# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## ESCUELA DE POSGRADO

==========

**“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL MUNICIPAL DEL DISTRITO DE CAMPO VERDE, PERIODO 2019”.**

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTOR:**

**CALVO GARCIA PAOLA FRANCOISE**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
## ESCUELA DE POSGRADO

**ANEXO Nº 4**

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12 horas, del día 06 de mayo, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Mg. Josel Paul Manzano Mejía ..... Presidente
Mg. Olmedo Picoaga Ruiz ..... Secretario
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaman ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en: Gestión Pública

Mención: Gestión Pública

Don(ña). Paola Francoise Calvo Garcia

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional del distrito de Campo Verde, periodo 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**ESCUELA DE POSGRADO**

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

Sin observaciones

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de dieciseis ( 16 )
**Equivalente** a aprobado, por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 13 horas del 06 de mayo del 20 22

---
**PRESIDENTE**

---
**SECRETARIO**

---
**VOCAL**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**
**DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

## SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N°0101-2022**

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL MUNICIPAL DEL DISTRITO DE CAMPO VERDE, PERIODO 2019 ".**

| | | |
|---|---|---|
| **Cuyo(s) autor (es)** | : | **CALVO GARCIA, PAOLA FRANCOISE** |
| **Facultad** | : | **ESCUELA DE POSGRADO** |
| **Escuela Profesional** | : | **MAESTRÍA** |
| **Asesor(a)** | : | **MG. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK** |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

**FECHA 25/02/2022**

**Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON**
**Dirección de Producción Intelectual**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Paola Francoise Calvo García

Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:
"El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019"

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Mg. Jackie Frank Chang Saldaña
En la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Pública
Mención: _____

**Autorizo la publicación:**

**PARCIAL** [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 06 / 2022

Email: paolafrancoisecalvogarcia@gmail.com
Firma: 

Teléfono: 985457392
DNI: 41017350

**DEDICATORIA**

Al ser supremo por darme buena salud y la bendición de estar bien después de una pandemia tan fuerte que azotó a muchas vidas, a mi familia, a mi esposo por su orientación y paciencia, a mis hijos que a pesar de ser pequeños entendieron el sacrificio de mamá para lograr un desarrollo personal y profesional.

***Paola Francoise***

## AGRADECIMIENTO

A todas aquellas personas (Autoridades, docentes y compañeros de estudio), que dieron su apoyo incondicional para lograr este gran reto de obtener mi grado académico de magister. A mi familia por ser el motor y motivo para lograr y terminar este anhelado estudio profesional, a mi apreciado asesor de tesis el Dr. Jackie Frank Chang Saldaña por todo su apoyo y su tiempo dedicado al desarrollo de esta investigación.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019. Tuvo un estudio de tipo aplicada, no experimental con su diseño descriptivo-correlacional, con una población de 100 unidades de análisis y una muestra de tamaño 50, seleccionada por un muestreo no probabilístico, empleó la encuesta y dos cuestionarios para la recolección de la información de las variables de estudio. Sobre los hallazgos, se tuvo que el liderazgo transformacional es muy malo y muy bueno a la vez y la gestión institucional municipal es eficiente y muy eficiente a la vez en el distrito de Campo Verde. También se aceptó la hipótesis general, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.683 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Gestión y planeación institucional.

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between transformational leadership and municipal institutional management of the Campo Verde district, period 2019. It had an applied, non-experimental study with its descriptive-correlational design, with a population of 100 units of analysis and a sample of size 50, selected by non-probabilistic sampling, used the survey and two questionnaires to collect information on the study variables. Regarding the findings, it was found that transformational leadership is very bad and very good at the same time and municipal institutional management is efficient and very efficient at the same time in the Campo Verde district. The general hypothesis was also accepted, given that there was a positive correlation of 0.683 high and a Sig. less than 0.05, therefore, transformational leadership is significantly related to the municipal institutional management of the Campo Verde district, period 2019


Keywords: Transformational leadership, Management and institutional planning.

# INTRODUCCIÓN

Hoy en día podemos apreciar que el liderazgo transformacional es muy importante dentro de una organización, más aún en una entidad pública con la finalidad de mejorar el buen rumbo o camino de la gestión institucional de los gobiernos locales tales como las municipalidades. En consecuencia, una institución estatal sin un líder que encamine y direccione los objetivos trazados durante el año fiscal de manera correcta no logra cumplirlas, al mismo tiempo de ejecutarlas de mejor manera y esto se refleja frente al rechazo de los pobladores de la jurisdicción en la que esta. Este estudio, se dedicó producto de ello al desarrollo formulándose la siguiente interrogante: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

Por otra parte, este comprende su desarrollo con el capítulo I, el cual se abordó todo sobre el problema de investigación, en ella se presenta la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones; también tiene el capítulo II referidos a los materiales y métodos, así como también el tipo, diseño, esquema, población, muestra, instrumentos de investigación. Asimismo; en el capítulo III detalla los resultados; por último, tenemos el capítulo V discusión de resultados, como últimos puntos, se tienen las conclusiones, las sugerencias de, las referencias bibliográficas y los anexos, tales como la matriz de consistencia, los instrumentos.

# ÍNDICE

DEDICATORIA ..... iii
AGRADECIMIENTO ..... vii
RESUMEN ..... viii
ABSTRACT ..... ix
INTRODUCCIÓN ..... x
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 1
1.1. Descripción del problema, antecedentes, teorías básicas. ..... 1
1.2. Formulación del problema ..... 16
1.2.1. Problema general ..... 16
1.2.2. Problemas específicos ..... 16
1.3. Objetivo general y objetivos específicos ..... 17
1.3.1. Objetivo general ..... 17
1.3.2. Objetivos específicos ..... 17
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis ..... 18
1.4.1. Hipótesis general ..... 18
1.4.2. Hipótesis específicas ..... 18
1.5. Variables ..... 19
1.5.1. Variable 1: liderazgo transformacional ..... 19
1.5.2. Variable 2: gestión institucional municipal ..... 19
1.5.3. Operacionalización de variables ..... 19
1.6. Justificación de la investigación ..... 21
1.7. Viabilidad ..... 22
1.8. Limitaciones ..... 22
CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS ..... 23
2.1. Materiales. ..... 23
2.2. Definiciones conceptuales. ..... 23
2.3. Métodos. ..... 25
2.4. Tipo de investigación, realizado en base a un referente bibliográfico. ..... 25
2.5. Diseño y esquema de la investigación ..... 25
2.6. Población y muestra ..... 27

2.6.1. Población .....27
2.6.2. Muestra y muestreo.....27
2.7. Instrumentos de recolección de datos .....28
2.7.1. Instrumentos de recolección 1.....28
2.7.2. Instrumentos de recolección 2.....28
2.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....29
2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos .....29
2.8.1. Técnica de recojo.....29
2.8.2. Procesamiento de datos.....29
2.8.3. Presentación de datos.....29
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....30
3.1. Resultados descriptivos.....30
3.2. Prueba de normalidad .....35
3.3. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones.....35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....38
CONCLUSIONES .....40
SUGERENCIAS.....41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....42
ANEXOS.....47

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. .....19
Tabla 2. Población de estudio. .....27
Tabla 3. Muestra de estudio. .....27
Tabla 4. Escalas y niveles del instrumento de la variable 1. .....28
Tabla 5. Escalas y niveles del instrumento de la variable 2. .....28
Tabla 6. Resultados de tablas cruzadas variable 1 vs variable 2. .....30
Tabla 7. Resultados de tablas cruzadas dimensión 1 de la variable 1 vs variable 2.31
Tabla 8. Resultados de tablas cruzadas dimensión 2 de la variable 1 vs variable 2.32
Tabla 9. Resultados de tablas cruzadas dimensión 3 de la variable 1 vs variable 2.33
Tabla 10. Resultados de tablas cruzadas dimensión 4 de la variable 1 vs variable 2. .....34
Tabla 7. Prueba de normalidad de las variables. .....35
Tabla 12. Resultados de la prueba de hipótesis general. .....35
Tabla 13. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1. .....35
Tabla 14. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2. .....36
Tabla 15. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3. .....37
Tabla 16. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4. .....37

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño. .....26
Figura 2. Gráfico de barras de tablas cruzadas variable 1 vs variable 2.....30
Figura 3. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 1 de la variable 1 vs variable 2. .....31
Figura 3. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 2 de la variable 1 vs variable 2. .....32
Figura 5. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 3 de la variable 1 vs variable 2. .....33
Figura 5. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 4 de la variable 1 vs variable 2. .....34

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....47
Anexo 2. Instrumentos. .....48

# CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema, antecedentes, teorías básicas.

### 1.1.1. Descripción del problema

En gran parte de los países desarrollados existen organizaciones públicas que practican un liderazgo verdadero y adecuado, y esto se refleja o se puede observar en el crecimiento y buen servicio que brindan a los clientes y/o usuarios, el cual sus resultados de esto conllevan a una buena gestión institucional.

Por otra parte, existen muchos tipos de liderazgo, y en esta investigación se dará énfasis el liderazgo transformacional dentro de una organización y la buena práctica de esta consiste en crear un cambio valioso y positivo en los trabajadores de la organización en donde este se centra en transformar a otros a ayudarse mutuamente, a observar por los demás, a estar alentando y armonioso en la institución, así como mirar hacia fuera la organización como un todo. Por consiguiente, este tipo de líder eleva la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores en el crecimiento y producción de la empresa Y/o institución pública o privada.

