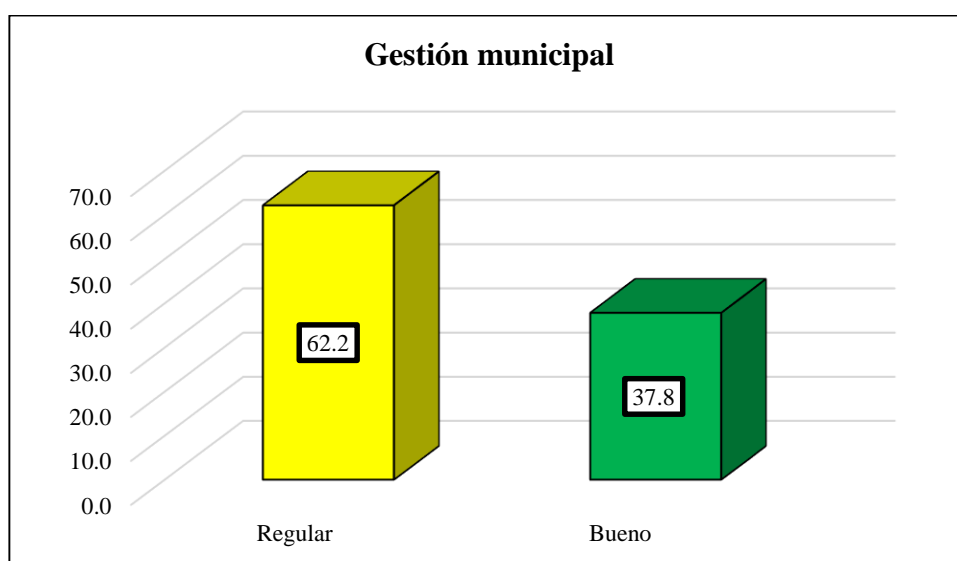
Interpretación y análisis

En mención a la tabla 11 y figura 6 se aprecia de los treinta y siete colaboradores el 48.6% perciben que la estimulación intelectual por parte de la autoridad encargada es eficiente y el 45.6% percibe como aceptable pero el 5.4% consideran deficiente esta cualidad. Para poder simplificar dichos resultados es fácil deducir que la gran mayoría de los colaboradores siente que el alcalde provincial muestra su capacidad para comprensión, estimular, racionalizar y creatividad. Por ende, Fischman (2005) indica que cuán importante es estimular intelectualmente a los colaboradores en sus habilidades blandas, técnicas, capacidad cognitiva, creadora e innovadora, de tal forma que ellos puedan desempeñarse con más efectividad en sus tareas o actividades.

Tabla 12*Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Municipal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	62.2	62.2	62.2
	Bueno	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 7*Porcentaje de la variable Gestión Municipal*

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

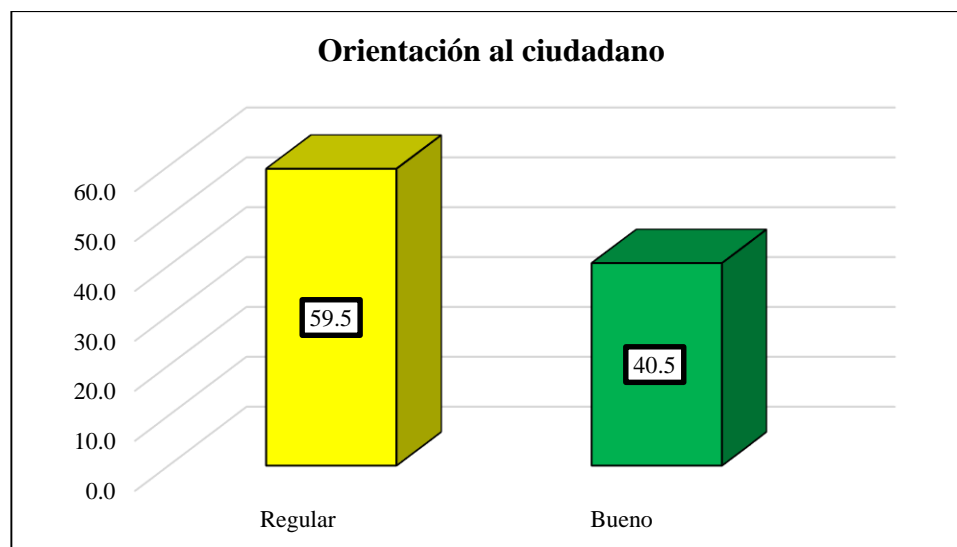
Teniendo en cuenta la tabla 12 y figura 7 se aprecia de los treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau, 62.2% perciben que la gestión es calificada como regular, y el 37.2% indican que la gestión es buena. En pocas palabras podemos indicar que la gran mayoría de los servidores muestran su percepción regular a la gestión en dicha entidad pública. Esto teniendo en cuenta los siguientes aspectos que involucra desde la orientación al ciudadano, la eficiencia, unitaria y descentralizada, inclusiva y abierta.

Tabla 13
Frecuencia y Porcentaje de Orientación al Ciudadano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	59.5	59.5	59.5
	Bueno	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 8
Porcentaje de Orientación al Ciudadano – Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

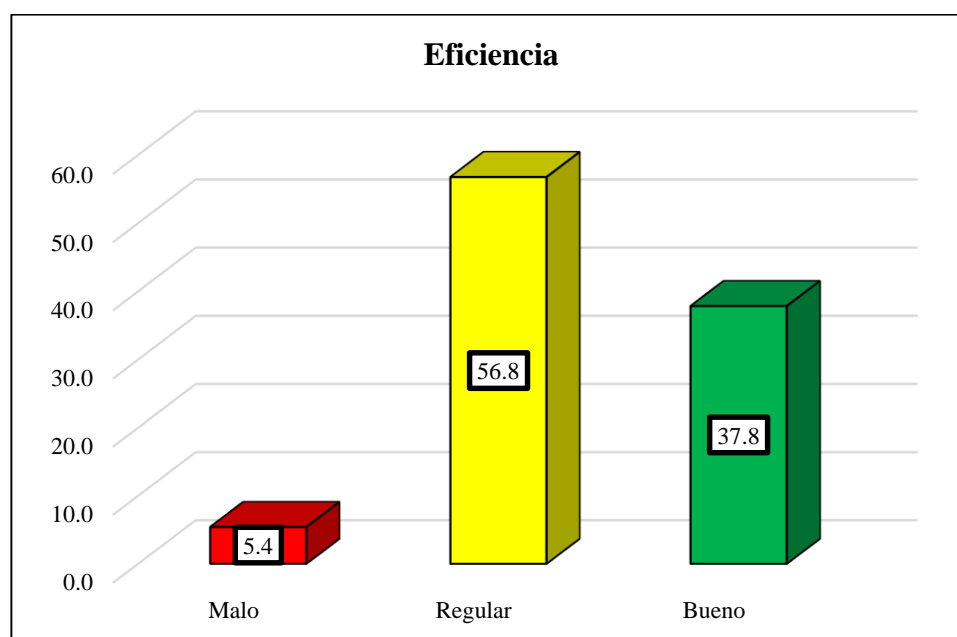
Como se aprecia en la tabla 13 y figura 8 de los treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de la Grau, el 59.5% perciben una regular gestión que está orientado al ciudadano y el 40.5% manifiestan que esta orientación es buena. Entonces considerando los resultados se puede indicar que la gran mayoría de los servidores presencian que el presupuesto público se está destinado de manera regular, lo que además hay una política de seguridad ciudadana y también la municipalidad brinda una atención intermedia a los ciudadanos. Sin embargo, existen colaboradores que creen que la orientación a la población todavía no es tan notoria, de manera que las autoridades que asume la gestión tendrán que trabajar en este aspecto tan esencial.

Tabla 14
Frecuencia y Porcentaje de Eficiencia – Gestión Municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	5.4	5.4	5.4
	Regular	21	56.8	56.8	62.8
	Bueno	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 9
Porcentaje de la Dimensión Eficiencia – Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

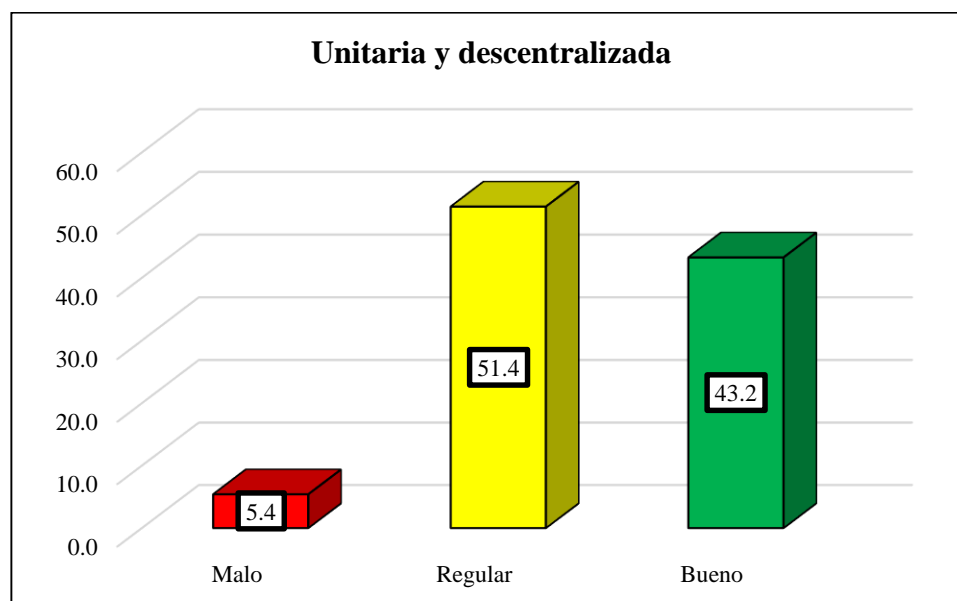
De acuerdo a la tabla 14 y figura 9 de los treinta y siete servidores la municipalidad provincial de Grau, el 56.8% perciben una regular eficiencia, seguido del 37.8% calificada como buena y el 5.4% malo. En definitiva, se puede argumentar que la gran mayoría de los servidores dan mérito a una regular eficiencia. Pero, también existen servidores en un mínimo que perciben que falta fortalecer ciertos puntos, ya que la eficiencia trata de la implementación de políticas económicas, estrategias de recaudación, dar políticas laborales favorables que permitan el desempeño pleno de los servidores.

