



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN
MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITO DE
ANANEA – PUNO, PERÍODO 2023.

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. GERMAN BROTHERMAN QUEA TRUJILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



GERMAN BROTHERMAN QUEA TRUJILLO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITO DE ANANEA - PUNO, PERI...

EPG 24

EPG 24

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::8254:417467771

106 Páginas

Fecha de entrega

19 dic 2024, 7:41 a.m. GMT-6

16,202 Palabras

Fecha de descarga

19 dic 2024, 7:43 a.m. GMT-6

97,432 Caracteres

Nombre de archivo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITO DEdocx

Tamaño de archivo

5.2 MB





16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advierámos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Dr. Manuel Anchaquiri Ouisne

Dra. Grisell Allaga Melo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO





DEDICATORIA

Con todo mi cariño y gratitud, dedico este trabajo a mis padres y dios, quienes con su amor incondicional, esfuerzo y apoyo constante me han guiado en cada paso de mi vida. Ustedes son mi mayor inspiración y la base de todo lo que he logrado. A mi familia por ser mi refugio y motivación en los momentos más desafiantes, gracias por creer en mi incluso cuando yo dudaba.



AGRADECIMIENTOS

Estoy profundamente agradecido con todas las personas que hicieron posible este proyecto, en especial a mis padres. Su amor incondicional y su ejemplo de perseverancia han sido el eje que me ha sostenido en momentos de desafío. Sus palabras de aliento y confianza en mí es una fuente inagotable de motivación para seguir adelante. Del mismo modo quiero expresar mi gratitud hacia mis amigos y mentores, quienes con su apoyo, orientación y estímulo han contribuido en este logro.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1 Hipótesis general	19
1.3.2 Hipótesis específicas	20
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos	22

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1	A nivel internacional	23
2.1.2	A nivel nacional	25
2.1.3	A nivel local	28
2.2	MARCO TEÓRICO	30
2.2.1	Liderazgo transformacional	30
2.2.2	Modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership Model, FRL)	32
2.2.3	Dimensiones de Liderazgo Transformacional	32
2.2.4	Gestión Municipal	36
2.2.5	Dimensiones de la Gestión Municipal	37
2.2.6	Gestión pública.....	40

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	42
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	43
3.3	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	44
3.4.1	Población.....	44
3.4.2	Muestra.....	44
3.5	PROCEDIMIENTO	45
3.5.1	Metodología de investigación	45
3.5.2	Enfoque de investigación	45
3.5.3	Alcance de investigación.....	46
3.5.4	Diseño de investigación	46



3.6	DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	46
3.7	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	47
3.8	VARIABLES	48
3.9	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
3.9.1	Análisis de correlación	48
3.9.2	Análisis de fiabilidad.....	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS	51
4.1.1	Resultados de la dimensión influencia idealizada.....	51
4.1.2	Variable gestión municipal	52
4.1.3	Dimensión motivación e inspiración.....	53
4.1.4	Dimensión consideración individualizada	54
4.1.5	Dimensión estimulación intelectual	55
4.2	RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS	56
4.2.1	Resultados correspondientes al objetivo específico 1:.....	56
4.2.2	Resultados correspondientes al objetivo específico 2.....	57
4.2.3	Resultados correspondientes al objetivo específico 3.....	58
4.2.4	Resultados correspondientes al objetivo específico 4.....	60
4.2.5	Resultados correspondientes al objetivo general	61
4.3	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	64
4.3.1	Prueba de Hipótesis Específico 1	64
4.3.2	Prueba de Hipótesis Específica 2	64
4.3.3	Prueba Hipótesis Específica 3.....	65
4.3.4	Prueba Hipótesis Específica 4.....	65



4.3.5 Prueba de hipótesis general	66
4.1. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES.....	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	79

ÁREA: Administración general

TEMA: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITO DE ANANEA – PUNO, PERÍODO 2023.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Número de trabajadores de Municipalidad Distrital de Ananea, 2023.....	44
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	47
Tabla 3 Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.....	49
Tabla 4 Prueba de fiabilidad de la variable gestión municipal.....	49
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	50
Tabla 6 Dimensión influencia idealizada.....	51
Tabla 7 Variable gestión municipal.....	52
Tabla 8 Dimensión motivación e inspiración.....	53
Tabla 9 Dimensión consideración individualizada.....	54
Tabla 10 Dimensión estimulación intelectual.....	55
Tabla 11 Correlación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	56
Tabla 12 Correlación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	57
Tabla 13 Correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	59
Tabla 14 Correlación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	60
Tabla 15 Correlación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	62