En nuestro país existen organizaciones públicas, como el banco de la nación, gobiernos regionales, superintendencias nacionales, municipalidades que carecen de práctica de un buen liderazgo y en este de tipo transformacional en donde los que pertenecen a la alta dirección poco y nada les interesa en motivar a los demás trabajadores en el apoyo mutuo y el desarrollo colaborativo, así como alentar en la moral y el rendimiento

como un grupo total y unido, ya que existen trabajadores que brindan o entregan un servicio pésimo y esto cada día los usuarios llevan esa mala imagen lo cual en términos generales esto afecta por completo y ellos son los mejores evaluadores de afirmar y establecer que dichas instituciones obtengan una mala imagen de su gestión institucional.

Así mismo, cuando hablamos de la gestión institucional hacemos referencia a la ejecución y el monitoreo necesarios para la obtención de los objetivos de la institución, lo cual muchas empresas carecen de la práctica al 100% de una buena gestión, en nuestro país no existe organizaciones que lleguen adecuada y correcta gestión institucional ya que no hay una entrega total desde la alta dirección y de los trabajadores en su conjunto, siendo esto más visible en las municipalidades a nivel nacional ya que existen muchas que loa diversos fondos propios recaudados y de lo que el MEF los da no terminan o no ejecutan según lo trazado o implantando en los objetivos y por ende esto ocasiona malos tratos y entrega de un buen servicio de calidad al usuario y/o contribuyente que acude a dicha organización. Es por ello que esta investigación se realizara con el único objetivo de determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

### 1.1.2. Antecedentes

#### 1.1.2.1. Antecedentes internacionales

Bracho y García (2011) en su articulo cientifico *Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia*, concluyeron que:

> Luego de aplicado el cuestionario, a la población seleccionada se pudo analizar las características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia, donde los resultados indican altos niveles de carisma, creatividad, interactividad, visión ética, orientación a las personas y coherencia. Por otra parte, poniendo de manifiesto, además, que son ajustados los rasgos y atributos de personalidad de quienes ejercen el liderazgo en estas organizaciones, lo cual los convierte en líderes propensos a ser modelos a seguir, que estimulan la motivación, así como el interés de los seguidores por el logro de los objetivos institucionales que, en este caso, son: vigilar, fiscalizar y controlar los procesos administrativos y gestión de bienes, de los organismos a su cargo. Además, De esta manera, los resultados obtenidos destacan la relevancia de la presencia de las características personales del líder transformacional en los organismos estudiados, por cuanto por ser estos, instituciones que según la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2001), ejercerán el control, vigilancia y fiscalización de los ingresos, gastos y bienes públicos de los órganos y entidades centralizados y descentralizados sujetos a su control, y a tales fines gozarán de autonomía funcional, administrativa y organizativa. Finalmente, es importante, que sus líderes sean transformacionales por cuanto así propician la participación de todos los empleados en la organización, concentrándose en adjudicar significado a las tareas que realizan. Igualmente, por estimular la conciencia de sus colaboradores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en las contralorías. Además, de motivarlos para actuar por encima de sus propias exigencias; produciendo cambios adecuados a las exigencias del entorno. (p.201-202)

Villalón (2014) en su tesis *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*, sostuvo que:

> Se obtuvo una convergencia casi absoluta de que el modelo predominante presente en el cuerpo directivo y la organización es de tipo transaccional, existen elementos germinales que avizoran la emergencia de esquemas de carácter transformacionales. Por otra parte, la ausencia de un liderazgo transformacional fuerte, que concerté a todo el equipo directivo bajo una visión común orientada a un proyecto educativo institucional, que involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas ha dado pie para que un modelo racional administrativo sea el predominante. La carga administrativa, la orientación por desempeño entre otros factores tienden a generar y reproducir modelos de estímulos y respuestas. Donde cada persona opera en su propia isla, y da cuenta individual de sus resultados. Finalmente, ambos actores estudiados, tanto docentes como directivos, poseen rasgos y buenas intenciones para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar, sin embargo, si no hay comunicación entre las partes, seguirá predominando un liderazgo Transaccional.

Cruz y Rodea (2014) en trabajo de investigacion *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados*, concluyeron que:

> El principal objetivo de este trabajo de investigación fue analizar los elementos más sobresalientes de un líder transformacional, si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización. Para ello, se aplicó un cuestionario a cada uno de los empleados para saber qué elementos del liderazgo transformacional tiene y de cuales carecen posteriormente se hizo una propuesta dando sugerencias a cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes en un líder trasformador con lo cual se pretende lograr los siguientes objetivos. (p.97)

Martínez, Cardeño, Ramírez y Durán (2017) en su aticulo cientifico titulado *Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial*, concluyeron que:

> La investigación estuvo orientada a determinar si el Liderazgo transformacional se perfila como una estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial, bajo este contexto, los investigadores se enfocaron en primer término a estudiar los aspectos teóricos sobre el liderazgo transformacional, en virtud de conocer las bases que los sustentan y de esta manera determinar cuáles de sus aspectos responde a unos procesos de gestión logística. Además, se analizaron los factores que sustentan dicho liderazgo, puesto que en función de los factores y de su vinculación se puede alinear las cualidades y habilidades de un líder para desarrollar, adaptar o mejorar procesos organizacionales, entre ellos específicamente el de gestión logística empresarial. Por otra parte, se trató de establecer los lineamientos para hacer la medición del desempeño en la gestión logística incluyendo los factores claves de medición pues en base a esto los gerentes pueden establecer medidas de control. Atendiendo a estas consideraciones, al determinar la influencia del Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial, los investigadores consideran que si representa un aspecto relevante puesto que los lineamientos y factores asociados a este estilo de liderazgo conjuga los elementos suficientes para promover y desarrollar los procesos de gestión logística de manera eficiente y efectiva en las organizaciones a actuales. (pp.153-154)

### 1.1.2.2. Antecedentes nacionales

Archenti (2016) en su tesis *Liderazgo del alcalde y gestión municipal en el distrito de Pajarillo, 2016*, concluyeron que:

> El estilo de liderazgo que prevalece en el alcalde del distrito de Pajarillo es el transformacional (72%) pero además presenta rasgos bien acentuados del estilo democrático (70%), y carismático (69%); asimismo el nivel de gestión en la Municipalidad Distrital de Pajarillo se encuentra en proceso (65%), según el avance logrado en lo planificado en los documentos de gestión. Por consiguiente, en base a estos datos se determinó la relación estilo de liderazgo del alcalde

> – nivel de gestión municipal en el Distrito de Pajarillo 2016, cuyo resultado calculado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.13, que se encuentra en el intervalo de -0.01 a -0.19, estableciendo una correlación negativa muy baja. (p. XI).

Monteza (2016) en su tesis *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*, concluyó que:

> El liderazgo transformacional tiene una presencia alta en las instituciones educativas del distrito de Chiclayo, tal como lo percibe el 73,3% de las docentes de educación inicial (tabla 10), encontrándose que las dimensiones en las que se aprecia un mejor desempeño de los directivos es en la dimensión motivación inspiracional (77,3%), seguido de influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%) (tabla 9). Estos resultados demuestran que los directivos tienen un perfil positivo de liderazgo transformacional. Así mismo, en cuanto a las dimensiones se tiene que el nivel de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional de los directivos es alto (tabla 2); como se aprecia lo perciben el 62,7% de los docentes de educación inicial de las instituciones educativas de Chiclayo. En los indicadores se destaca que los comportamientos que mejor perciben frecuentemente los docentes en esta dimensión, son: la ayuda que los directivos les brindan para mejorar sus capacidades (44,0%), el trato individual como personas (39,3%) y el tiempo dedicado a enseñar (36,7%) (tabla 1); estos resultados demuestran que los directores ejercen de manera acertada estas características del liderazgo transformacional. Sin embargo, se debe destacar que existe cierto grado de percepción negativa en el tiempo dedicado a enseñar y capacitar a docentes (17,4%) que debe ser tomado en consideración. Por otra parte, el nivel de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional es alto, según la percepción del 70,7 % de docentes (tabla 9). En los indicadores se destacan que, según la percepción docente, los comportamientos del director que más destacan en esta dimensión son: la sugerencia de nuevas formas de completar el trabajo (72,7%), seguido de ver los problemas desde diferentes ángulos (71,1%) (tabla 3). No obstante, se debe destacar

> que existe cierto grado de percepción negativa; un 16% en la misma tabla, considera que el director no le proporciona ayuda en ver nuevas formas de enfocar un problema. Además, el nivel de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional es alto, según la percepción del 77,3% de los docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo (tabla 6). En los indicadores se destaca que los comportamientos del director que mejor perciben los docentes son la forma optimista de hablar del futuro (80,7%) y la confianza del cumplimiento de las metas (79,3%) (tabla 5). Finalmente, el nivel de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional es alto, según la percepción del 71,3 % de los docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo (tabla 8), en los indicadores se destaca (tabla 7) que los comportamientos del director que mejor perciben los docentes son: consideran aspectos morales y éticos en sus decisiones (78%), seguido de enfatiza la importancia del sentido del deber (76%) y enfatiza la importancia de una visión común; (76%). Sin embargo, se debe resaltar que existe cierto grado de percepción negativa en los ítems (tabla 7): va más allá de sus propios intereses por el bien común (10,7%) y en el orgullo que manifiesta el docente de trabajar con el director (9,3%). (pp.69-70)