Tabla 15
Porcentaje de Unitaria y Descentralizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	5.4	5.4	5.4
	Regular	19	51.4	51.4	56.8
	Bueno	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 10
Porcentaje de Descentralización



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

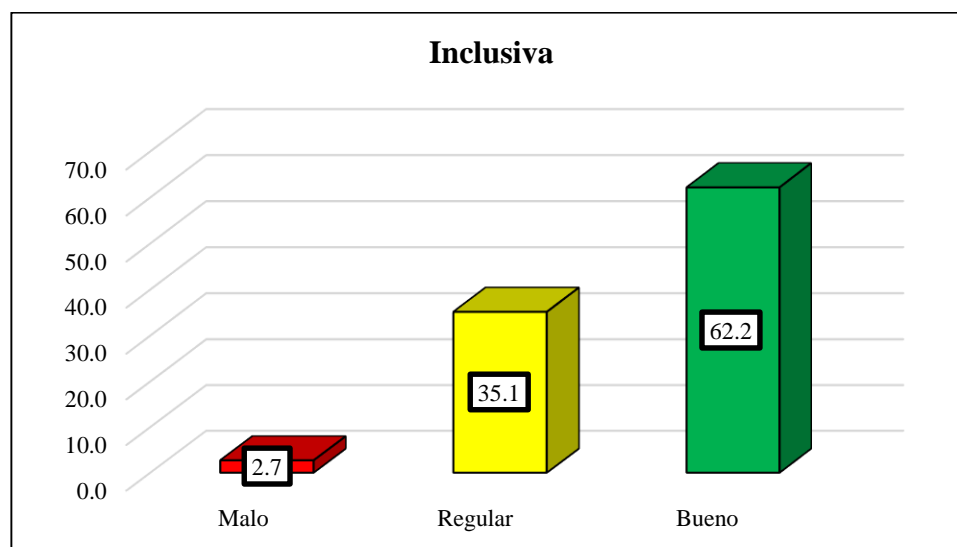
Teniendo en cuenta la tabla 15 y figura 10 de total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau, el 51.4% perciben que existe una regular política de modernización en el aspecto de ser unitaria y descentralizada, seguido del 43.2% que consideran que este aspecto es bueno y el 5.4% califican mala. Así que desde ese punto de vista se puede señalar que una parte de los servidores dan crédito regular a esta visión de lograr un gobierno unitario, sin embargo, también existen servidores en una cantidad minoritaria que creen que en la gestión municipal todavía existen muchas brechas para poder lograr este aspecto.

Tabla 16
Frecuencia y Porcentaje de Inclusiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2.7	2.7	2.7
	Regular	13	35.1	35.1	37.8
	Bueno	23	62.2	62.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 11
Porcentaje de la Dimensión Inclusiva



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

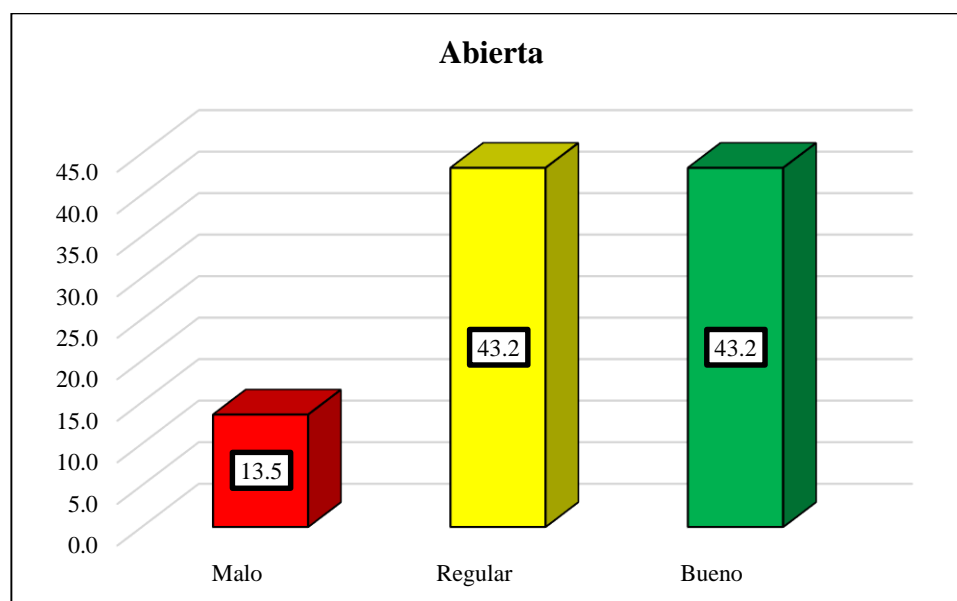
Según tabla 16 y figura 11, se puede apreciar de un total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau, el 62.2% perciben que la inclusión es calificada como bueno, seguido del 35.1% regular y el 2.7% malo. De allí que se puede decir que la gran mayoría de los colaboradores sienten que la gestión municipal se preocupa por dar oportunidades de igual a los pobladores de la provincia de Grau. Sin embargo, existe un grupo pequeño que perciben todavía que existen ciertas dificultades para desarrollar este aspecto. Además, se sabe que a nivel nacional la inclusión de uno de los desafíos de contar con un estado moderno, de manera que las municipalidades deben orientar sus acciones a todos los ciudadanos a la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios de calidad y cantidad necesaria de manera que se sientan satisfechos.

Tabla 17
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Abierta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	13.5	13.5	13.5
	Regular	16	43.2	43.2	56.8
	Bueno	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 12
Porcentaje de la Dimensión Abierta



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Considerando la tabla 17 y figura 12, donde se aprecia de los treinta y siete colaboradores de la municipalidad provincial de Grau, el 43.2% creen que la gestión de la municipalidad en el aspecto de un gobierno abierto es calificada como regular, al igual que el 43.2% calificada como bueno y el 5.4% percibida como malo. De modo que se puede argumentar que una parte de los servidores perciben que la gestión municipal está logrando transparencia, accesibilidad, fomenta participación y rinde cuentas de su desempeño. Pero también existe un grupo minoritaria que indica que dicha gestión todavía tiene limitantes en estos aspectos para lograr un estado moderno que es una política nacional.

5.1.2 Tablas cruzadas

Tabla 18

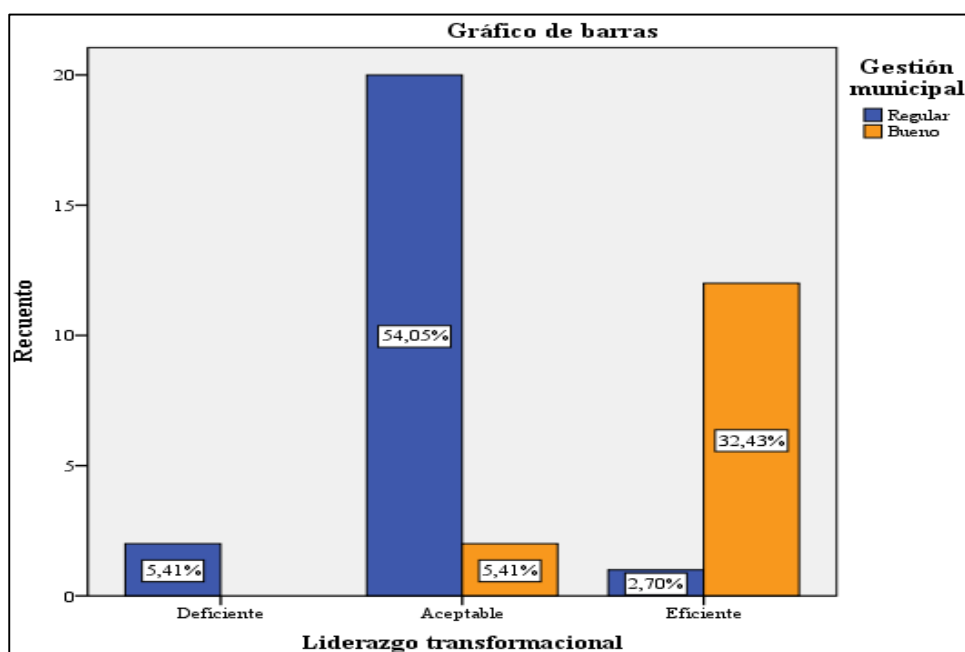
Relación de Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

		Gestión municipal		Total
		Regular	Bueno	
Liderazgo transformacional	Deficiente	2 5.4%	0 0.0%	2 5.4%
	Aceptable	20 54.1%	2 5.4%	22 59.5%
	Eficiente	1 2.7%	12 32.4%	13 35.1%
Total		23 62.2%	14 37.8%	37 100.0%

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 13

Frecuencia de Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta la tabla cruzada 18 y la figura 13, cabe indicar que en un 54.1% existe una coincidencia sustancial entre la gestión municipal y el liderazgo transformacional, de manera que el primero es calificado como regular y el segundo aceptable, esto desde la percepción del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau.