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica de la investigación.	42
Figura 2 Dimensión influencia idealizada en porcentaje.	51
Figura 3 Variable gestión municipal en porcentaje.	52
Figura 4 Dimensión motivación e inspiración en porcentaje.	53
Figura 5 Dimensión consideración individualizada en porcentaje.	54
Figura 6 Dimensión estimulación intelectual en porcentaje.	55
Figura 7 Dispersión de Correlación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.	57
Figura 8 Dispersión de correlación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.	58
Figura 9 Dispersión de correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.	59
Figura 10 Dispersión de correlación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.	61
Figura 11 Dispersión de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.	63



ACRÓNIMOS

MDA:	<i>Municipalidad Distrital de Ananea</i>
SPSS:	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
PCM:	<i>Presidencia del Consejo de Ministros</i>
UNESCO:	<i>Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.</i>
TC:	<i>Tribunal Constitucional</i>
DGRGL:	<i>Descentralización de Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.</i>
ONU:	<i>Organización de las Naciones Unidas.</i>
INEI:	<i>Instituto Nacional de Estadística e Informática</i>



RESUMEN

En la actualidad las instituciones gubernamentales deben contar con líderes que gestionan, transforman, motivan e inspiran a su equipo, para que la ciudadanía y los interesados tengan confianza. Además, desempeñen un papel crucial al participar en la gestión municipal, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental - corte transeccional, la población estuvo conformada por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea, así mismo se consideró la muestra censal, considerando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que está en escala de Likert del 1 a 5. Los resultados obtenidos fueron: en la dimensión influencia idealizada resultó 0.315 según Rho de Spearman, indicando que existe correlación positiva débil, también resultó $p= 0.005$, en la dimensión motivación inspiracional resultó 0.268 indicando correlación positiva débil, además resultó $p= 0.016$, en la dimensión consideración individualizada resultó 0.381, indicando correlación positiva débil, así mismo resultó $p= 0.000$, en la dimensión estimulación intelectual resultó 0.349 indicando correlación positiva débil, además resultado $p= 0.002$. Concluyendo en la variable liderazgo transformacional y la variable gestión municipal resultó 0.511 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva media. Así mismo resultó $p= 0.000$, siendo menor a la significancia bilateral $p<0.005$; por lo tanto, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.

Palabras clave: Compromiso, Eficiencia, Gestión Municipal, Liderazgo transformacional, Motivación



ABSTRACT

Nowadays, government institutions must have leaders who manage, transform, motivate and inspire their team, so that citizens and stakeholders have confidence. In addition, they play a crucial role by participating in municipal management to achieve the established objectives. The objective of this research was to determine the relationship that exists between transformational leadership and municipal management of the District Municipality of Ananea – Puno. The methodology used was a quantitative approach, correlational scope, non-experimental design - transactional cut, the population composed of 80 workers of the District Municipality of Ananea, likewise the census sample was considered, considering the survey technique and as an instrument the questionnaire that is in the Likert from 1 to 5. The results obtained were: in the idealized influence dimension it resulted in 0.315 according to Spearman's Rho, indicating that there is a weak positive correlation, it also resulted in $p = 0.005$, in the inspirational motivation dimension it resulted in 0.268 indicating weak positive correlation, in addition it resulted in $p = 0.016$, in the individualized consideration dimension it resulted in 0.381, indicating weak positive correlation, likewise it resulted in $p = 0.000$, in the intellectual stimulation dimension it resulted in 0.349 indicating weak positive correlation, in addition it resulted in $p = 0.002$. Concluding that the transformational leadership variable and the municipal management variable resulted in 0.511 in the Spearman Rho, indicating that there is a medium positive correlation. Likewise, $p = 0.000$ resulted, being less than the bilateral significance $p < 0.005$; therefore, H1 is accepted and H0 is rejected.

Keywords: Commitment, Efficiency, Municipal Management, Transformational Leadership, Motivation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las instituciones, ya sean públicas o privadas, requieren de líderes transformadores que estén dispuestos a mejorar los servicios que brindan, además de optimizar los recursos, proteger su patrimonio y reconocer el papel esencial de estas organizaciones.