Soto (2017) en su tesis *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*, sostuvo que:

> A un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 57.5% de relación entre el liderazgo y la gestión administrativa. Conclusión: se determinó que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa, esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000(p=0.000<0.05). (p.viii)

Flores (2019) en su estudio titulado *Gestión Institucional Municipal y su relación con los incentivos tributarios, en el distrito de la Banda de Shilcayo, 2018*, sostuvo que:

> Dentro de los periodos que se otorgaron las amnistías tributarias se pudo recaudar un incremento de los ingresos por impuestos al patrimonio predial, siendo los meses de agosto y setiembre para el año 2010, marzo y abril del 2011 y febrero, marzo, abril y diciembre en el 2012, siendo el año de mayor recaudación el 2010, contando con el valor anual de ingresos de s/. 4,866.150.58, pese a que solo se presentó los principales beneficios por dos meses. Por otro lado, la morosidad del impuesto al patrimonio predial de los principales contribuyentes, viéndose incrementado en el lapso de tiempo de forma permanente, debido a las amnistías tributarias se han estado otorgado de manera usual, resultado un efecto negativo de los ingresos, por lo que se puede decir que las amnistías son beneficiosas a un corto plazo, pero no a un largo plazo. Referente a las recomendaciones, se sugirió que las amnistías tributarias deben ser otorgadas, pasando por el filtro de la Municipalidad, y dar inicio a una campaña de información, para la ciudadanía, en cuanto a la importancia que presenta el pago de sus impuestos. (p.xi)

#### 1.1.2.3. Antecedentes locales

No existen antecedentes locales con respecto a la variable liderazgo transformacional y gestión institucional municipal en la región de Pucallpa.

### 1.1.3. Teorías Básicas

#### 1.1.3.1. Bases teóricas de la variable 1 liderazgo transformacional

##### 1.1.3.1.1. Definición del liderazgo transformacional

Velásquez (2006, p.4) citado por Bracho y García, (2011), sostiene que el liderazgo transformacional es un:

> Estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p.193)

Álvarez (2010) citado por Monteza (2016) sostiene que:

> El estilo de liderazgo transformacional, es visto por muchos investigadores dedicados al tema de liderazgo en organizaciones de toda índole como el liderazgo del futuro; el mismo que está concebido para lograr una verdadera transformación en las instituciones educativas; este líder de estilo transformacional está concebido como el líder que aprenden, que cambian y que se adaptan permanentemente, mediante la mejora continua de sus procesos, es decir es un líder capaz de transformar la institución educativa y sus prácticas. (p.25)

Jones y George (2010) citado por Soto (2017), sostiene que “El liderazgo transformacional se da cuando los gerentes logran tener efectos dramáticos sobre sus subordinados y toda la organización, e inspiran y estimulan a sus subordinados para que resuelvan los problemas y mejoren el desempeño” (p.32).

#### 1.1.3.1.2. Características de un liderazgo transformacional

Según Barceló (s.f.) nos cita las siguientes caracteristicas del liderazgo transformacional:

- El líder transformacional sabe valorar y retener el talento en su empresa**.** Este tipo de personas se preocupa por conocer a los miembros de su equipo de manera individual.

- A un líder eficaz le interesan las personas que le acompañan, quiere que estén alineados en sus avances, que no haya ninguno que se separe del grupo, que se

quede atrás. Para ello es necesario que el líder tenga unas características comportamentales que le guíen hacia el camino del éxito.

- El liderazgo transformacional surge y se propone como un intercambio entre el líder y los seguidores de éste, de manera que trabajan y reciben algo a cambio. Es un estilo de liderazgo que motiva a las personas y las transforma.
- Los líderes transformacionales ejercen influencia en los miembros del grupo, es por eso que acaban convirtiéndose en un modelo a imitar por parte de sus seguidores. Prestan atención a sus seguidores, de manera que promueve su desarrollo y su crecimiento.

Por todas estas razones y estas características del liderazgo transformacional, los empleados acaban conformando un vínculo emocional fuerte con el líder transformacional, por lo que acaban formando una visión compartida. Esa visión compartida promueve la cooperación dentro de la organización, todos reman en la misma dirección y con los mismos objetivos.

#### 1.1.3.1.3. Dimensión de un liderazgo transformacional

- **Dimensión 1 consideración individualizada**

Según Gorrochotegui (Citado por Monteza, 2016), sostuvo esta dimensión:

> Los líderes transformacionales prestan la atención necesaria a las necesidades individuales de sus seguidores, actuando como mentor para la superación de las mismas. El líder crea oportunidades de un nuevo aprendizaje en un clima de apoyo, además reconoce las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos demostrando aceptación. La interacción con los seguidores es personalizada. (p.35)

Álvarez (2010) sostuvo que esta dimensión indica que:

> La relación y comunicación existente entre el líder director y los docentes se realiza de manera personalizada, teniendo siempre en consideración los intereses personales de cada docente, los que el director intentará encajar con los objetivos y la visión de la institución educativa.

- **Dimensión 2 estimulación intelectual**

Gorrochotegui (Citado por Monteza, 2016), sostuvo esta dimensión:

> Describe a un líder transformacional que estimula a sus seguidores para esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, este cuestionamiento puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; el mismo que permitirá hallar nuevos caminos a viejas situaciones (p.36)

Mendoza y Ortiz (2006) sostienen lo siguiente con respecto a la dimensión estimulación intelectual que "Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen

acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: ¿Qué piensa hacer frente a…?" (p.121).

- **Dimensión 3 motivación inspiracional**

Ramos (Citado por Monteza, 2016), sostuvo esta dimensión:

> Expresa que la motivación inspiracional es la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo. Estos líderes motivan e inspiran a su equipo de docentes, dando a conocer lo que es necesario hacer e inspirándolos para llegar al objetivo con la realización de su trabajo y clarificando las metas. El líder director logra implicar a los docentes convirtiendo a las situaciones en atractivas, desafiándolos con metas altas y el trabajo en equipo. (p.38)

- **Dimensión 4 influencia idealizada**

Gorrochotegui (Citado por Monteza, 2016), sostiene que esta dimensión llamada también carisma:

> Es el nivel más alto del liderazgo transformacional, se observa cuando el líder se convierte en ejemplo o modelo de conducta para sus seguidores y estos desean imitarlo. El líder es digno de respeto y de confianza. Este respeto es ganado por el líder cuando entre otras actitudes, coloca los intereses de sus seguidores o de la organización por encima de los propios, cuando demuestra altos niveles de conducta ética y moral y hace uso del poder sólo cuando la situación lo amerita. (p.34)

### 1.1.3.2. Bases teóricas de la variable 2 gestión institucional municipal

#### 1.1.3.2.1. Definición de gestión institucional municipal

Según Coraggio (Citado por Archenti, 2016), señala que gestión Municipal:

> Implica que todo proceso de desarrollo local debe sustentarse desde la perspectiva de condiciones endógenas e integrales, que movilicen los recursos económicos sin desmejorar el ambiente, las capacidades y las voluntades individuales y colectivas de la sociedad local, generando un espíritu de dinamismo, innovación y de expectativas para lograr que los cambios deseables sean posibles. (p.27)

Según Flores (2019) sostiene que:

> La gestión municipal, comprendería las acciones que realiza las dependencias y organismos de las municipalidades, aquellas que pretenden cumplir con los objetivos y metas establecidas en el plan y programas de trabajo, aquello, con las intervenciones e integración de recursos humanos, material y recursos financieros. (p.20)
>
> La gestión vendría ser la actividad más importante del sector gubernamental, por lo que es desarrollada, ara atender, priorizar y solucionar las demandas o solicitudes que aqueja la población; mediante esta actividad, se logra establecer y generar relación entre el gobierno nacional y regional. (p.20)

#### 1.1.3.2.2. Funciones de una gestión institucional municipal

Según Flores (2019, p.20) establece que para alcanzar las metas y políticas de la gestión, el gobierno municipalidad, tendrá que satisfacer las siguientes funciones:

- Elaboración de planes, programas y establecimiento de normas para el funcionamiento administrativa municipal.
- Establecer lineamientos de responsabilidades de los puestos de trabajo de las autoridades, funcionarios o colaboradores municipales.
- Realizar adecuaciones y actualizaciones constantes de los sistemas, procedimientos o métodos utilizados para las actividades de gestión municipal.
- Dar seguimiento, control y evaluación de los programas, obras, y planes establecidos por el gobierno.

#### 1.1.3.2.3. Dimensiones de una gestión institucional municipal

Según Hitt (Citado por Romero, 2017, p.26), sostiene que las dimensiones de la gestión municipal son:

- Dimensión 1 planeación

  calcular las situaciones actuales y los escenarios futuros, para elegir las alternativas más razonables sobre el trabajo que debe realizar el administrador y sus colaboradores.

- Dimensión 2 organización

  Clasifica y observa las relaciones que existe entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan, determinando los canales de comunicación en la estructura con la dirección estratégica general de la organización.