Tabla 19

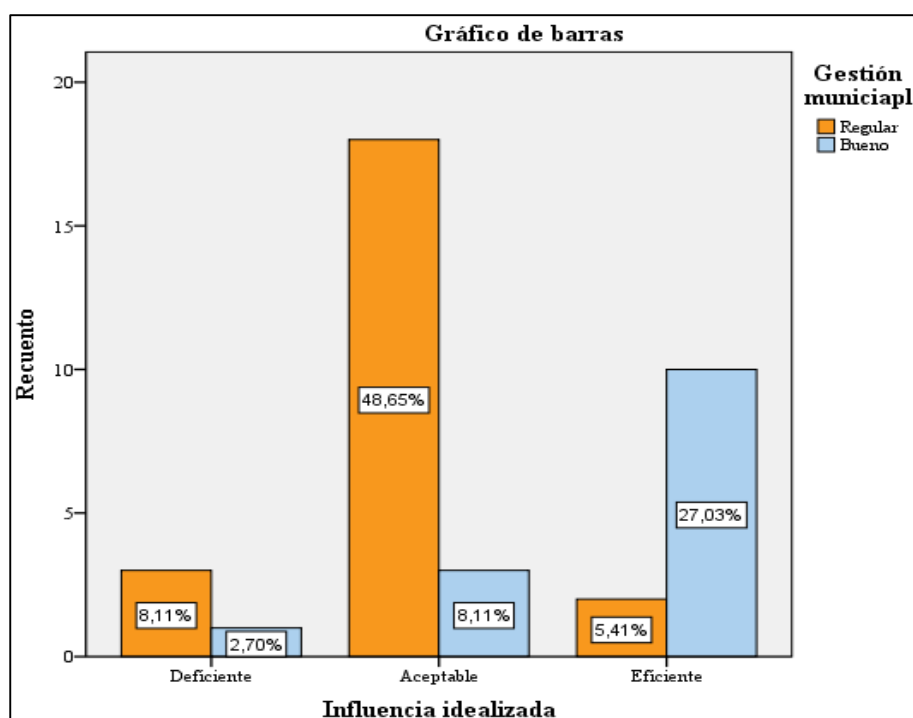
Relación de Influencia Idealizada y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

		Gestión municipal		Total
		Regular	Bueno	
Influencia idealizada	Deficiente	3 8.1%	1 2.7%	4 10.8%
	Aceptable	18 48.6%	3 8.1%	21 56.8%
	Eficiente	2 5.4%	10 27.0%	12 32.4%
Total		23 62.2%	14 37.8%	37 100.0%

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 14

Gráfico de Influencia Idealizada y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta la tabla cruzada 19 y la figura 14, cabe indicar que en un 48.6% existe una coincidencia sustancial entre la gestión municipal y la influencia idealizada, de modo que el primero es percibido como regular y el segundo aceptable, esto desde el punto de vista del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau.

Tabla 20

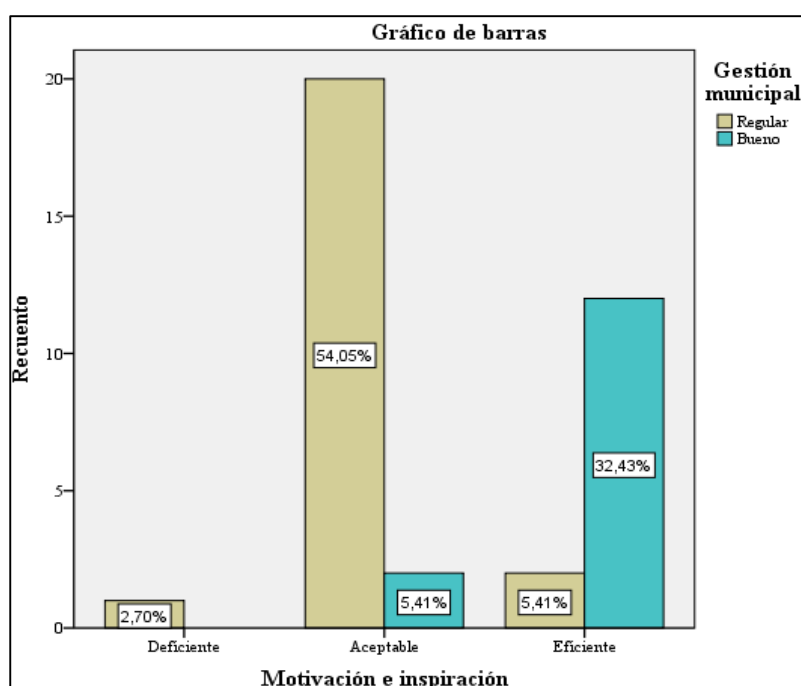
Relación de Motivación inspiracional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

		Gestión municipal		Total
		Regular	Bueno	
Motivación e inspiración	Deficiente	1 2.7%	0 0.0%	1 2.7%
	Aceptable	20 54.1%	2 5.4%	22 59.5%
	Eficiente	2 5.4%	12 32.4%	14 37.8%
Total		23 62.2%	14 37.8%	37 100.0%

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 15

Gráfico de Motivación inspiracional y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta la tabla cruzada 20 y la figura 15, cabe indicar que en un 54.1% existe una coincidencia sustancial entre la gestión municipal y la motivación inspiracional, de modo que el primero es percibido como regular y el segundo aceptable, esto desde el punto de vista del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau.

Tabla 21

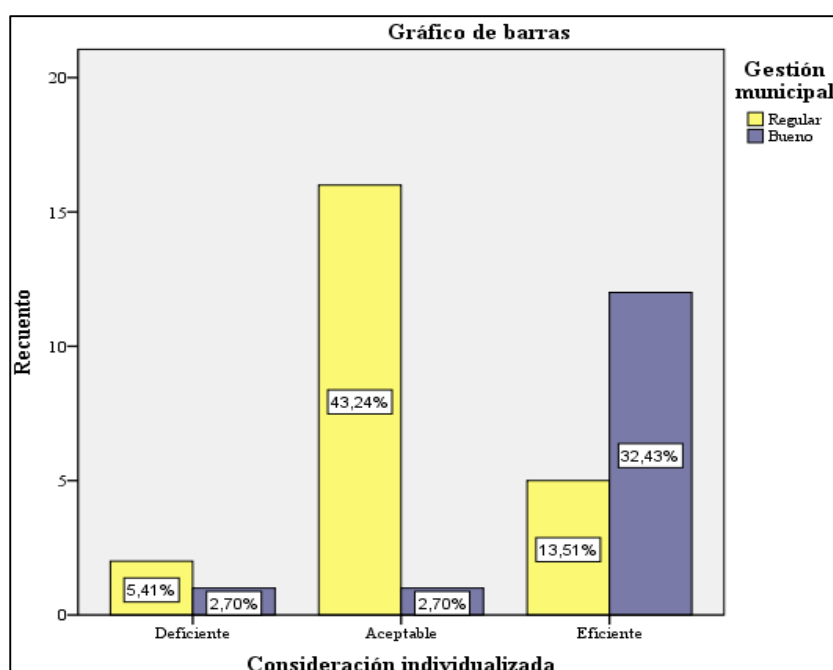
Relación de Consideración Individualizada Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

		Gestión municipal		Total
		Regular	Bueno	
Consideración individual	Deficiente	2 5.4%	1 2.7%	3 8.1%
	Aceptable	16 43.2%	1 2.7%	17 45.9%
	Eficiente	5 13.5%	12 32.4%	17 45.9%
Total		23 62.2%	14 37.8%	37 100.0%

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 16

Gráfico de Dispersión de Consideración Individualizada y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta la tabla cruzada 21 y la figura 16, cabe indicar que en un 43.2% existe una coincidencia sustancial entre la gestión municipal y la motivación inspiracional, de modo que el primero es percibido como regular y el segundo aceptable, esto desde el punto de vista del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau.

Tabla 22

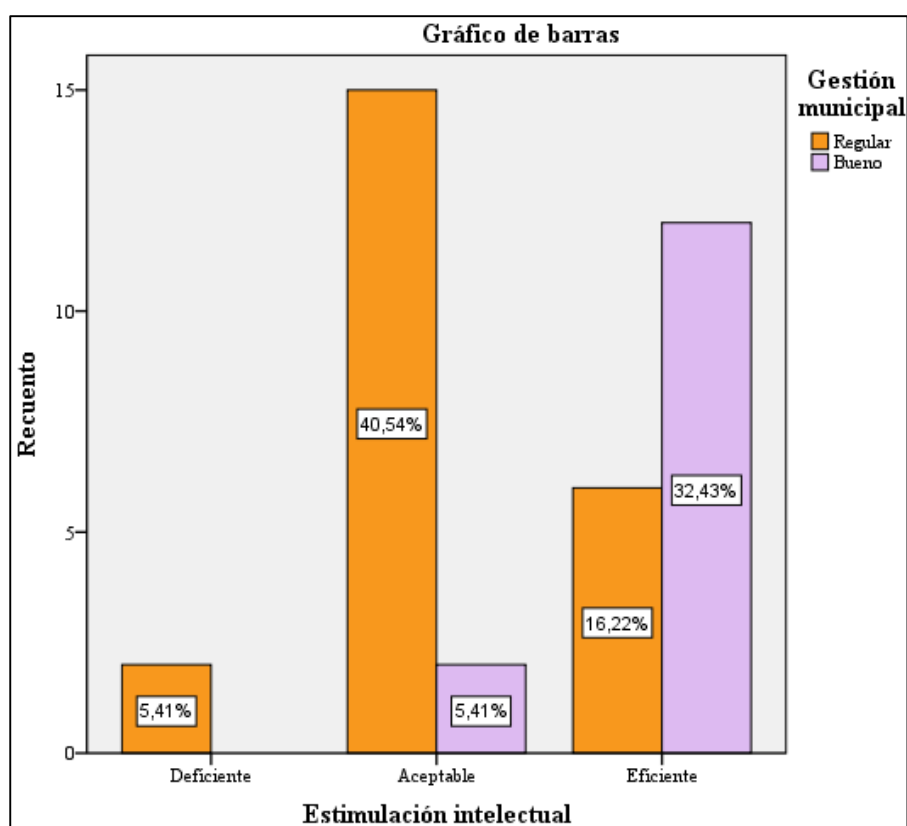
Relación de Estimulación Intelectual y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

		Gestión municipal		Total
		Regular	Bueno	
Estimulación intelectual	Deficiente	2 5.4%	0 0.0%	2 5.4%
	Aceptable	15 40.5%	2 5.4%	17 45.9%
	Eficiente	6 16.2%	12 32.4%	18 48.6%
Total		23 62.2%	14 37.8%	37 100.0%

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Figura 17

Frecuencia de Estimulación intelectual y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta la tabla cruzada 22 y la figura 17, cabe indicar que en un 40.5% existe una coincidencia sustancial entre la gestión municipal y estimulación, de modo que el primero es percibido como regular y el segundo aceptable, esto desde el punto de vista del total de treinta y siete servidores de la municipalidad provincial de Grau.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis general de la investigación

a) *Hipótesis estadística (nula y Alternativa)*

H0: NO existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

H1: Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

b) *Tabla estadística*

Tabla 23

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal

		Liderazgo transformacional	Gestión municipal
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.687**
	Gestión municipal	N	37
		Coefficiente de correlación	.687**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) *Nivel de significancia*

En la tabla 23, se pudo observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a 0,000 lo cual es menor a 0,05 (5%) permitiéndonos señalar que es positivo la relación entre las variables en contraste.