En la investigación del autor Romero, (2021). En Colombia, el liderazgo transformacional aplicado en una amplia representación en asuntos de liderazgo social, comunitario, medioambiental, entre otros; resultado de los contextos históricos que ha experimentado como nación y que influyen significativamente en la vida de sus residentes; indicando que los líderes presentes en la región ejercen un gran efecto en las comunidades en las que residen. Estos líderes no solo se involucran y se enfocan en el progreso de cada seguidor, sino, además, en la construcción de una cultura organizacional flexible. Buscando determinar cómo la aplicación de un programa de liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional de la Municipalidad, mediante su trabajo de facilitar y consolidar acciones en pro del progreso y la transformación social mediante su vocación; que posibilita movilizar y administrar acciones que aporten soluciones a los problemas que los afectó y proyectar nuevos contextos para la protección de sus derechos y la dignificación personal y comunitaria.

Dentro del contexto de la Gestión Municipal en el marco de la institución que proporciona servicios a los ciudadanos, encarga de administrar los recursos económicos y materiales; así mismo, es la instancia idónea para identificar problemas y plantear alternativas de solución mediante el gobierno local a fin de velar por la tranquilidad y el bienestar común, centrandose en la habilidad de definir la dirección, influir y alinear al



talento humano hacia un objetivo común, incentivando a alcanzar los objetivos definidos en la administración municipal (Miranda, 2023).

Capítulo I: en esta sección del trabajo de investigación tenemos la introducción, también tocamos el planteamiento del problema, donde se describe y contextualiza el problema y la formulación de este. Además, se incluye la hipótesis de la investigación igualmente se proporciona la justificación teórica, práctica y metodología del estudio, indicando el uso y el aporte de la investigación. Por último, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos que se concretarán con la investigación.

Capítulo II: contiene la revisión detallada de la literatura, como los antecedentes de la investigación, donde la información acumulada de los problemas y estudios previos están a nivel internacional, nacional y local. También, tenemos el marco teórico y conceptual, donde se toma las principales teorías y conceptos que sustentan la investigación,

Capítulo III: en este capítulo tenemos los materiales y métodos utilizados en la investigación, como la ubicación geográfica del estudio, periodo de duración del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra de estudio, procedimiento de estudio, diseño estadístico y análisis de resultados, operacionalización de variables, variables y finalmente tenemos el análisis de los resultados.

Capítulo IV: se aborda los resultados y la discusión, donde se encuentra la estadística descriptiva de los resultados de la variable y las dimensiones. También, contiene el resultado de correlación por objetivos, contrastación de hipótesis, y por último la discusión

Capítulo V: en este apartado se determina las conclusiones según los objetivos planteados



Capítulo VI: en este capítulo se realiza las recomendaciones según las dimensiones de la investigación.

Capítulo VII: contiene las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, después de adoptar nuevos modelos económicos, la indecisión e inseguridad en el trabajo y las frecuentes alternancias en los modelos políticos y los cambios en la economía, se torna indispensable un avance en la forma de gestionar las entidades públicas (Mendoza et al, 2007). Así mismo mencionan la tarea de los líderes y la preparación de estos incluyen a quienes son los componentes de la entidad, funcionarios, dirigentes, empleados y ciudadanos en un conjunto de operaciones o procesos (Esquivel et al, 2018).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024), informa que solamente el 16,1% de los ciudadanos confía en los gobiernos locales debido a la percepción de a una gestión precaria y llena de corrupción que pone en peligro la gobernabilidad. En cambio, Si se quiere lograr los objetivos planteados en los gobiernos locales que promuevan el desarrollo integral que visibilice el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental, a través de los medios necesarios y con el fin de lograr una gestión de calidad que beneficie directamente a la población más vulnerable, es urgente atender la necesidad de una buena gestión municipal, el cual implica gestionar eficientemente y de forma coordinada con la población.

Durán y Castañeda, (2015) incluyen la atención o respeto al ciudadano por ser la causa de existencia de la gestión, y más aún que un consumidor ahíto de derechos y juez que valora los bienes y servicios públicos. En el Perú, existe una gran confusión y desacuerdo en cuanto a los principios de liderazgo, ya que se sigue creyendo que los



líderes son los únicos responsables de solucionar nuestros problemas. Las organizaciones del Estado tienen una visión y una misión específicas, lo que facilita su comprensión o ejecución.