- Dimensión 3 dirección

  Es un proceso en el que influye en los trabajadores el logro de los objetivos organizacionales.

- Dimensión 4 control

Es la actividad que sigue modelos preestablecidos, esta función es básica ya que permite lograr la mejora continua y perfeccionamiento en el trabajo donde el administrador es el encargado y responsable.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

- ¿De qué manera la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

- ¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

- ¿De qué manera la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?

## 1.3. Objetivo general y objetivos específicos

### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

## 1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

- El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

- La consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- La estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- La motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

- La influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

## 1.5. Variables

### 1.5.1. **Variable 1:** liderazgo transformacional

### 1.5.2. **Variable 2:** gestión institucional municipal

### 1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables.*

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles |
|---|---|---|---|---|---|
| **Variable 1:** Liderazgo transformacional | Dimensión 1 consideración individualizada. | • Tiempo dedicado para dirigir y orientar a los trabajadores.<br>• Capacitación al equipo de trabajadores.<br>• Trato individual a los trabajadores.<br>• Consideración de necesidades y habilidades distintas.<br>• Ayuda permanente a mejorar capacidades de los trabajadores. | 1, 2, 3, 4 y 5. | Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Variable:<br>Muy bueno: [84-100]<br>bueno: [68-83]<br>Regular: [52-67]<br>Malo: [36-51]<br>Muy malo: [20-35]<br>Dimensiones:<br>Muy bueno: [21-25]<br>bueno: [17-20]<br>Regular: [13-16]<br>Malo: [09-12]<br>Muy malo: [05-08] |
| | Dimensión 2 estimulación intelectual. | • Proporciona formas nuevas de afrontar problemas.<br>• Considera perspectivas diferentes en la solución de problemas.<br>• Visualiza los problemas desde ángulos diferentes.<br>• Recomienda nuevas formas de completar el trabajo. | 6, 7 ,8, 9 y 10. | | |
| | Dimensión 3 motivación inspiracional. | • Se expresa de forma optimista sobre la gestión municipal.<br>• Se expresa entusiastamente de las necesidades a satisfacer en la gestión.<br>• Muestra una convincente visión de una buena gestión municipal.<br>• Manifiesta confianza en el cumplimiento de las metas y objetivos trazados | 11,12, 13, 14 y 15. | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | en la gestión municipal. | | | |
| | Dimensión 4 influencia idealizada. | • Muestra sus valores y principios importantes para una buena gestión.<br>• Hace sentir orgulloso de trabajar en una buena gestión.<br>• Favorece los intereses de los equipos de trabajo ante los suyos.<br>• Muestra respeto por su forma de actuar.<br>• Practica los aspectos morales y éticos en la toma de decisiones en la gestión.<br>• Expresa sentido de autoridad y confianza.<br>• Resalta la importancia de una visión común. | 16, 17, 18, 19 y 20. | | |
| **Variable 2:** Gestión institucional municipal | Dimensión 1 planeación. | • Planificación<br>• Promoción.<br>• Políticas Públicas.<br>• Presupuesto institucional. | 1, 2, 3, 4 y 5. | Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Variable:<br>Muy eficiente: [84-100]<br>eficiente: [68-83]<br>Regular: [52-67]<br>deficiente: [36-51]<br>Muy deficiente: [20-35]<br>Dimensiones:<br>Muy eficiente: [21-25]<br>eficiente: [17-20]<br>Regular: [13-16]<br>deficiente: [09-12]<br>Muy deficiente: [05-08] |
| | Dimensión 2 organización. | • Normas.<br>• Organización interna. | 6, 7 ,8, 9 y 10. | | |
| | Dimensión 3 dirección. | • Ejecución de planes.<br>• Generación de ingresos.<br>• Licencias.<br>• Convenios. | 11,12, 13, 14 y 15. | | |
| | Dimensión 4 control. | • Fiscalización.<br>• Supervisión. | 16, 17, 18, 19 y 20. | | |

Fuente: *Elaboración propia.*

## 1.6. Justificación de la investigación

Este estudio de investigación sobre el liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal, se sustentará en base a cuatro dimensiones como aporte a la comunidad universitaria y/o científica, el cual explicará sobre la razón de la ejecución y desarrollo de este proyecto, siendo de la siguiente manera:

Este estudio se sustentó teóricamente, ya que estableció y brindó información precisa sobre las variables el liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal, es decir teorías que fundamenten este estudio, así como teorías nuevas a partir de los resultados obtenidos después de la aplicación y elaboración del informe final, el cual esto sirvió como base teóricas y antecedentes de futuros estudios relacionados a estas variables.

El presente proyecto de investigación tuvo justificación práctica, porque utilizó dos instrumentos de tipo cuestionarios que se aplicó a los usuarios que acuden a la municipalidad de la ciudad de Pucallpa, y de esta manera ser un medio practico para recolectar información de primera mano y para poder determinar la relación que existió entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal.

En cuanto al aspecto metodológico se justificó, ya que se brindó y recomendó instrumentos para medir el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal, con ítems bien redactados y validados por medio de fichas de juicios de expertos, a su vez se mostrará su grado de confiabilidad con una prueba piloto con

el estadístico Alpha de Cronbach calculado mediante el SPSS y poder determinar la relación entre dichas variables de estudio.

Finamente este trabajo de investigación se justificó desde el punto vista social, porque este brindó y aportó a la comunidad portillana y todos los que consulten este estudio información importante sobre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal y sea de mucha utilidad a la sociedad cuán importante es la práctica del liderazgo para generar o tener una buena gestión de una organización.

## 1.7. Viabilidad

Este estudio fue viable en su elaboración y factible en su ejecución, porque tuvo de los recursos humanos necesarios, así como los recursos propiamente financiados para su buen desarrollo, presentación y sustentación final.

## 1.8. Limitaciones

Las limitaciones de este trabajo fueron, que las unidades de análisis seleccionadas de nuestra muestra dada, no colaboren de manera responsable para poder recabar la información requerida, así como también que la misma entidad municipalidad niegue el desarrollo y aplicación de los instrumentos y estos no ayude a la buena ejecución de este estudio.

# CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

## 2.1. Materiales.

Los materiales que se utilizaron fueron de tipo escritorio como fichas, sobres manila, papel bond A-4, lapiceros y fólderes. También materiales de campo como fotocopias y cámara fotográfica, así como materiales tecnológicos tales como internet, uso e-mail, google drive, entre otros.

## 2.2. Definiciones conceptuales.

- Líder: un líder es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe o orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. (Portal Conceptodefinicion.de, 2019)

- Liderazgo: Chiavenato, destaca lo siguiente "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" (Archenti, 2016, p.18).

- Estimulación: es la actividad que se le otorga a los seres vivos para un buen desarrollo o funcionamiento, ya sea por cuestión laboral, afectiva o física. (Portal EDUCALINGO, 2019)

- Motivación: una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. (Pérez & Merino, 2012)

- Influencia: es el efecto del verbo influir, del latín “influere”, de donde pasó al francés como “influence” para referirse a la emanación astral que tiene incidencia en el temperamento y destino de los seres. (Portal DeConceptos.com, 2019)
- Gestión: la palabra gestión proviene del latín gestĭo, y hace la referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. (Raffino, 2019)
- Institución: es un determinado orden social que se halla establecido. Con mucha frecuencia el término se usa para referir a organismos reconocidos, formas de cooperación social o que tienen una injerencia en el grupo. (Editorial Definición MX., 2014)
- Municipalidad: las Municipalidades son instancias Descentralizadas correspondientes a los niveles de Gobierno Local, que emanan de la voluntad popular. Es una persona Jurídica de derecho público con autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia. (Portal Contraloria.gob.pe, 2019)
- Planificar: significa estudiar de manera anticipada las metas y acciones basándose en un método, plan o lógica y no en corazonadas. (Portal web Psicología y Empresa, s.f.)
- Organizar: es una palabra que proviene del latín organizare, relacionada con la acción de disponer las partes de un todo de la manera conveniente. (Porporatto, 2017)

- Dirigir: es un verbo que expresa una acción cuyo significado es orientar algo hacia un objetivo. Se puede dirigir todo tipo de actividades: una empresa, un ejército, un país o la propia vida. (Navarro, 2014)
- Controlar: control puede ser el dominio sobre algo o alguien, una forma de fiscalización, un mecanismo para regular algo manual o sistémicamente o un examen para probar los conocimientos de los alumnos sobre alguna materia. (Portal Significados.com., 2017)

## 2.3. Métodos.

El método que uso este fue hipotético deductivo, porque se partió de generalizaciones que se pretendieron demostrar desmembrándolas en sus partes para luego haber obtenido conclusiones. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

## 2.4. Tipo de investigación, realizado en base a un referente bibliográfico.

El tipo fue de tipo aplicada, porque buscó la aplicación de los conocimientos que se adquirieron, así mismo buscó la confrontación de la teoría con la realidad dada, ya que se dirigió a su aplicación instantánea y no al desarrollo de las teorías. (Behar, 2008)

## 2.5. Diseño y esquema de la investigación

Según Carrasco (2015) y Sánchez (2010) el diseño de este estudio es no experimental, de Corte Transversal con su variante descriptivo correlacional en base a las siguientes puntuaciones:

Es de diseño no experimental, ya que no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables.