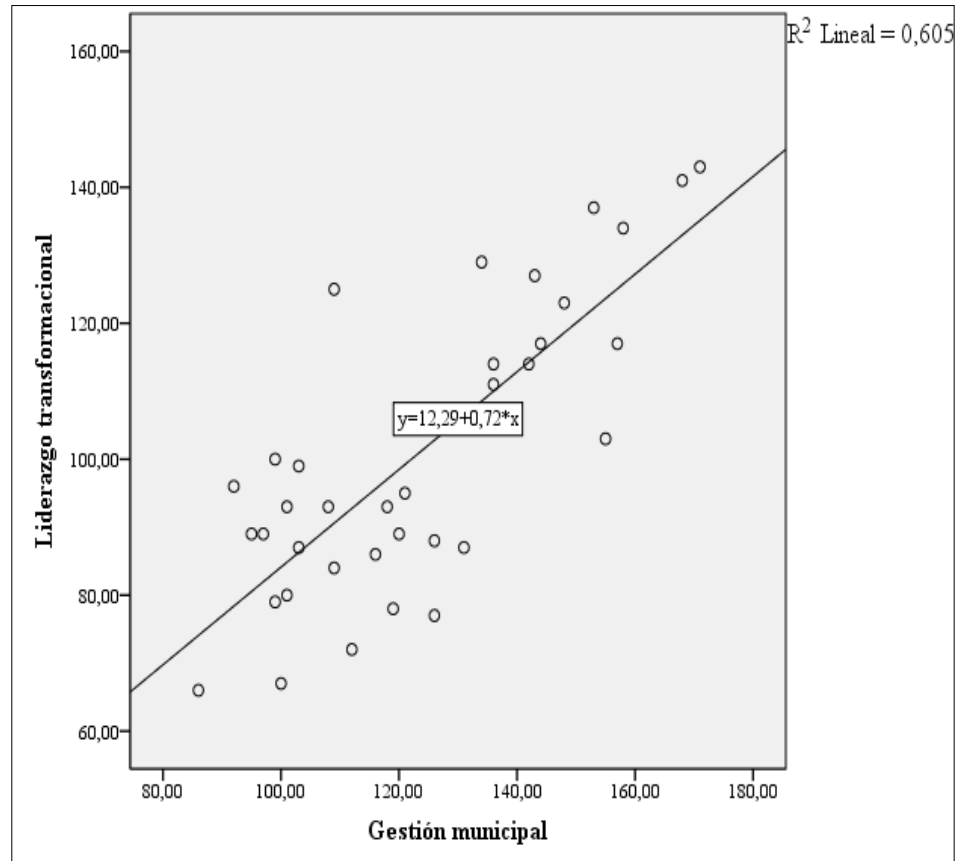
d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo observado en los niveles de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (*H0*) y se acepta la hipótesis alternativa (*H1*), considerando que el puntaje alcanzado de Rho Spearman es 0.687, esto indica una correlación positiva considerable entre las variables con un nivel de confianza del 99.9%; comprobando que existe una relación positiva considerable entre liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

e) *Gráfico de dispersión*

Figura 18

Gráfico de dispersión liderazgo transformacional y gestión municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Teniendo en cuenta el gráfico de dispersión, donde se aprecia que Liderazgo Transformacional se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, presentado en la tabla 23 y figura 18, dicha relación es en un 60.5%, lo cual significa que cuando el liderazgo transformacional sea aceptable entonces la gestión dentro de la municipalidad provincial de Grau será regular, de manera que alcanzara con los objetivos propuestos o determinados.

5.2.2 Hipótesis específicas de la investigación

De acuerdo a la hipótesis específica 1

a) *Hipótesis estadística (nula y Alternativa)*

H0: NO existe una relación positiva entre la influencia idealizada y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

H1: Existe una relación positiva entre la influencia idealizada y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

b) *Tabla estadística*

Tabla 24

Correlación entre la Influencia Idealizada y Gestión Municipal

		Influencia Idealizada	Gestión municipal
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
	Gestión municipal	N	37
		Coefficiente de correlación	.525**
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	37	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

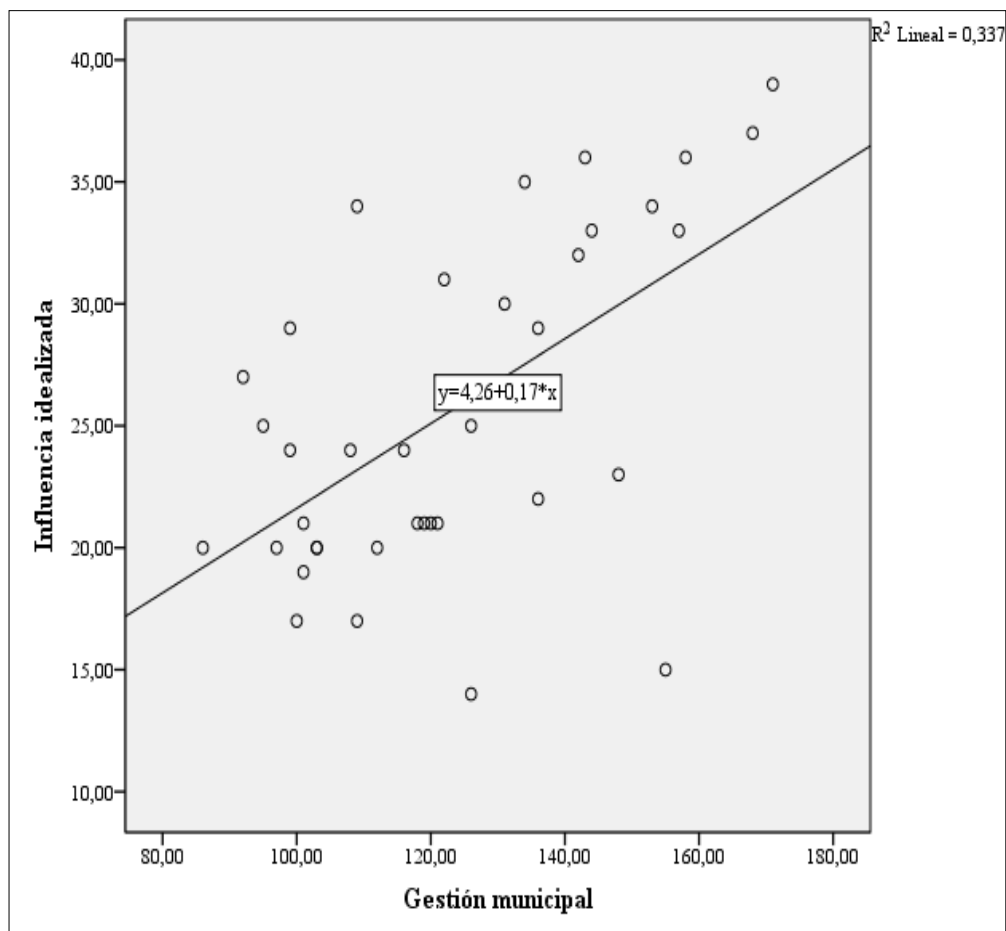
c) *Nivel de significancia*

En la tabla 24, se pudo observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a 0,001 lo cual es menor a 0,05 (5%) permitiéndonos señalar que es positivo la relación entre las variables en contraste.

d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo observado en los niveles de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (*H0*) y se acepta la hipótesis alterna (*H1*), considerando que el puntaje alcanzado de Rho Spearman es 0.525, esto indica una correlación positiva considerable entre las variables con un nivel de confianza del 99.99%; comprobando que existe una relación positiva media entre influencia idealizada y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.



e) *Gráfico de dispersión***Figura 19***Gráfico de Dispersión de Influencia Idealizada y Gestión Municipal*

Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Considerando el gráfico de dispersión se puede constatar que la influencia idealizada se relaciona con la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, por lo que la dependencia entre ambas características es de 33.7%, lo que indica que, si se logra una aceptable manifestación de una influencia idealizada, de seguro que la gestión municipal también será regular, en caso contrario que no tenga protagonismo una autoridad edil en estos aspectos, de seguro que esto se manifestara en la gestión.

De acuerdo a la hipótesis específica 2

a) *Hipótesis estadística (nula y Alternativa)*

H0: NO existe una relación positiva entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

H1: Existe una relación positiva entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

b) *Tabla estadística*

Tabla 25

Correlación de Motivación Inspiracional y Gestión Municipal

		Motivación Inspiracional	Gestión municipal
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,680** .000 37
	Gestión municipal	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,680** .000 37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) *Nivel de significancia*

En la tabla 25, se pudo observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a 0,000 lo cual es menor a 0,05 (5%) permitiéndonos señalar que es positivo la relación entre las variables en contraste.