Gran parte de las entidades municipales tanto provinciales como distritales, así como la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno. Se evidenció una gestión deficiente en las tareas y obligaciones otorgadas al gobierno local, lo que conlleva un uso indebido de los fondos públicos, el cual repercute de manera adversa en el desarrollo local y, evidentemente, en la calidad de vida de la población. Donde la necesidad de un liderazgo transformacional que coadyuve al mejoramiento de la organización es urgente, puesto que también, dentro de la Municipalidad Distrital de Ananea existen situaciones problemáticas latentes en cuanto al liderazgo de la autoridad edil, ya que se observó falencias en la capacidad de manejo, carisma, estimulación y motivación al personal administrativo, lo que ha derivado en un liderazgo débil en la toma de decisiones. Además de una comunicación deficiente que genera ambigüedades en las funciones y roles de los trabajadores de la institución, provocando contradicciones e inseguridades entre el personal administrativo, resultando en cansancio y estrés, igualmente se observa demoras en la atención y resolución a los reclamos de la población, debido a que el trabajo se realiza principalmente con personas afines que en muchos casos no son los indicados para asumir los cargos, priorizando una gestión basada en favores donde se antepone sus propias ideas y criterios, sin escuchar las recomendaciones y propuestas de la población. Por lo tanto, es esencial tener una buena gestión municipal, ya que el factor humano es el más crucial para una organización exitosa, el talento humano bien dirigido es capaz de lograr todos los objetivos trazados. Es por ello que se desarrolló la presente investigación. Por lo que, se presenta el resultado de la exploración y búsqueda, así como artículos científicos que están directamente relacionados con los objetivos de estudio.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno, periodo 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

H.G: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.



1.3.2 Hipótesis específicas

- La dimensión influencia idealizada se relaciona positivamente con la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- La dimensión motivación inspiracional se relaciona positivamente con la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- La dimensión consideración individualizada se relaciona positivamente con la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- La dimensión estimulación intelectual se relaciona positivamente con la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

- **Justificación teórica**

La investigación tiene justificación teórica ya que contribuirá a la comprensión de las variables del liderazgo transformacional y de la gestión municipal, así como ayudará a refutar otros estudios relacionados con las variables del liderazgo transformacional en la gestión del gobierno local. Los resultados de este estudio tienen instrucciones al consejo municipal, para que en el futuro se manifieste plenamente su protagonismo en la gestión del municipio. Desarrollando propuestas de mejora de gestión de la ciudad para garantizar la atención y la calidad de los usuarios del distrito de Ananea antes



mencionado; así mismo, los resultados de este estudio esperan informar a otros organismos para mejorar su gestión.

- **Justificación practica**

La investigación servirá como guía para otras investigaciones relacionadas al desempeño del liderazgo en la gestión municipal. Desarrollando propuestas para mejorar la gestión del municipio, lo que permitirá brindar atención de calidad a los habitantes. Además, se espera que los hallazgos de esta investigación sirvan como punto de referencia para que otras instituciones mejoren su gestión.

- **Justificación metodológica**

La investigación fue de tipo correlacional, utilizando el instrumento validada por tres expertos, además contribuirá en el campo científico al determinar el nivel de relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable gestión municipal, en merito a ello las técnicas e instrumentos utilizados para la presente investigación, serán de utilidad para el desarrollo de otras investigaciones, además se realizó la prueba de normalidad del Alfa de Cronbach; por lo que este instrumento puede ser usado en las investigaciones similares.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

O.G: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023



1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- Analizar la relación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- Analizar la relación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.
- Analizar la relación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A nivel internacional

De la Cruz y Verdezoto (2022) en su tesis de pregrado denominada “Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Kinsaloma”, tuvo como objetivo analizar el liderazgo de transformación de competencias de los empleados del GAD de la ciudad de Kinsaloma. Los métodos utilizados fueron: deductivo, análisis integral y empírico. También se realizaron estudios descriptivos e interpretativos. El sujeto del estudio fueron 155 funcionarios de la administración del gobierno local del Estado de Kinsaloma, a quienes se les aplicó un instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos: efecto idealizador ($0,000 < 0,05$), estimulación intelectual ($0,016 < 0,05$) y atención personal ($0,000 < 0,05$) en dimensiones; en cambio, la variable que no puede explicar la variable dependiente es la motivación ($0,064 < 0,05$); su valor es B (coeficiente no normalizado) negativo ($-0,12$), concluyendo que el liderazgo transformador anticipado anteriormente está afectando la capacidad de la fuerza laboral de los funcionarios del Ayuntamiento de Kinsaloma.