Es de diseño transversal, porque los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante el trabajo de campo y la recolección de datos en un punto y un el tiempo dado.

Esta investigación en base a sus objetivos y las hipótesis formuladas, está direccionado y ajustado al diseño descriptivo correlacional, ya que busca la relación existente entre dos variables sin manipular ninguna de ellas y su aplicación es en un solo momento dado, y cuyo esquema es el siguiente:

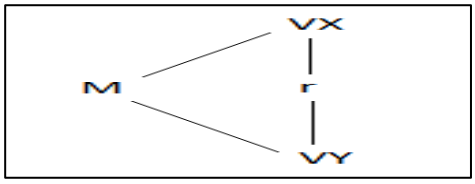



Figura 1. Esquema del diseño.

Donde:

M = Muestras.

Vx = Medición de la variable 1 el liderazgo transformacional (Vx).

Vy = Medición de la variable 2 gestión institucional municipal (Vy).

r = Relación entre las variables.

## 2.6. Población y muestra

### 2.6.1. Población

La población de este estudio estuvo representada por los trabajadores de la municipalidad municipal del distrito de Campo Verde, que son un total de 100, de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 2. Población de estudio.

| Sección | Población |
|---|---|
| Gerentes y subgerentes | 10 |
| Trabajadores administrativos | 40 |
| Seguridad y ciudadanía | 50 |
| **TOTAL** | **100** |

### 2.6.2. Muestra y muestreo

La muestra de este estudio estuvo representada por los trabajadores de la municipalidad municipal del distrito de Campo Verde, que son un total de 50, y fue establecida a criterio o juicio personal mediante una muestra no probabilística, de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 3. Muestra de estudio.

| Sección | Población |
|---|---|
| Gerentes y subgerentes | 5 |
| Trabajadores administrativos | 20 |
| Seguridad y ciudadanía | 25 |
| **TOTAL** | **50** |

## 2.7. Instrumentos de recolección de datos

### 2.7.1. Instrumentos de recolección 1

Fue aplicado a los trabajadores de la municipalidad de municipal del distrito de Campo Verde y constará con 20 ítems, así mismo estas contaran con sus escalas de puntuación para el instrumento y niveles con sus rangos de la variable 1, tal cual se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4. Escalas y niveles del instrumento de la variable 1.

| Escalas y puntuaciones | Niveles y rangos |
|---|---|
| Siempre (5) | Muy bueno: [84-100] |
| Casi siempre (4) | bueno: [68-83] |
| A veces (3) | Regular: [52-67] |
| Casi nunca (2) | Malo: [36-51] |
| Nunca (1) | Muy malo: [20-35] |

### 2.7.2. Instrumentos de recolección 2

Fue aplicado a los trabajadores de la municipalidad de municipal del distrito de Campo Verde y constará con 20 ítems, así mismo estas contaran con sus escalas de puntuación numérica, niveles y rangos de la variable de estudio 2, de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 5. Escalas y niveles del instrumento de la variable 2.

| Escalas y puntuaciones | Niveles y rangos |
|---|---|
| Siempre (5) | Muy eficiente: [84-100] |
| Casi siempre (4) | eficiente: [68-83] |
| A veces (3) | Regular: [52-67] |
| Casi nunca (2) | deficiente: [36-51] |
| Nunca (1) | Muy deficiente: [20-35] |

### 2.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los cuestionarios han sido sometidos a juicio de expertos (ver anexo) para su validación y la validación fue mediante el alfa de Cronbach (ver anexo).

## 2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

### 2.8.1. Técnica de recojo

Este estudio uso la encuesta como técnica, el cual ayudo con la recolección de datos.

### 2.8.2. Procesamiento de datos

Estudio uso después de haber aplicado los cuestionarios, fueron mediante el software estadístico SPSS 26.

### 2.8.3. Presentación de datos

La presentación de los datos de este estudio fue mediante tablas de frecuencias, gráficos de barras estadísticas, así como también se realizó el análisis inferencial, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para precisar la normalidad de los datos, finalmente se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para contrastar las hipótesis y el grado de correlación entre las dos variables y dimensiones.

# CAPÍTULO III. RESULTADOS

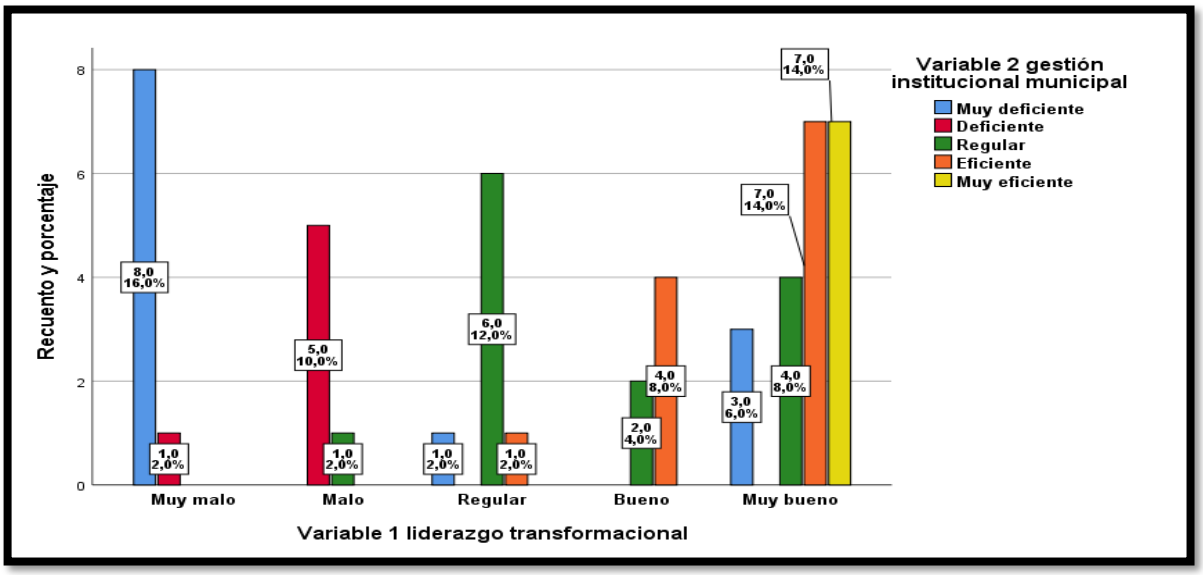
## 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6. Resultados de tablas cruzadas variable 1 vs variable 2.

| | | | Variable 2 gestión institucional municipal | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Eficiente | Muy eficiente | |
| Variable 1 liderazgo transformacional | Muy malo | Recuento | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | | % del total | 16,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,0% |
| | Malo | Recuento | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 10,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 12,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 0 | 6 | 1 | 0 | 8 |
| | | % del total | 2,0% | 0,0% | 12,0% | 2,0% | 0,0% | 16,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,0% | 8,0% | 0,0% | 12,0% |
| | Muy bueno | Recuento | 3 | 0 | 4 | 7 | 7 | 21 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 8,0% | 14,0% | 14,0% | 42,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 6 | 13 | 12 | 7 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 12,0% | 26,0% | 24,0% | 14,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos.

Figura 2. Gráfico de barras de tablas cruzadas variable 1 vs variable 2.




Fuente: Tabla 6.

Descripción:

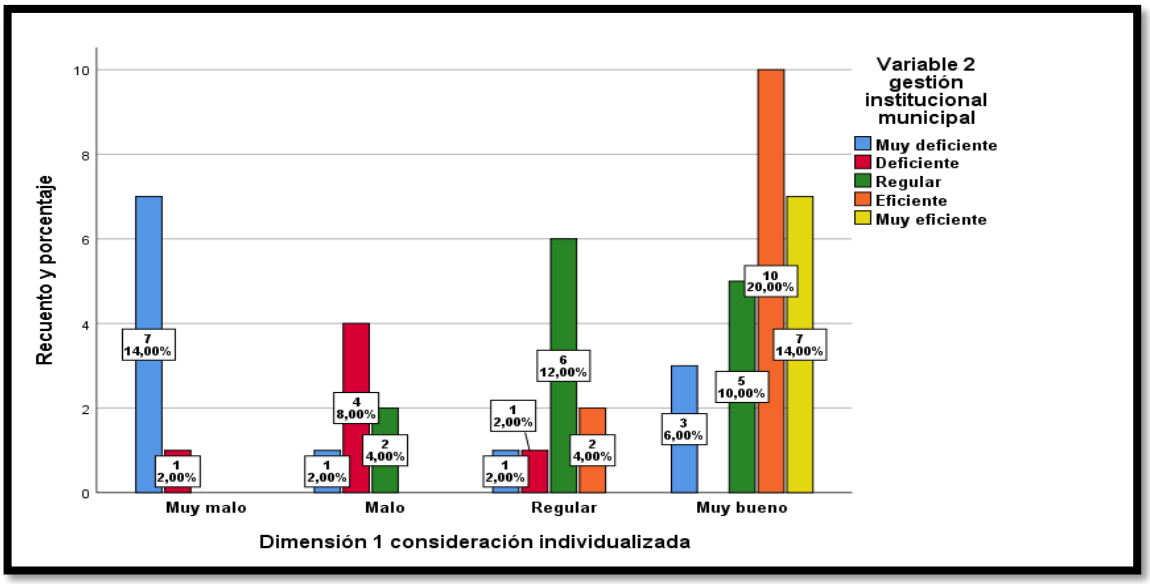
De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que el liderazgo transformacional es muy malo y muy bueno a la vez y la gestión institucional municipal es eficiente y muy eficiente a la vez en el distrito de Campo Verde.