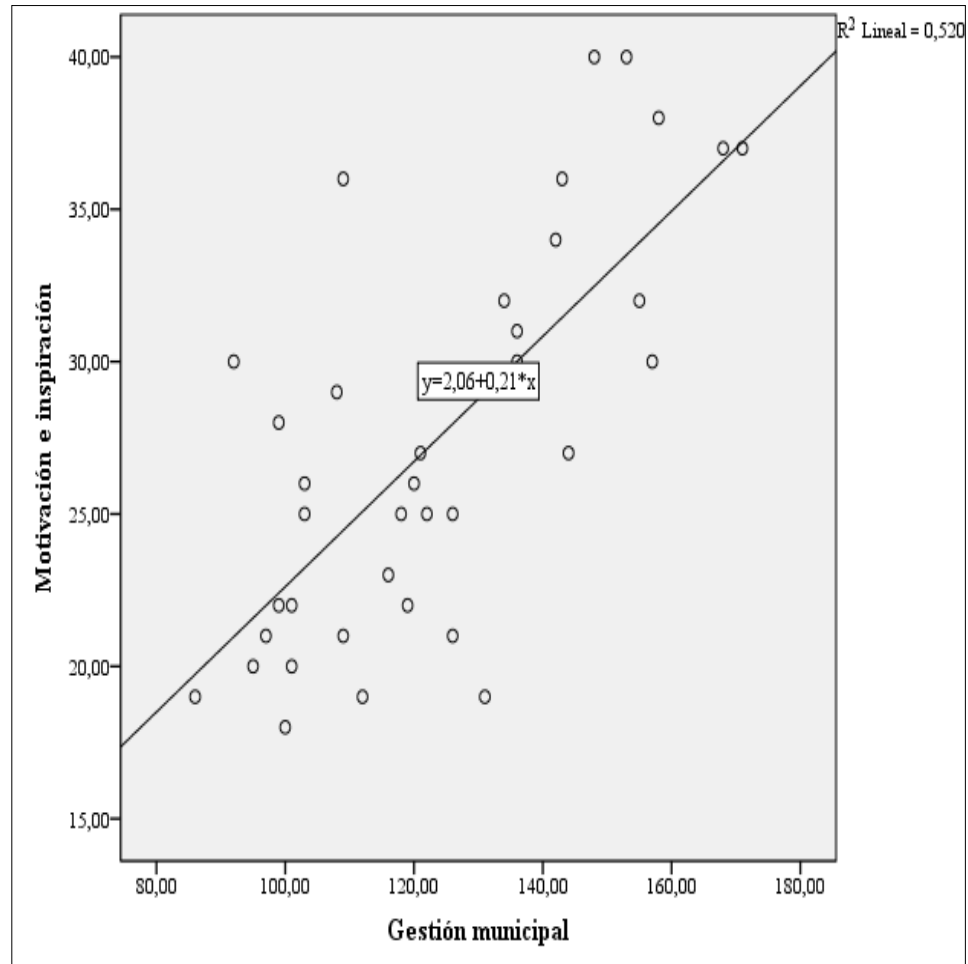
d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo observado en los niveles de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (*H0*) y se acepta la hipótesis alterna (*H1*), considerando que el puntaje alcanzado de Rho Spearman es 0.680, esto indica una correlación positiva considerable entre las variables con un nivel de confianza del 99.99%; comprobando que existe una relación positiva entre motivación inspiracional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

e) *Gráfico de dispersión*

Figura 20

Gráfico de Dispersión de Motivación inspiracional y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

De acuerdo al gráfico de dispersión donde se puede apreciar que la Motivación Inspiracional se relaciona positivamente con la Gestión Municipal de la Provincial de Grau, siendo este de 52% lo cual implica que, si la autoridad edil pone en práctica la motivación entre sus colaboradores, su gestión tendrá un buen desarrollo, el cual será reconocido por la ciudadanía.



De acuerdo a la hipótesis específica 3

a) *Hipótesis estadística (nula y Alternativa)*

H0: NO existe una relación positiva entre la consideración individualizada y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

H1: Existe una relación positiva entre la consideración individualizada y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau.

b) *Tabla estadística*

Tabla 26

Correlación de Consideración Individualizada y Gestión Municipal

			Consideración Individualizada	Gestión municipal
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	,621**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión municipal	N	37	37
		Coefficiente de correlación	,621**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) *Nivel de significancia*

En la tabla 26, se pudo observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a 0,000 lo cual es menor a 0,05 (5%) permitiéndonos señalar que es positivo la relación entre las variables en contraste.

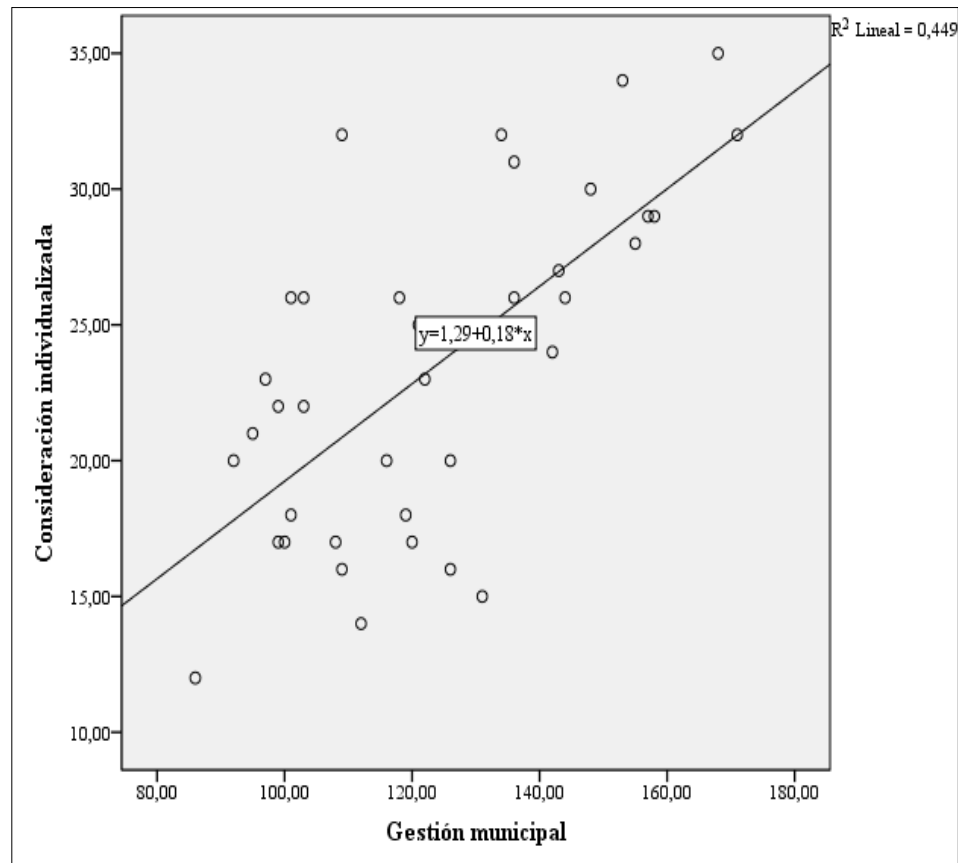
d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo observado en los niveles de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (*H0*) y se acepta la hipótesis alternativa (*H1*), considerando que el puntaje alcanzado de Rho Spearman es 0.621, esto indica una correlación positiva considerable entre las variables con un nivel de confianza del 99.9%; comprobando que existe una relación positiva entre consideración individualizada y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

e) *Gráfico de dispersión*

Figura 21

Gráfico de Dispersión de Consideración Individualizada y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Según se puede apreciar el grafico de dispersión, la consideración individualizada se relaciona positivamente con la gestión municipal de la provincial de Grau, dicha relación es de 44.9%, lo que significa que cuan aceptable logre desarrollar la autoridad edil la consideración individualizada, también su gestión será regular o en caso contrario la gestión también será regular o mala.

De acuerdo a la hipótesis específica 4

a) *Hipótesis estadística (nula y Alterna)*

H0: NO existe una relación positiva entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.

H1: Existe una relación positiva entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.

b) *Tabla estadística*

Tabla 27

Correlación de Estimulación Intelectual y Gestión Municipal

			Estimulación individualizada	Gestión municipal
Rho de Spearman	Estimulación individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	,695**
		Sig. (bilateral)		.000
	Gestión municipal	N	37	37
		Coefficiente de correlación	,695**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) *Nivel de significancia*

En la tabla 27, se pudo observar que los valores obtenidos en la significancia son iguales a 0,000 lo cual es menor a 0,05 (5%) permitiéndonos señalar que es positivo la relación entre las variables en contraste.

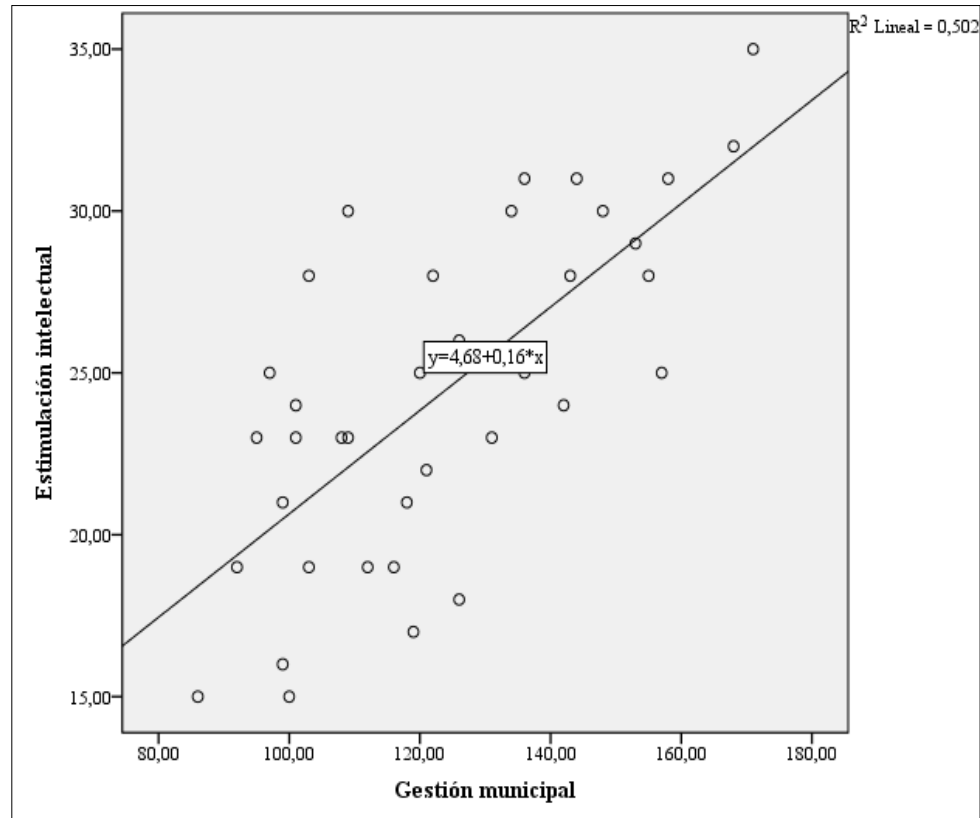
d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo observado en los niveles de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (*H0*) y se acepta la hipótesis alterna (*H1*), considerando que el puntaje alcanzado de Rho Spearman es 0.695, esto indica una correlación positiva considerable entre las variables con un nivel de confianza del 99.9%; comprobando que existe una relación positiva considerable entre estimulación intelectual y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020.

e) *Gráfico de dispersión*

Figura 22

Gráfico de Dispersión de Estimulación intelectual y Gestión Municipal



Nota. Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa (SPSS V 25)

Interpretación y análisis

Centrándose en el gráfico de dispersión donde se puede observar que la estimulación intelectual de parte de la autoridad edil se relaciona positivamente con la gestión municipal de la provincia de Grau, dicha relación es de 50.2%, lo que puede manifestarse que cuando se dé más énfasis en su desarrollo de la estimulación intelectual, la gestión también tendrá un buen desarrollo, de manera que permitirá alcanzar con los objetivos propuestos que beneficiara a los ciudadanos.