Ballesteros y Durán (2020) en el artículo denominado “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar”, plantearon como objetivo determinar la relación entre la dirección transformacional y el desempeño laboral



se centra en mejorar el desempeño de los empleados porque un buen liderazgo implícito influye, guía y dirige a los miembros que voluntariamente siguen al líder para lograr las metas organizacionales. El método de estudio fue cuantitativo; diseño transversal no experimental. Un total de 98 trabajadores, y la muestra fue no probabilística. Los resultados de la encuesta arrojaron que el 65,39% de los encuestados consideró que la gestión transformacional es insuficiente y el 34,61% efectiva, por lo que se recomienda a la Cooperativa de Ahorros Bolívar implementar una estructura de gestión transformacional para mejorar el desempeño de la fuerza laboral. dijo que existe evidencia suficiente para demostrar una relación notable entre el desempeño de los empleados.

Santamaría (2022) en su tesis de pregrado denominado “Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. “Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi” planteo como objetivo analizar las relaciones entre estas variables, las relaciones entre el liderazgo transformacional y el género en la empresa, y las teorías y enfoques de gestión que conceptualmente definen nuevos elementos del liderazgo transformacional. Basado en un enfoque metodológico cuantitativo, además se utilizó el cuestionario MLQ con la participación de 41 varones y 25 damas de los empleados. La prueba de hipótesis con R de Pearson mostró una evaluación favorable entre el liderazgo transformacional y el género en la empresa; dio un valor de significación asintótica de 0,173, superior a 0,05. La inteligencia emocional, el entrenamiento, la tutoría, la motivación, el desarrollo positivo, la cooperación, la comunicación abierta, la convicción y el impacto positivo en el trabajo en equipo son nuevos factores de liderazgo transformacional.



Sunta y Ballesteros (2021) en la tesis de pregrado denominada “Factores relacionados al liderazgo transformacional de los administradores de las empresas privadas del cantón Salcedo”, tuvo como objetivo explorar los elementos del liderazgo transformacional en la gestión empresarial en Salcedo. Los métodos utilizados en el estudio fueron: diseño no experimental - descriptivos y de enfoque cuantitativo. El Muestreo fue probabilístico estratificado con distribución proporcional. Los resultados muestran dos situaciones: primero, hay factores de gestión transformadores en el comportamiento de los gerentes, pero la proporción de incentivos e influencias idealizadas es mayor, y la proporción de atención individual y estimulación intelectual necesita mejorar; en segundo lugar, según los estándares de los gerentes, a veces los empleados han logrado los objetivos comerciales a pesar de tener los recursos y la experiencia necesarios. Finalmente, se recomienda que los líderes empresariales desarrollen estrategias que motiven y mejoren el trabajo en equipo, el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.

2.1.2 A nivel nacional

Reyes y Villanueva, (2024), en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2023”, tuvo como propósito analizar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador. Este estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño no experimental. Los resultados evidencian que existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y gestión municipal ($\rho=0.488$). Entre los hallazgos específicos resalta la correlación positiva considerable ($\rho=0.619$) entre la



influencia idealizada y gestión municipal. Por otro lado, los factores de motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual presentan correlaciones positivas medias con la variable gestión municipal

Miranda (2023) en su tesis de pregrado denominada “Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio. Los métodos utilizados fueron de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño transversal y métodos deductivos. Los funcionarios municipales en la provincia de Kalawa, y la evaluación de la muestra se llevó a cabo en 37 funcionarios públicos en los municipios provinciales. El alfa de Cronbach del instrumento, de 0.965, indica una fiabilidad excelente. De acuerdo a la prueba de normalidad se utilizó el Rho Spearman resultando 0.687, lo que es significativo que si existe correlación. Se puede decir que las cualidades de liderazgo mejoran significativamente si el nivel de género $p=0,000$ es inferior al 5%, lo cual el liderazgo del gobierno también aumentará. Asimismo, el 59.5% del total de encuestados respondió que la gestión transformadora en los gobiernos locales es aceptable y el 62.2% cree que la gestión de los gobiernos locales es normal.