Tabla 7. Resultados de tablas cruzadas dimensión 1 de la variable 1 vs variable 2.

| | | | Variable 2 gestión institucional municipal | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Eficiente | Muy eficiente | |
| Dimensión 1 consideración individualizada | Muy malo | Recuento | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | | % del total | 14,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,0% |
| | Malo | Recuento | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % del total | 2,0% | 8,0% | 4,0% | 0,0% | 0,0% | 14,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 1 | 6 | 2 | 0 | 10 |
| | | % del total | 2,0% | 2,0% | 12,0% | 4,0% | 0,0% | 20,0% |
| | Bueno | Recuento | 3 | 0 | 5 | 10 | 7 | 25 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 10,0% | 20,0% | 14,0% | 50,0% |
| | Muy bueno | Recuento | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | | % del total | 14,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 6 | 13 | 12 | 7 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 12,0% | 26,0% | 24,0% | 14,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos.

Figura 3. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 1 de la variable 1 vs variable 2.




Fuente: Tabla 7.

Descripción:

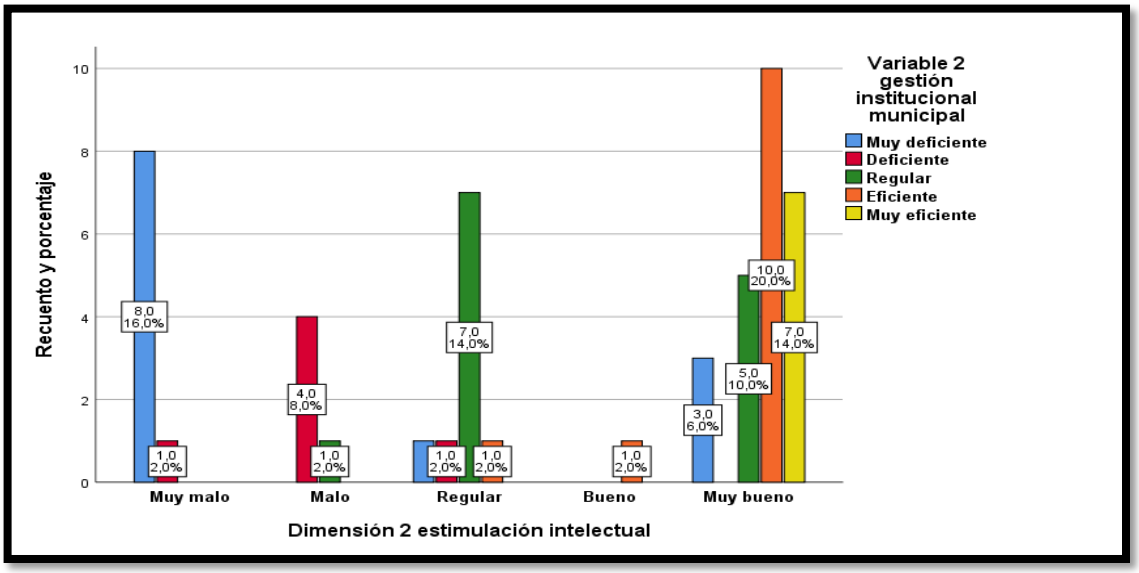
De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que la dimensión 1 consideración individualizada del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente en el distrito de Campo Verde.

Tabla 8. Resultados de tablas cruzadas dimensión 2 de la variable 1 vs variable 2.

| | | | Variable 2 gestión institucional municipal | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Eficiente | Muy eficiente | |
| Dimensión 2 estimulación intelectual | Muy malo | Recuento | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | | % del total | 16,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,0% |
| | Malo | Recuento | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | % del total | 0,0% | 8,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 10,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 1 | 7 | 1 | 0 | 10 |
| | | % del total | 2,0% | 2,0% | 14,0% | 2,0% | 0,0% | 20,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 0,0% | 2,0% |
| | Muy bueno | Recuento | 3 | 0 | 5 | 10 | 7 | 25 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 10,0% | 20,0% | 14,0% | 50,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 6 | 13 | 12 | 7 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 12,0% | 26,0% | 24,0% | 14,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos.

Figura 4. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 2 de la variable 1 vs variable 2.




Fuente: Tabla 8.

Descripción:

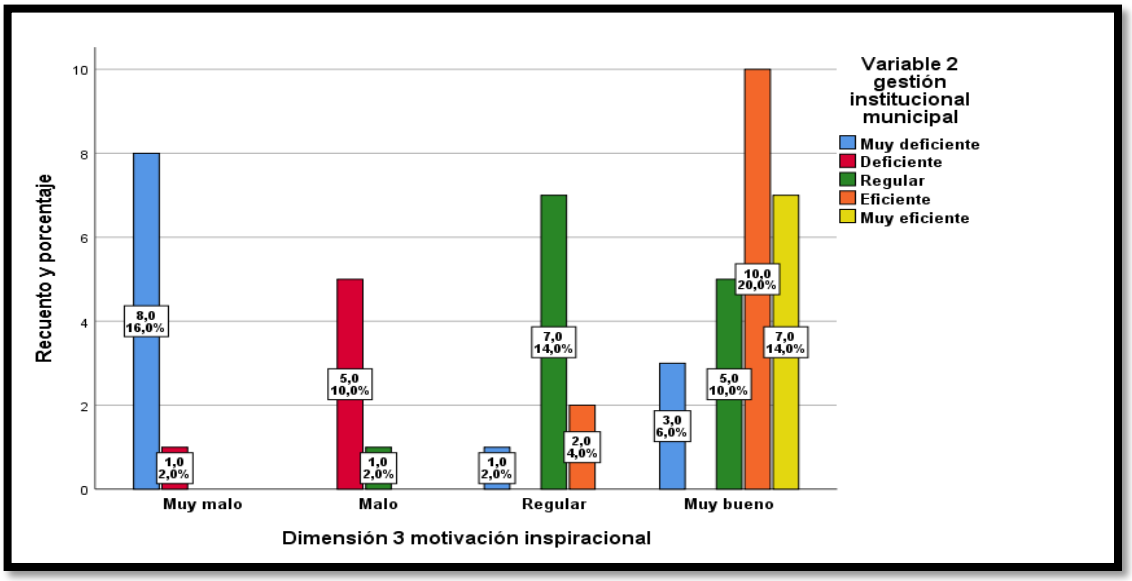
De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que la dimensión 2 estimulación intelectual del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente en el distrito de Campo Verde.

Tabla 9. Resultados de tablas cruzadas dimensión 3 de la variable 1 vs variable 2.

| | | | Variable 2 gestión institucional municipal | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Eficiente | Muy eficiente | |
| Dimensión 3 motivación inspiracional | Muy malo | Recuento | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | | % del total | 16,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,0% |
| | Malo | Recuento | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 10,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 12,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 0 | 7 | 2 | 0 | 10 |
| | | % del total | 2,0% | 0,0% | 14,0% | 4,0% | 0,0% | 20,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Muy bueno | Recuento | 3 | 0 | 5 | 10 | 7 | 25 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 10,0% | 20,0% | 14,0% | 50,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 6 | 13 | 12 | 7 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 12,0% | 26,0% | 24,0% | 14,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos.

Figura 5. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 3 de la variable 1 vs variable 2.




Fuente: Tabla 9.

Descripción:

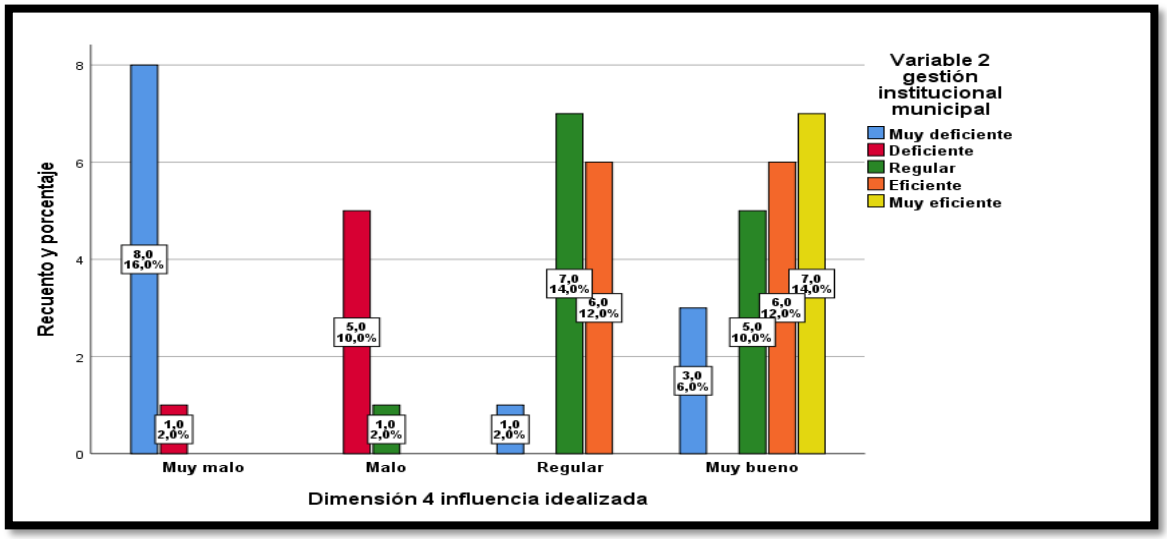
De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que la dimensión 3 motivación inspiracional del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente en el distrito de Campo Verde.