5.3 Discusión

El presente trabajo de investigación de acuerdo al resultado obtenido luego de la aplicación del cuestionario y procesado en el programa estadístico SPSS v 25 de la investigación titulado: Liderazgo Transformación y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020. A continuación, se detalla la discusión de la presente investigación permitiéndonos la comparación con los antecedentes similares y teorías de acuerdo a los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

Con respecto a nuestra investigación “Liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020”, basado en las conclusiones de la investigación se logró determinar que existe una relación positiva considerable entre liderazgo transformacional y gestión municipal, lo cual significa que ambas variables interdependientes, es decir si el liderazgo transformacional de la autoridad edil es eficiente, en la misma lógica la gestión municipal se torna oportuna.

En tal caso que se concuerda con argumentos, de Chinchay y Chávarry (2021) quienes sustentan que el liderazgo es determinante en el sector público, debido que de éste depende el desempeño y satisfacción de sus serviles trabajadores. Por otro lado, Borquez (2016) en su investigación pudo constatar que una persona que asume liderazgo con compromiso y responsabilidad genera cambios dentro de cualquier tipo de organización y especialmente si se trata de una entidad pública. Además, el estudio de Avila (2019) determinó que el liderazgo transformacional y la gestión municipal tiene una relación directa y significativa, lo cual coincide con el estudio desarrollado donde se determinó que las variables se relacionan directamente. Es por ello que este liderazgo genera una motivación en los trabajadores para mejorar sus capacidades y su desempeño laboral, esta motivación es producto de las conductas y trato percibido por sus líderes, los cuales se preocupan por su bienestar, así como también por el desarrollo de sus capacidades.

Adicionalmente, según el estudio de González (2020) el liderazgo transformacional si logra incidir en los nuevos paradigmas que hoy presenta la gestión pública, por ello es importante que el líder debe tener valores y principios humanistas, porque es la única manera de construir una gestión exitosa. Entonces teniendo en cuenta los estudios de antemano y los resultados de la investigación, en la cual existe una asociación entre las variables, pues se concuerda con dichas investigaciones, aunque en el modo de estudio realizado existen diversas formas de recoger información en dichas investigaciones.



Agregando, a Soto (2017) quien pudo verificar que el liderazgo se asocia en 57.5% con la gestión administrativa, es de allí que se llegó a la conclusión donde el liderazgo incide con la gestión, esto gracias a la prueba de chi cuadrada ($p=0.000<0.05$).

De acuerdo a la investigación Junco (2018), el liderazgo transformacional incrementa en gran medida el compromiso de los colaboradores de la municipalidad lo cual implica que un colaborador comprometido desempeña sus funciones acordes a las demandas de la institución. De la misma forma la investigación de Ortiz, (2018), pudo corroborar que el liderazgo transformacional incrementa la gestión administrativa, lo que significa que los trabajadores logren y se esfuercen para el desarrollo de una buena gestión. Entonces considerando estas investigaciones al corroborar con el resultado del estudio se afirma que también el liderazgo transformacional incrementa una mejora en la gestión pública.

Por otro lado, se constató con el estudio de Archenti (2016) quien concluyó que el 71% del estilo de liderazgo prevaleciente en el alcalde es de transformador, 70% de rasgo democrático y 69% carismático. Por lo que en la investigación de liderazgo transformacional presencia en un 83.8 % como eficiente, lo cual significa que la autoridad edil tiene características donde carisma, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual. Sin embargo, se encontró una diferencia en cuanto a la contratación de su hipótesis ya que se pudo verificar que las variables de estudio tienen una correlación negativa de nivel muy bajo con la gestión municipal, mientras que la investigación desarrollada se determinó que el liderazgo transformacional y la gestión municipal se relaciona positivamente considerable.

Se menciona a Santamaría, (2021) donde verifica que la gestión municipal en un 62% es percibido en nivel alto y el liderazgo transformacional en un 75% perciben un nivel alto que de cierto modo coincide con los resultados encontrados en el estudio realizado. pero concluyó que las variables no se relacionan, esto considerando el nivel de significancia encontrada, en cambio en la investigación las variables si se relacionan.

Estos resultados hacen hincapié con la teoría de Chiavenato (2011) donde define que “el liderazgo adecuado determina una excelente gestión y viceversa” dicho esto mencionamos que si el liderazgo es eficiente la gestión es buena o de lo contrario si el liderazgo es malo se va tener una mala gestión. También resaltamos a James et al. (2007) donde menciona “que el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y



seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”. “los líderes transformacionales son los que articulan una visión, inspiran a sus seguidores.

Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional” señala (Koontz y Weihrich, 2003). Entonces el liderazgo transformacional incrementa en la gestión municipal, por tanto, el líder debe mantener una actitud positiva frente a las adversidades y demostrar autoconfianza, energía en sus juicios y decisiones de modo que focaliza una visión de futuro optimista para una buena gestión municipal.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero. Basado en los resultados obtenidos a los valores de Rho Spearman igual a 0.687** y significancia bilateral a 0.000 lo cual es menor a 0.05 (5%) el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva considerable con la gestión municipal, lo cual implica que cuando el liderazgo transformacional se poseione o se tome mayor consideración por su práctica o aplicación, en la misma medida contribuirá con la gestión municipal, teniendo entendido que el liderazgo transformacional comprende la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual, este resultado a nivel descriptivo califica al liderazgo transformacional como aceptable y la gestión municipal regular.

Segundo. De acuerdo a los valores obtenidos Rho Spearman de 0,525** y el nivel de Sig. (bilateral) son iguales a 0,001 lo cual p es menor a 0,05 (5%) la influencia idealizada se relaciona de manera positiva considerable con la gestión municipal, permitió concluir que la influencia idealizada comprende los valores, la confianza, el entusiasmo, el carisma y respeto son factores determinantes en la gestión municipal, que las mismas son calificados de manera aceptable, dado que para una buena gestión se requiere un buen líder que logre mayor compromiso por medio de su carisma.

Tercero. Según los resultados obtenidos de correlación de Rho Spearman igual a 0,680** y el valor obtenido en el nivel de Sig. (bilateral) son iguales a 0,000 lo cual p es menor a 0,05 (5%) la motivación inspiracional se relaciona de manera positiva considerable con la gestión municipal, esto permitió llegar a una conclusión que cuando la motivación inspiracional aumenta en la misma



medida la gestión municipal aumenta, teniendo en cuenta como indicadores el espíritu en equipo, visión, motivación y compromiso.

Cuarto. Apoyado en los resultados obtenidos $Rho\ Spearman = 0,621^{**}$ y valor obtenido en el nivel de Sig. (bilateral) son iguales a 0,000 lo cual p es menor a 0,05 (5%) la consideración individualizada se relaciona de manera positiva considerable con la gestión municipal, en conclusión, cabe mencionar que si la consideración individualizada incrementa también la gestión municipal incrementa. Considerando como indicadores la comunicación personalizada, entrenador o mentor, atención y empatía siendo factores determinantes en la gestión municipal.

Quinta. Basado en los resultados obtenidos de $Rho\ Spearman$ igual a $0,695^{**}$ y el nivel de Sig. (bilateral) son iguales a 0,000 lo cual p es menor a 0,05 (5%) la estimulación intelectual se relaciona de manera positiva considerable con la gestión municipal. En esta última se llegó a la conclusión que ambas variables sufren el mismo cambio. Tomando en consideración la comprensión, estimulación, racionalización, creatividad siendo factores determinantes en la gestión municipal.

6.2 Recomendaciones

- En base a la primera conclusión se recomienda capacitar, enseñar, estimular a los funcionarios, la importancia del liderazgo transformacional tomando en consideración la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual para fortalecer el liderazgo de tal manera que esto se vea reflejado en la mejoría de la gestión municipal, desde el establecimiento de objetivos claros y alcanzables acorde a las necesidades que demandan la población, así mismo este tipo de liderazgo contribuye en mantener la actitud positiva e inspira a todos los miembros, que son protagonistas de dicha gestión.
- De acuerdo a la segunda conclusión se recomienda promover la práctica de valores y principios que están estipulados en la municipalidad provincial de Grau de tal forma que esto permite la satisfacción del ciudadano a partir de los servicios que recibe de la gestión municipal, desarrollar la confianza en los trabajadores, avivar el entusiasmo mediante el carisma y el respeto.



- Respecto a la tercera conclusión se recomienda fomentar el trabajo en equipo para alcanzar la visión, objetivos, metas y proyectos alcanzables para el bien común de la sociedad, lograr la identificación y compromiso de los servidores con la institución, inducir charlas y reuniones motivacionales y otorgando premios, elogios a los servidores que logren objetivos, haciéndoles sentir halagados con autoestima alta.
- En base, a la cuarta conclusión se recomienda que la autoridad debe enfocarse de manera individual a aquellos colaboradores que presentan ciertas debilidades en desarrollar sus tareas, actividades, funciones, responsabilidades con el objetivo que ellos muestren su seguridad y confianza para lograr un desempeño eficiente. Dar una atención oportuna cuando lo necesiten y entrenar la capacidad de entender a las demás personas.
- Por último, se recomienda seguir fortaleciendo los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a partir de la participación e interrelación entre compañeros de trabajo, con el fin de dar soluciones a los problemas frecuentes que se presentan en las diversas áreas y de esa forma se puedan cumplir con los objetivos determinados que se plantea la gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Archenti, L. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016*. Tarapoto [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/861/archenti_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asensio, P. (2012). *El libro de la gestión municipal. claves del éxito para políticos y directivos locales*. Perú: Días de Santos.
- Avila, H. K. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. Trujillo - Perú: Repositorio UCV. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125/155>
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Patria.
- Bass. (1985). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. Mexico: Interamericana.
- Borquez, G. D. (2016). *Liderazgo y Transformación en una organización pública de salud*. [Tesis de master, Universidad de Chile]. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150002/Borquez%20Galindo%20Daniela.pdf?sequence=1>
- Bueno, D. M., y Orozco, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Colombia.
- Caballero, A. (2014). *La metodología integral e innovadora*. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Cabrera, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. Lima: ESAN.