Sarmiento, (2022) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Municipalidad provincial del Santa, durante el periodo 2022”, tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión provincial de Santa en el año 2022, utilizando métodos que sean aplicados, descriptivos y pertinentes. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño de negociación no experimental. En



sus resultados, se encontró que el Rho de Spearman era 0,707, seguido de sig. (Bilateral) inferior a 0,05, lo que indica una relación media positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión ejecutiva. Spearman Rho es 0.395. Concluyó que existe una relación promedio positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la administración en la Provincia de Santa en 2022.

Bazan (2022) en su tesis de pregrado denominada “Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022”, planteó como proposito analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el control de gestión en la empresa Viveros Gardens Dream SAC. El metodo utilizado fue basica aplicada. Estuvo compuesto por 30 individuos en la muestra. El análisis exploratorio se utilizó para evaluar las variables liderazgo transformacional y gestión ejecutiva durante la recolección de datos. Un cuestionario con 16 preguntas, así mismo se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que existe un grado significativo de relación positiva entre el liderazgo transformacional y las variables administrativas. Cuando un valor bilateral de 0,00 es menor que 0,05.

Reátegui, (2021) en su investigación titulada “Modelo innovador para desarrollar liderazgo transformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020” tuvo como propósito, proponer un modelo innovador para desarrollar el liderazgo transformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín. La investigación fue aplicada, el diseño descriptivo, la muestra estuvo conformada por 02 funcionarios con cargo de jefaturas, 11 gerentes y 66 colaboradores; la técnica de recolección de datos fue la encuesta. Se concluyó que, se planteó la propuesta del modelo de gestión innovador para desarrollar el liderazgo transformacional en la municipalidad, para la gestión de cambio en las



distintas áreas involucradas en el desarrollo de las acciones de liderazgo y de gestión, como es la Alcaldía, Gerencia de Administración, Gerencia Municipal, Gestión del Talento, quienes a través de la herramienta coaching podrán generar el liderazgo transformacional que se requiere.

Díaz y Quiñones (2018) en su tesis de maestría denominada “Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una Institución Educativa Parroquial, Florencia de Mora -2017”, donde plantearon como objetivo determinar cómo se relacionan la variable 1 y la variable 2 en la I.E. Parroquial "Virgen de la Puerta" en Florencia de Mora. Los métodos utilizados fue: descriptivo - relativo. La población muestral consistió en 37 docentes de la institución. utilizando el Cuestionario de Liderazgo Educativo propuesto por el Ministerio de Educación. Los hallazgos permitieron llegar a la conclusión de que ($R = 0,688, p < 0,000, \alpha = 0,05$). La dimensión de influencia del comportamiento idealizado y la variable liderazgo pedagógico se correlacionaron estadísticamente significativamente ($R = 0,663, p = 0,000, \alpha = 0,05$). La variable liderazgo pedagógico, la influencia atribuible idealizada, tuvo correlaciones estadísticas significativas con todas las dimensiones ($R = 0,682, p < 0,000, \alpha = 0,05$). La variable de liderazgo pedagógico y su dimensión de motivación inspiracional ($R = 0,749, p < 0,000, \alpha = 0,05$). La variable de liderazgo pedagógico y la dimensión de estimulación intelectual ($R = 0,735, p < 0,000, \alpha = 0,05$).

2.1.3 A nivel local

Mamani (2021) en su tesis de pregrado denominada “Liderazgo Transformacional y su Influencia en el nivel de Gestión Municipal de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román



– 2019”, tuvo como objetivo analizar la relación del liderazgo transformacional y su influencia en el nivel de gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román. La metodología que se utilizó fue cuantitativo, alcance correlacional y de diseño no experimental. La población fue 40 administrativos, también se utilizó la técnica de encuesta y cuestionario como instrumento. Los hallazgos fueron que las acciones de liderazgo transformacional en la Oficina de Infraestructura e Investigación de Proyectos, de manera que los empleados públicos corresponden al 38% de los trabajadores de la construcción, lo que muchas veces les generó respeto. Su jefe inmediato, también influye en la motivación, con el 50% de los empleados informando que su jefe inmediato a menudo les inspira confianza. Sin embargo, administradores, secretarias, turnos de noche, limpiadores, etc. informan que sus superiores inmediatos no practican el liderazgo transformacional, que creemos carece del impacto de la estimulación.