Tabla 10. Resultados de tablas cruzadas dimensión 4 de la variable 1 vs variable 2.

| | | | Variable 2 gestión institucional municipal | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Eficiente | Muy eficiente | |
| Dimensión 4 Influencia idealizada | Muy malo | Recuento | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | | % del total | 16,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,0% |
| | Malo | Recuento | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 10,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 12,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 0 | 7 | 6 | 0 | 14 |
| | | % del total | 2,0% | 0,0% | 14,0% | 12,0% | 0,0% | 28,0% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Muy bueno | Recuento | 3 | 0 | 5 | 6 | 7 | 21 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 10,0% | 12,0% | 14,0% | 42,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 6 | 13 | 12 | 7 | 50 |
| | | % del total | 24,0% | 12,0% | 26,0% | 24,0% | 14,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos.

Figura 6. Gráfico de barras de tablas cruzadas dimensión 4 de la variable 1 vs variable 2.




Fuente: Tabla 9.

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que la dimensión 4 influencia idealizada del liderazgo transformacional es regular y muy bueno a la vez y la gestión institucional municipal es regular y muy eficiente en el distrito de Campo Verde.

## 3.2. Prueba de normalidad

Tabla 11. *Prueba de normalidad de las variables.*

| | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|
| | **Estadístico** | **gl** | **Sig.** |
| Dimensión 1 consideración individualizada. | ,776 | 50 | ,000 |
| Dimensión 2 estimulación intelectual. | ,772 | 50 | ,000 |
| Dimensión 3 motivación inspiracional. | ,772 | 50 | ,000 |
| Dimensión 4 influencia idealizada. | ,811 | 50 | ,000 |
| Variable 1 liderazgo transformacional. | ,811 | 50 | ,000 |
| Variable 2 gestión institucional municipal. | ,887 | 50 | ,000 |

Descripción:

Todos los valores del Sig. son menores o iguales a 0.000, por lo tanto, se usará la correlación de Spearman en las pruebas de hipótesis.

## 3.3. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones

Tabla 12. *Resultados de la prueba de hipótesis general.*

| Correlación de Spearman | | Variable 2 gestión institucional municipal. |
|---|---|---|
| Variable 1 liderazgo transformacional | Rho | 0,683 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 50 |

Fuente: *Base de datos.*

**Decisión:**

Se acepta la hipótesis general, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.683 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

Tabla 13. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1.*

| Correlación de Spearman | | Variable 2 gestión institucional municipal. |
|---|---|---|
| Consideración individualizada | Rho | 0,688 |
| | Sig. (bilateral) | 0,001 |
| | N | 50 |

Fuente: *Base de datos.*

**Decisión:**

Se acepta la hipótesis especifica 1, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.688 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

Tabla 14. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2.*

| Correlación de Spearman | | Variable 2 gestión institucional municipal. |
|---|---|---|
| Estimulación intelectual | Rho | 0,600 |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 |
| | N | 50 |

Fuente: *Base de datos.*

**Decisión:**

Se acepta la hipótesis especifica 2, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.600 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

Tabla 15. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3.*

| Correlación de Spearman | | Variable 2 gestión institucional municipal. |
|---|---|---|
| Motivación inspiracional | Rho | 0,656 |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 |
| | N | 50 |

Fuente: *Base de datos.*

**Decisión:**

Se acepta la hipótesis especifica 3, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.656 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

Tabla 16. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 4.*

| Correlación de Spearman | | Variable 2 gestión institucional municipal. |
|---|---|---|
| Influencia idealizada | Rho | 0,698 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 50 |

Fuente: *Base de datos.*

**Decisión:**

Se acepta la hipótesis especifica 4, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.698 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

# CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos, posemos ya responder al objetivo que el liderazgo transformacional es muy malo y muy bueno a la vez y la gestión institucional municipal es eficiente y muy eficiente a la vez en el distrito de Campo Verde. En cuanto a los otros resultados que responden a los objetivos específicos, tenemos que la dimensión 1 consideración individualizada del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente; la dimensión 2 estimulación intelectual del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente; la dimensión 3 motivación inspiracional del liderazgo transformacional es muy bueno y la gestión institucional municipal es eficiente y la dimensión 4 influencia idealizada del liderazgo transformacional es regular y muy bueno a la vez y la gestión institucional municipal es regular y muy eficiente en el distrito de Campo Verde respectivamente. Estos resultados podemos comparar y discutir con los hallazgos de Archenti (2016), quien tuvo los siguientes resultados similares el estilo de liderazgo que prevalece en el alcalde del distrito de Pajarillo es el transformacional (72%) pero además presenta rasgos bien acentuados del estilo democrático (70%), y carismático (69%); asimismo el nivel de gestión en la Municipalidad Distrital de Pajarillo se encuentra en proceso (65%), según el avance logrado en lo planificado en los documentos de gestión.

Los resultados obtenidos también lograron afirmar las distintas hipótesis planteadas en este estudio. En primer lugar, tuvimos la aceptación de la hipótesis general, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.683 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019. También se

tuvo la aceptación de todas hipótesis específicas con correlaciones positivas altas y el Sig. menores de 0.05. Estos resultados podemos comparar con los de Archenti (2016), quien tuvo hallazgos contrarios a los de este estudio, es decir que el coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.13, que se encuentra en el intervalo de -0.01 a -0.19, estableciendo una correlación negativa muy baja. Tambien tenemos a Soto (2017), quien arribo que sus redsultados tuvieron un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 57.5% de relación entre el liderazgo y la gestión administrativa. Conclusión: se determinó que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa, esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000($p=0.000<0.05$).

## CONCLUSIONES

- Se aceptó la hipótesis general, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.683 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.
- Se aceptó la hipótesis especifica 1, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.688 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.
- Se aceptó la hipótesis especifica 2, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.600 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.
- Se aceptó la hipótesis especifica 3, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.656 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.
- Se aceptó la hipótesis especifica 4, dado que se tuvo una correlación positiva de 0.698 alta y un Sig. menor de 0.05, por lo tanto, la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.

## SUGERENCIAS

- A las municipalidades a nivel nacional mejorar la práctica con diversas estrategias del liderazgo transformacional para mejorar la gestión institucional con respecto a los años anteriores.
- A las municipalidades a nivel nacional mejorar la práctica con diversas estrategias del liderazgo transformacional en su dimensión 1 consideración individualizada para mejorar la gestión institucional con respecto a los años anteriores.
- A las municipalidades a nivel nacional mejorar la práctica con diversas estrategias del liderazgo transformacional en su dimensión 2 estimulación intelectual para mejorar la gestión institucional con respecto a los años anteriores.
- A las municipalidades a nivel nacional mejorar la práctica con diversas estrategias del liderazgo transformacional en su dimensión 3 motivación inspiracional para mejorar la gestión institucional con respecto a los años anteriores.
- A las municipalidades a nivel nacional mejorar la práctica con diversas estrategias del liderazgo transformacional en su dimensión 4 influencia idealizada para mejorar la gestión institucional con respecto a los años anteriores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Wolters Kluwer España.

Archenti, L. (2016). Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016. Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/861/archenti_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barceló , J. C. (s.f.). Características del Liderazgo Transformacional. Obtenido de https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/

Behar, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Argentina. Obtenido de http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf

Bracho, O. D., & García, J. E. (2011). Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia. Clío América, 182-203. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114800.pdf

Carrasco, S. (2015). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 9na reimpresión. Lima-Perú: San Marcos.

Cruz, Y., & Rodea, M. A. (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. Amecameca, México. Obtenido de

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf

Editorial Definición MX. (2014). Definición de Institución. Obtenido de https://definicion.mx/institucion/

Flores, B. C. (2019). Gestión Institucional Municipal y su relación con los incentivos tributarios, en el distrito de la Banda de Shilcayo, 2018. Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31640/Flores_CBC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frias, D. (2019). “Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida”. Universidad de Valencia. España. https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

Hernández, R., & Baptista, C. (2010). Metdologia de la investigacion. Vol. 5. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México, México: Mc Graw Hill.: Mc Graw Hill.

Llanos, E., & Fernández, E. (2005). Métodos y técnicas de investigación. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú.

Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez , W., & Durán, S. (2017). Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. Desarrollo Gerencial, 140-157. Obtenido de https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/download/2980/3473

Mendoza, & Ortiz. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 118-134.