- Carrasco, J. A. (2017). *Gestión municipal y su relación con los procesos administrativos de la licencia de construcción en la Municipalidad de Morales, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo], Tarapoto - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervera, L. E. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos*. Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría de la administración*. México: Ínter American A Editores, S.A.
- Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 650-662. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36469/39149>
- Constitución Política del Perú [Const.]. (1993). *Artículo 194° [Art. 194°]*. Congreso Constituyente Democrático.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM [DS N°004-2013-PCM]. (9 de Enero de 2013). Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. *Presidencia del Consejo de Ministros*. Lima, Perú: El Peruano.
- Dirección General de la Mujer. (Mayo de 2010). *Estrategias para implementar políticas públicas de igualdad de oportunidades y equidad de género en los gobiernos locales*. Lima, Perú.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*(34), 343-348.
- Fernandez, L. A. (2016). *Método para determinar los factores críticos que influyen en la gestión de las municipalidades distritales y provinciales del departamento de Tacna*. Arequipa- Perú: [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de <https://es.slideshare.net/coesi/mtodo-para-determinar-los-factores-criticos-que-influyen-en-la-gestin-de-las-municipalidades-distritales-y-provinciales-del-departamento-de-tacna>



- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Perú: El Comercio.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., y Rodriguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *41*(9).
- García, C. (05 de 07 de 2019). *La percepción sobre el clima organizacional en Latinoamérica*. Obtenido de https://www.academia.edu/28274829/LA_PERCEPCION_SOBRE_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_LATINOAMERICA
- González, A. (2020). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión pública de Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 121-134.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL.
- Hurtado, A. y Gonzales, R. E. (2015). La gestión y planificación municipal en el Perú. *Revista Tecnológica ESPOL - RTE*, 28(4), 110-118.
- Inator, A. (2008). *Los Recursos Humanos En La Empresa*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Mayo de 2020). *Percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf
- Isch, E. (1996). *Guía de capacitación en Gestión Ambiental Urbana para entidades municipales de América Latina y el Caribe*. Santiago, Republica Dominicana: PNUD.
- Junco, W. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017*. [tesis de licenciatura, universidad Nacional José María Arguedas] Andahuaylas - Perú. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/381/Wilfredo_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Leguía, J. E. (2017). *Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas - 2016*. Andahuaylas. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jose Maria Arguedas]. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/300/Jacqueline_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972. (27 de Mayo de 2003). Diario Oficial El Peruano. Perú, Perú.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation And Irganizational Climate*. harvard business school.

Ministerio de Administración Pública. (2016). *Manual de Gestión Municipal*. Republica Dominicana: PASCAL.

Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá : De la U.

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

OCDE. (2019). Liderazgo para el servicio público de alto rendimiento: hacia un sistema senior de administración pública en los países de la OCDE. *funcionpublica.gov.co*, 1 -13. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37220020/2020-07-15_Resumen_liderazgo_en_el_servicio_publico_OCDE.pdf/24b01c33-a1c4-7355-a471-44a7a32d6913?t=1599278165739#:~:text=Estas%20capacidades%20superpuestas%20tend%C3%ADan%20a,organizacional%20y%20

Ochoa, E. (2018). *Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay,2018*. Perú: [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37506/ochoa_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *scielo analytics*, 17(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000200003&script=sci_arttext
- Ortiz, M. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de educación Superior Pedagógico de Puquio. Ayacucho - 2018* [Tesis de maestría, Univesidad Cesar Vallejo]. Repositorio Univesidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, V. C., Salanova, M., y Martinez, I. M. (17 de mayo de 2013). Liderazgo transformacional: investigacion actual y retos futuros. *Universidad y empresa*, 15(25), 13-32. Recuperado el 05 de 07 de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>
- Pin, J. (2017). ¿Como deber ser el lider publico de hoy? *Revistas Antiguos Alumnos*, 26-29. Obtenido de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ART-3025.pdf>
- Ramos, H. W. (Enero-junio de 2012). Propuesta de un modelo de gestión para la mejorar la dirección de la provincia de Otuzco. *Industrial Data*, 15(1), 35-44. Recuperado el 15 de Agosto de 2020
- Robbins, S., y DeCenzo, D. (2009). *Fundamento de la administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E., y Pedraja, L. (10 de Octubre de 2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes. *Redalyc*, 42(10), págs. 633-640.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipolito Unánue*. [Tesis de licenciatura, *Escuela de postgrado*. Universidad César Vallejo], Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, que es y como medirlo*. ESIC.

Sánchez, E. M. (2018). Análisis de la gestión municipal participativa caso sectores 1,2 Santiago de Surco, 1996-2006. *Repositorio UCV*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Santamaria, K. (2021). *Liderazgo transformacional y Gestión Pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque*. Lambayeque: [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77980/Santamaria_MKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Secretaría de Gestión Pública [SGP]. (Diciembre de 2012). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Lima, Perú: El Peruano.

Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. Huacho: [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Soria, B. (2007). Diccionario Municipal Peruano. Instituto de Investigación y Capacitación Municipal. Lima-Perú.

Transparencia Económica (2020). Consulta amigable (mensual) consulta de ejecución del gasto Obtenido de <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2020&ap=ActProy>

Valle, F., y Vega, F. (2020). Predisposición al cambio organizacional en los servidores públicos administrativos de las unidades de gestión educativa local, Apurímac, Perú. *DELECTUS-Revista científica, Inicc-Perú*, 66-88. Obtenido de <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/33/70>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTOS
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo la influencia idealizada se relaciona con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020?</p> <p>¿Cómo la motivación inspiracional se relaciona con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020?</p> <p>¿Cómo la consideración individualizada se relaciona con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la influencia idealizada y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020</p> <p>Identificar la relación que existe entre la consideración individualizada y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: La influencia idealizada se relaciona de manera positiva con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>La motivación e inspiracional se relaciona de manera positiva con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>La consideración individualizada se relaciona de manera positiva con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona de manera positiva con la gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020..</p>	<p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Gestión Municipal</p>	<p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Orientación al ciudadano</p> <p>Eficiencia</p> <p>Unitaria y descentralizada</p> <p>Inclusiva</p> <p>Abierta</p>	<p>Valores</p> <p>Confianza</p> <p>Entusiasmo</p> <p>Carismático</p> <p>Respeto</p> <p>Espirito de equipo</p> <p>Visión</p> <p>Motivación</p> <p>Compromiso</p> <p>Comunicación personalizada</p> <p>Entrenador o mentor</p> <p>Atención</p> <p>Empatía</p> <p>Comprensión</p> <p>Estimulación</p> <p>Racionalización</p> <p>Creatividad</p> <p>Presupuesto participativo</p> <p>Seguridad ciudadana</p> <p>Atención oportuna</p> <p>Políticas económicas</p> <p>Estrategias de recaudación</p> <p>Políticas laborales</p> <p>Cobertura</p> <p>Acceso a los servicios</p> <p>Consideración por la minoría</p> <p>Políticas de inclusión</p> <p>Rendición de cuentas</p> <p>Acceso a los informes y presupuesto</p>	<p>Población y muestra son iguales, los cuales Son 37 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Grau que serán encuestados.</p>	<p>Diseño: Diseño no experimental de corte transversal o transeccional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Nivel de investigación: Es de nivel correlacional</p> <p>Tipo: El presente trabajo de investigación es BASICA</p>	<p>Técnica e instrumento. Encuesta - cuestionario</p>

Anexo 2: Fichas de validación de instrumento de recolección de datos

Ficha de validación

Datos del experto: Magister en Gestión Pública: Javier Eddy Arana Aragon

Título de investigación: Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

Objetivo: Determinar el grado de relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2022.

Unidad de análisis: Servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Grau.

Investigador: Prised Miranda Quispe

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACION				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					x
02	Pertinencia de reactivos para medir variable	Coherencia				x	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					x
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					x
05	Expresados en aspectos perceptibles	Objetividad					x
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				x	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					x
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				x	
09	Muestra una organización lógica	Organización				x	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					x
Total			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (16+30) / 50 = 0.92 = 92\%$

NOTA: el instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es > 70%

Abancay, 10 de septiembre del 2020


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 DE APURÍMAC

 Leon. Javier Eddy Arana Aragon
 DOCENTE
 Magister en Gestión Pública



FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Freddy Vega Loayza

Título de la Investigación: Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

Objetivo: Determinar el grado de relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

Unidad de análisis: Servidor Administrativo de la Municipalidad Provincial de Grau

Investigador: Prised Miranda Quispe

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (20+25) / 50 = 0.90 = 90\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de septiembre 2020



 Dr. Freddy Vega Loayza
 DOCENTE ORDINARIO
 PERUCHI
 Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Ulises S. Quispe Gutierrez

Título de la Investigación: Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

Objetivo: Determinar el grado de relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020

Unidad de análisis: Servidor Administrativo de la Municipalidad Provincial de Grau

Investigador: Prised Miranda Quispe

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+24+15) / 50 = 0.84 = 84\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 10 de setiembre 2020


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 DE APUKQ
 Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
 Dr. Ulises S. Quispe Gutiérrez
 DOCENTE