Velasquez (2020) en su artículo denominado “Liderazgo transformacional: evolución y características”, tuvo como objetivo analizar algunas consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo transformacional. El método utilizado fue utilizar la hermenéutica para revisar la literatura; revisar varias bases de datos de acceso abierto como Google Scholar, Scielo, Dialnet, Science Direct, DOAJ y Redalyc, etc. Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de selección: países de América Latina. Luego de tal revisión, se concluyó que la gestión transformacional se puede aplicar a cualquier tipo de organización, ya que significa transformar a los empleados en seres creativos, motivados para el logro, comprometidos con la implementación e identificados con las metas de la organización. A diferencia de la gestión transaccional, que se usa más



comúnmente en la actualidad, la gestión transaccional se enfoca en el rol de monitorear, organizar y el desempeño general del equipo; el líder alienta la obediencia de sus seguidores premiando o castigando.

Quispe (2018) en su tesis de pregrado denominado “Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno 2017”, tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana de la Municipalidad. Los métodos de estudio fueron: método cuantitativo, combinado con investigación descriptiva para determinar la relación entre dos variables principales. Los datos cuantitativos se analizaron utilizando métodos estadísticos descriptivos para comparar medias y medianas, así como la prueba de independencia: chi-cuadrado. Un resultado llamativo es que los empleados públicos se califican a sí mismos como líderes transformacionales, pero cabe señalar que los empleados públicos también se califican a sí mismos como gestores transaccionales, así como los servidores de la Municipalidad están menos satisfechos con su desempeño laboral, por lo que se recomienda: implementar estrategias de gestión transformacional para mejorar la satisfacción con el trabajo y los logros en el servicio civil.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Liderazgo transformacional

Según los autores Bracho y García (2013), definen el liderazgo transformacional como aquel que orienta a los seguidores que dan sentido a la tarea. A través de este liderazgo, se estimula la conciencia de los empleados y se



les anima a aceptar y comprometerse con la misión de la organización. Como tal, el liderazgo tiende a motivar y cambiar a un individuo, obligando a los trabajadores a hacer más de lo que requieren sus trabajos; generar cambios en grupos y organizaciones. Así mismo los autores Cruz et al, (2013) define como un proceso mediante el cual los individuos crean y hacen conexiones con otros que mejoran la motivación y la moral del líder y sus seguidores. Por lo tanto, los líderes responden a las necesidades y motivaciones de sus seguidores y hacen todo lo posible para ayudarlos a alcanzar su máximo potencial. También los autores Mendoza y Ortiz (2006) definen el liderazgo transformacional como aquel en el que los líderes animan a sus empleados a cuestionarse y a abordar los problemas de manera innovadora y creativa, especialmente cuando las soluciones propuestas no son adecuadas para resolver el problema existente. Además, los líderes como estos no solo reconocen y satisfacen las necesidades de sus seguidores, sino que también fomentan el crecimiento y promoción de las necesidades de los seguidores para realizar todo su potencial. Los líderes transformacionales brindan oportunidades para desarrollar una cultura organizacional que apoye el crecimiento individual y colectivo.

Según los autores Carrera y Nación, (2020) señalan que un líder influye positivamente en el ambiente de trabajo; por lo tanto, se demuestra que a raíz del conjunto de los estilos de liderazgo investigados, el líder transformacional es aquel que posee una estrecha relación con los subordinados ya que incrementa y mejora el compromiso laboral de los mismos, prevaleciendo el sentido de empatía con el fin de aminorar la sobre carga emocional y angustia mental para mantener un óptimo desempeño; en otras palabras, el liderazgo transformacional controla el efecto de la agrupación de emociones en el trabajo



2.2.2 Modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership

Model, FRL)

Según el autor Bass, (1985), el modelo de Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978 donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional, ha orientado su trabajo por más de dos décadas hacia la comprensión de los fenómenos organizacionales, centrandose particularmente en el área del comportamiento humano dentro de las organizaciones el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass confirma la existencia de una relación costo beneficio. Donde el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. Pero Bass va más allá y argumenta que un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo.