Monteza, M. (2016). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016. Lima, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro, J. (2014). Definición de Dirigir. Obtenido de https://www.definicionabc.com/politica/dirigir.php

Pérez, J., & Merino, M. (2012). Definición de motivación. Obtenido de https://definicion.de/motivacion/

Porporatto, M. (2017). Significado de organizar. Obtenido de https://quesignificado.com/organizar/

Portal Conceptodefinicion.de. (2019). Definición de Líder. Obtenido de https://conceptodefinicion.de/lider/

Portal Contraloria.gob.pe. (2019). Definicion de municipalidad. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Organizaci%C3%B3n%20Municipal.doc

Portal DeConceptos.com. (2019). Concepto de influencia. Obtenido de https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/influencia

Portal EDUCALINGO. (2019). Qué significa estimulación en español. Obtenido de https://educalingo.com/es/dic-es/estimulacion

Portal Significados.com. (2017). Significado de Control. Obtenido de https://www.significados.com/control/

Portal web Psicologia y Empresa. (s.f.). ¿QUE SIGNIFICA PLANIFICAR? Obtenido de https://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-significa-planificar.html

Raffino, M. E. (2019). ¿Qué es gestión? Obtenido de https://concepto.de/gestion/

Romero, C. F. (2017). Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en laMunicipalidad Distrital de Huanchaco, 2015. Huanchaco, Perú. Obtenido de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qN6xHnMtylgJ:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9087/Romero_VCF.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Sánchez, S. (2010). Metodología: El Curso. Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Sánchez, S. (2011). La cuarta vía 1ª Edición. Lima -Perú.: CEDEPRIM- Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. 5ta edición . Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.

Soto, R. E. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. Huacho, Perú. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y

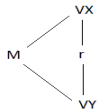
Valderrama, F. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* Lima-Perú: San Marcos.

Villalón, X. G. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. Santiago, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

# ANEXOS

Anexo 1. *Matriz de consistencia*

*Título: El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.*

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Tipo y diseño de investigación | Técnicas e instrumento | Población y muestra |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Problema General**<br>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?<br>**Problemas Específicos**<br>¿De qué manera la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?<br>¿De qué manera la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?<br>¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019?<br>¿De qué manera la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019? | **Objetivo General**<br>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>**Objetivos Específicos**<br>Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019. | **Hipótesis General**<br>El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>**Hipótesis Especificas**<br>La consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>La estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>La motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019.<br>La influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019. | **Variable 1**<br>Liderazgo transformacional.<br>**Dimensiones**<br>Dimensión 1 consideración individualizada.<br>Dimensión 2 estimulación intelectual.<br>Dimensión 3 motivación inspiracional.<br>Dimensión 4 influencia idealizada.<br>**Variable 2**<br>Gestión institucional municipal.<br>**Dimensiones**<br>Dimensión 1 planeación.<br>Dimensión 2 organización.<br>Dimensión 3 dirección.<br>Dimensión 4 control. | **Tipo**<br>Aplicada<br>**Diseño**<br>No experimental, de tipo descriptivo correlacional.<br>**Esquema**<br><br><br>Donde:<br>M = Muestras.<br>Vx = Medición de la variable 1 el liderazgo transformacional (Vx).<br>Vy = Medición de la variable 2 gestión institucional municipal (Vy).<br>r = Relación entre las variables. | **Técnicas**<br>La encuesta<br>**Instrumento**<br>2 cuestionarios | **Población**<br>La población de este estudio estará representada por los trabajadores de la municipalidad municipal del distrito de Campo Verde, que son un total de 100.<br>**Muestra**<br>La muestra de este estudio estará representada por los trabajadores de la municipalidad municipal del distrito de Campo Verde, que son un total de 50, y fue establecida a criterio o juicio personal mediante una muestra no probabilística. |

Anexo 2. *Instrumentos.*

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a la variable de estudio liderazgo transformacional.

El cuestionario está elaborado con una escala de puntuación de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Así mismo, usted debe marcar una sola vez con una "X" en los casilleros según su criterio y las respuestas que nos proporcionará serán confidenciales con fines académicos.

| N° | ÍTEMS | PUNTUACIÓN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Dimensión 1 consideración individualizada** | | | | | | |
| **01** | La alta dirección de la municipalidad se da el tiempo dedicado para dirigir y orientar a los trabajadores. | | | | | |
| **02** | La alta dirección de la municipalidad realiza capacitación al equipo de trabajadores de manera permanente. | | | | | |
| **03** | La alta dirección de la municipalidad brinda trato individual a los trabajadores de manera permanente. | | | | | |
| **04** | La alta dirección de la municipalidad brinda consideración de necesidades y habilidades distintas de manera permanente. | | | | | |
| **05** | La alta dirección de la municipalidad brinda ayuda permanente a mejorar capacidades de los trabajadores de manera permanente. | | | | | |
| **Dimensión 2 estimulación intelectual** | | | | | | |
| **06** | La alta dirección de la municipalidad proporciona formas nuevas de afrontar problemas. | | | | | |
| **07** | La alta dirección de la municipalidad considera perspectivas diferentes en la solución de problemas. | | | | | |
| **08** | La alta dirección de la municipalidad visualiza los problemas desde ángulos diferentes. | | | | | |
| **09** | La alta dirección de la municipalidad recomienda nuevas formas de completar el trabajo. | | | | | |
| **10** | La alta dirección de la municipalidad realiza estimulación intelectual realiza la estimulación intelectual de los trabajadores. | | | | | |
| **Dimensión 3 motivación inspiracional** | | | | | | |
| **11** | La alta dirección de la municipalidad expresa de forma optimista sobre la gestión municipal. | | | | | |
| **12** | La alta dirección de la municipalidad expresa entusiastamente de las necesidades a satisfacer en la gestión. | | | | | |
| **13** | La alta dirección de la municipalidad muestra una convincente visión de una buena gestión municipal. | | | | | |
| **14** | La alta dirección de la municipalidad manifiesta confianza en el cumplimiento de las metas y objetivos trazados en la gestión municipal. | | | | | |
| **15** | La alta dirección de la municipalidad brinda motivación inspiracional a los trabajadores. | | | | | |
| **Dimensión 4 influencia idealizada** | | | | | | |
| **16** | La alta dirección de la municipalidad muestra sus valores y principios importantes para una buena gestión. | | | | | |
| **17** | La alta dirección de la municipalidad hace sentir orgulloso de trabajar en una buena gestión. | | | | | |
| **18** | La alta dirección de la municipalidad favorece los intereses de los equipos de trabajo ante los suyos. | | | | | |
| **19** | La alta dirección de la municipalidad muestra respeto por su forma de actuar. | | | | | |
| **20** | La alta dirección de la municipalidad practica los aspectos morales y éticos en la toma de decisiones en la gestión. | | | | | |

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL MUNICIPAL

Estimado(a) trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a la variable de estudio gestión institucional municipal.

El cuestionario está elaborado con una escala de puntuación de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Así mismo, usted debe marcar una sola vez con una "X" en los casilleros según su criterio y las respuestas que nos proporcionará serán confidenciales con fines académicos.

| N° | ÍTEMS | PUNTUACIÓN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Dimensión 1 planeación** | | | | | | |
| **01** | La alta dirección de la municipalidad realiza una planificación adecuada sobre la gestión institucional. | | | | | |
| **02** | La alta dirección de la municipalidad realiza promociones adecuadas para obtener mejoras en la gestión institucional. | | | | | |
| **03** | La alta dirección de la municipalidad en su conjunto formula políticas públicas para la mejora de la gestión institucional. | | | | | |
| **04** | La alta dirección de la municipalidad en su conjunto usa adecuadamente el presupuesto institucional. | | | | | |
| **05** | La planeación de la municipalidad en comparación a los años anteriores es mejor. | | | | | |
| **Dimensión 2 organización** | | | | | | |
| **06** | La alta dirección de la municipalidad crea normas para el buen funcionamiento y cumplimiento de los objetivos para una buena gestión institucional. | | | | | |
| **07** | La municipalidad cuenta con normas en todas las áreas de atención para el buen funcionamiento y cumplimiento de los objetivos para una buena gestión institucional. | | | | | |
| **08** | La municipalidad cuenta con una organización interna adecuada. | | | | | |
| **09** | La organización interna ayuda con el cumplimiento de los objetivos del año fiscal en comparación de los años anteriores. | | | | | |
| **10** | La población aprueba la forma como se organiza su municipalidad. | | | | | |
| **Dimensión 3 dirección** | | | | | | |
| **11** | La municipalidad realiza la ejecución de planes de manera adecuada. | | | | | |
| **12** | La municipalidad realiza la generación de ingresos para los diversos servicios hacia la sociedad. | | | | | |
| **13** | La municipalidad maneja de manera adecuada las licencias. | | | | | |
| **14** | La municipalidad posee convenios con distintas entidades para mejorar la gestión institucional | | | | | |
| **15** | La dirección de la municipalidad es las más adecuada en comparación con los años anteriores. | | | | | |
| **Dimensión 4 control** | | | | | | |
| **16** | La municipalidad realiza la fiscalización de las actividades trazadas durante el año fiscal. | | | | | |
| **17** | La municipalidad realiza la supervisión de las actividades trazadas durante el año fiscal. | | | | | |
| **18** | La municipalidad realiza la fiscalización de los objetivos trazadas durante el año fiscal. | | | | | |
| **19** | La municipalidad realiza control de las diversas áreas y sus respectivas actividades y funciones de manera permanente. | | | | | |
| **20** | El control por parte de la municipalidad ha mejorado en comparación de los años anteriores. | | | | | |