Sello y firma del experto

Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO

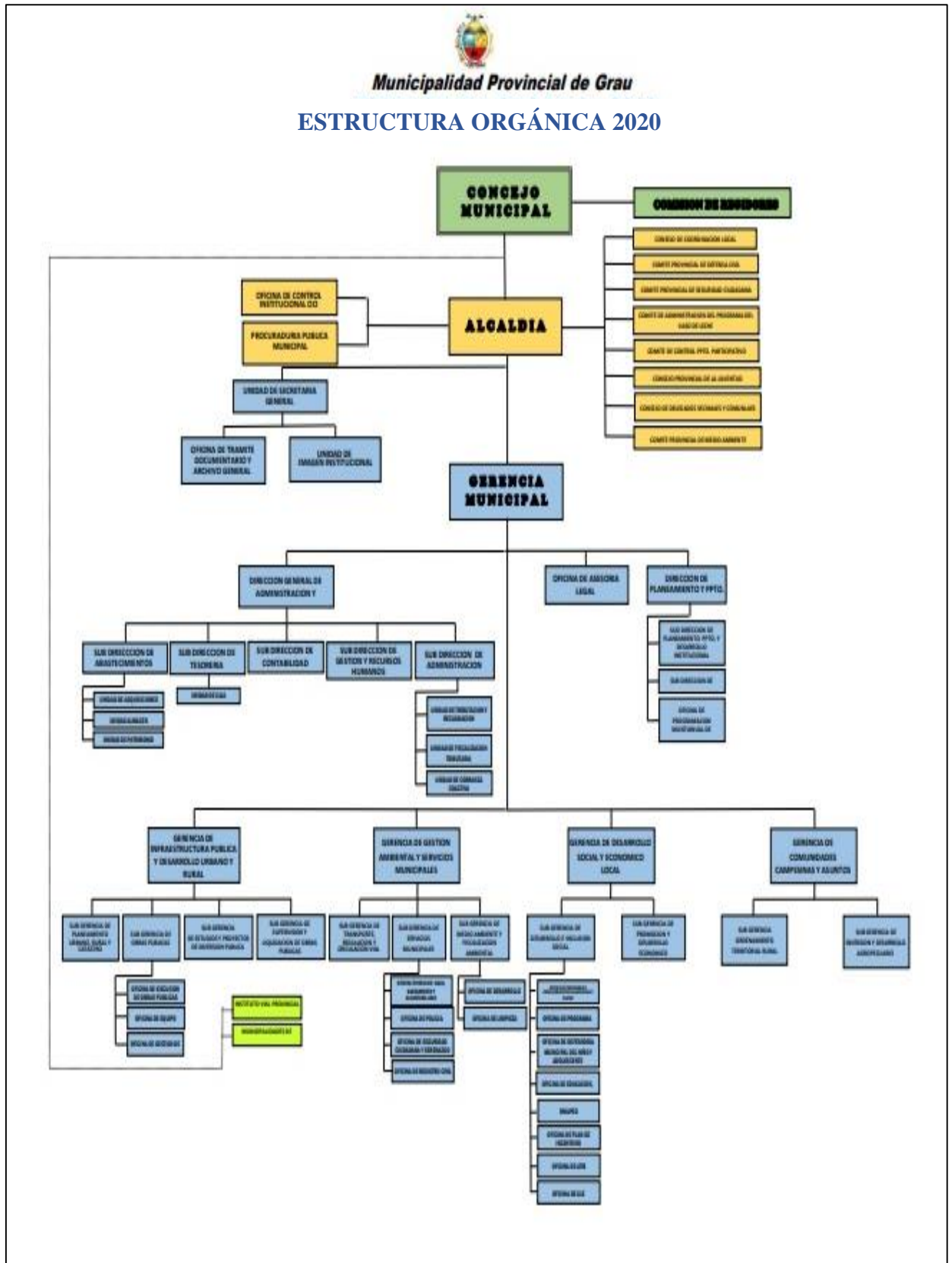
Estimados servidores el objetivo de este cuestionario es evaluar a la autoridad edil mediante la investigación "Liderazgo transformacional y Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020" por lo tanto agradezco vuestra colaboración, marcando la alternativa que vea por conveniente, preciso que la información que brinde será estrictamente confidencial:

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Influencia Idealizada						
01	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión.					
02	Afronta los conflictos de forma profesional					
03	Demuestra autoconfianza y energía en sus juicios y decisiones					
04	Focaliza una visión de futuro de manera optimista.					
05	Se identifica con entusiasmo sobre las metas propuestas.					
06	Mantiene una actitud positiva frente a las adversidades.					
07	Actúa de manera neutral para ganarse el respeto de los demás.					
08	Respeto las opiniones de lo demás aunque no esté de acuerdo.					
Dimensión: Motivación e inspiración						
09	Mantiene la unidad del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de la gestión.					
10	Construye una visión integral para el equipo de trabajo.					
11	Propone metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad.					
12	Se inspira a ser la mejor persona y se propone metas realizables.					
13	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del equipo					
14	Realiza reuniones y charlas motivacionales.					
15	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
16	Desarrolla sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución					
Dimensión: consideración individualizada						
17	Dedica tiempo a enseñar y orientar de manera individual.					
18	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
19	Brinda confianza emocionalmente en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral.					
20	Trasmite sus conocimientos y guiar a potenciar el nivel profesional y personal.					
21	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.					
22	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo					
23	Se pone en lugar de sus trabajadores y ayuda a valorar los recursos que poseen					
Dimensión: estimulación intelectual						
24	Atiende con amabilidad, tiene la capacidad de entender y compartir sus sentimientos.					
25	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo.					
26	Involucra a las personas con mayores cocimientos a colaborar con los demás.					
27	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
28	Sugiere nuevas formas de solucionar el problema y tener un buen juicio crítico.					
29	Utiliza su creatividad como una alternativa para realizar sus trabajo.					
30	Propone ideas sobre capacitaciones y cursos que puedan mejorar el desempeño laboral.					

Dimensión: orientación al ciudadano					
31	El ciudadano es el objetivo principal en la gestión.				
32	Existe un dialogo permanente con los representantes de la población.				
33	A través del presupuesto participativo se prioriza las necesidades de la población.				
34	Se cuenta con planes estratégicos en pro de la seguridad ciudadana.				
35	El servicio de serenazgo se encuentra implementado y capacitado para responder las emergencias.				
36	En caso de emergencias la COPROSEC, articula sus trabajos con el Hospital, PNP y Fiscalía.				
37	Se diagnostican las necesidades elementales de la población.				
38	Las necesidades de población se atienden de manera inmediata.				
Dimensión: eficiencia					
39	Se busca generar valor público en la gestión.				
40	Se invierte en aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad.				
41	Se busca tener economías – ahorros en esta gestión.				
42	Se hace buen uso de los recursos públicos.				
43	Se implementan campañas de beneficios tributarios.				
44	Se tiene actualizado el plano catastral de la provincia.				
45	Se contrata personal bajo criterio de la meritocracia.				
46	Se retiene y capacita al talento humano.				
Dimensión: unitaria y descentralizada					
47	Los trabajadores municipales brindan servicio a toda la población por igual (urbana y rural).				
48	El plan de expansión urbana esta actualizado.				
49	Se incentiva a la conformación de comités vecinales.				
50	Se atiende a la población rural y urbana en las mismas condiciones.				
51	El plan de desarrollo concertado integra a todos los centros poblados, anexos y barrios.				
52	Se considera la conservación del medio ambiente en los servicios brindados.				
Dimensión: inclusiva					
53	Se organiza la población para que participen de manera organizada en la gestión.				
54	Se respetan las costumbres y tradiciones de la población.				
55	La atención de los servidores en la municipalidad se realiza de acuerdo a la ley N° 28683 que establece atención preferencial.				
56	Los servidores sociales están diseñados para atender a los necesitados.				
57	El padrón de beneficiarios de los servicios sociales se encuentran actualizado.				
58	La contratación del personal esta de acorde a la Ley N° 29973 Ley general de la persona con discapacidad.				
59	Se da preferencia a la mano de obra local en las obras administradas por la municipalidad.				
Dimensión: abierta					
60	Se realizan audiencias públicas de rendición de cuentas				
61	Los gastos de la municipalidad se realizan de manera transparente y con acceso a la información				
62	Se tiene la factibilidad de acceder al dialogo con el alcalde u otro funcionario.				
63	Se cuenta con información actualizada en su portal web.				
64	Los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.				
65	Se licitan las obras publicas de acuerdo a lo establecido en la Ley de contrataciones adquisiciones.				



Anexo 4: Estructura Orgánica



Consulta de seguimiento
Ejecución de Proyectos de Inversión
Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL		154,613,222,822	27,815,262,826	32,147,119,568	45,744,985,819	28,329,815,818	61.9	210,758,301,466	
Nivel de Gobierno M: Gobiernos Locales		44,955,389,008	9,766,380,447	8,109,560,371	21,190,082,298	10,946,383,026	51.7	65,668,152,481	
Departamento 03: APURIMAC		1,402,657,691	371,880,970	272,030,944	617,926,924	378,849,471	61.3	2,153,388,132	
Provincia 0307: GRAU		96,233,014	33,685,199	19,631,128	62,044,988	41,614,951	67.1	171,533,164	
Municipalidad 030701-300317: Municipalidad Provincial De Grau - Chuquibambilla		14,358,123	7,945,455	2,953,708	11,302,190	6,136,060	54.3	28,439,638	
Función	Costo	Ejecución al año	Ejecución año	2020				Ejecución Total	Avan % Total
		2018	2019	PIA	PIM	Devengado	Avance %		
03: Planeamiento, Gestion y Reserva De Contingencia		1,038,921	615,706	500,000	918,842	639,190	69.6	2,293,816	
03: Administracion y Planeamiento		712,973	0	0	0	0	0	712,973	
04: Agraria		54,613	0	0	0	0	0	54,613	
05: Proteccion y Prevision Social		128,995	0	0	0	0	0	128,995	
05: Orden Publico y Seguridad		0	27,290	0	172,350	169,049	98.1	196,339	
08: Comercio		0	0	0	0	0	0	0	
09: Educacion y Cultura		1,701,885	0	0	0	0	0	1,701,885	
10: Agropecuaria		6,971,550	5,821,367	0	1,095,529	463,849	42.3	13,256,765	
11: Industria, Comercio y Servicios		11,200	0	0	0	0	0	11,200	
11: Pesca		28,069	0	0	0	0	0	28,069	
14: Salud y Saneamiento		320,938	0	0	0	0	0	320,938	
15: Transporte		899,215	7,700	161,264	1,726,681	1,462,402	84.7	2,369,317	
16: Transporte		242,114	0	0	0	0	0	242,114	
16: Comunicaciones		0	0	0	0	0	0	0	
17: Medio Ambiente		7	0	0	0	0	0	7	
17: Ambiente		0	201,625	0	784,730	782,375	99.7	984,000	
18: Saneamiento		1,953,972	35,974	2,292,444	455,523	174,355	38.3	2,164,301	
19: Vivienda y Desarrollo Urbano		123,529	112,266	0	6,900	6,900	100	242,694	
21: Cultura y Deporte		0	1,123,528	0	2,913,850	2,388,468	82	3,511,995	
22: Educacion		170,142	0	0	3,227,785	49,474	1.5	219,616	
23: Proteccion Social		0	0	0	0	0	0	0	

Nota. tomado de Transparencia Económica. <https://apps5.mineco.gov.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2020&ap=ActProy>