2.2.3 Dimensiones de Liderazgo Transformacional

A. Influencia idealizada

Según los autores Rojero et al, (2019) el nivel de confianza y respeto que tienen los subornidados por el líder, la dedicación de sus compañeros de trabajo y cómo ven al líder como su modelo a seguir. Su base teórica son las características carismáticas descritas del líder. Los autores González et al, (2013) la definen como la habilidad de un líder para inspirar entusiasmo, transmitir confianza y respeto. El líder se convierte en un modelo idealizado con gran poder simbólico cuando



actúa de tal manera que sus seguidores lo admiran y quieren imitar. Los líderes inspiran el ánimo, fortalecen el carisma e inspiran a otros individuos. Además, los autores López et al, (2017), señalan que la dimensión del liderazgo transformacional conocida como influencia idealizada se refiere a la capacidad de algunas personas para generar confianza, credibilidad y hacer que otros se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos. La habilidad esta basada en la seguridad y la confianza del propio líder. El líder primero debe poder influir en su propia vida para poder influir en otras personas. Siendo uno de los temas más analizado en la Administración, debido a los cambios organizacionales en respuesta a los cambios del entorno. Las relaciones dentro de las organizaciones que antes se basaban en la autoridad, la obediencia y las obligaciones contractuales, han ido cambiando por la delegación, la colaboración y la participación en una organización (Saravia, 2014). También los autores Gómez et al, (2019) indicaron que el nivel de confianza y respeto de los subordinados en el líder, la dedicación mostrada en los colaboradores y que lo consideren como su modelo a seguir. Encuentra su fundamento teórico en las características carismáticas de los líderes o directivos descritas desde Weber hasta autores más recientes. Donde el autor Barriga, (2017) mencionó que el liderazgo inspiracional es un tipo de liderazgo con características y cualidades específicas, que se van implementando de acuerdo a las necesidades de las empresas, para esto necesitamos que la ejecute un líder que cuente con las capacidades y herramientas para movilizar el equipo de trabajo en una misma dirección o para llegar al mismo objetivo; por esto es indispensable contar con un excelente proceso de comunicación con todo el equipo de trabajo ya que se puede entrar a definir el porqué y el cómo para conseguir los objetivos propuestos.



B. Motivación inspiracional

Según los autores Bernaola y Vidaurre (2020), es el proceso mediante el cual un líder fomenta actitudes como optimismo, entusiasmo y comunicación positiva dentro de un equipo para motivar e involucrar al equipo se conoce como motivación inspiradora. La activación de los motivos de logro, poder y pertenencia son ejemplos de tareas que incluyen motivos inspiradores. Los líderes reciben cierta aceptación positiva de sus equipos debido a su necesidad de determinación, lo que los anima a actuar. También el autor Cornejo, (2022) señala que la motivación inspiradora es un elemento del liderazgo transformacional que requiere un líder que tenga una visión para lograr el apoyo de la fuerza laboral cuando la organización necesita aprovechar las coyunturas favorables que se presentan en su entorno competitivo. También, Gómez et al, (2019) definen a un líder como una persona que inspira a otros individuos a lograr sus objetivos, incluso en formas distintas a las acostumbradas, con el fin de construir un mejor futuro para la organización. El liderazgo desde este punto de vista simplemente significa empujar a la organización en la búsqueda de sus objetivos, sin embargo, para que se pueda ejercer el liderazgo, es imprescindible contar con la participación de los seguidores.

C. Consideración individualizada

Según el autor Armas (2016) el líder transformacional presta atención especial a los miembros seguidores que necesitan y quieren lograr sus objetivos para seguir creciendo profesionalmente y encontrar nuevas oportunidades de aprendizaje. Actuando como mentor o coach utilizando su experiencia en el manejo de equipos, creando un entorno laboral basado en el soporte constante a



los miembros y el seguimiento continuo de cada uno de ellos, distinguiendo en reconocer situaciones adversas, dependiendo de sus capacidades y actitudes para afrontar cualquier tipo de reto. Prestando suficiente atención a las demandas de cada seguidor al desempeñar el papel de instructor, mentor o inspirador con apoyo y empatía que del líder mantiene la comunicación en marcha. Esto incluye también la necesidad de reconocer y valorar el trabajo de cada seguidor que ayuda al equipo. La voluntad y las aspiraciones que tienen los seguidores para el desarrollo personal tienen la motivación intrínseca para sus tareas (Rojas, 2019). Además, los autores López y Enache, (2009) definen la consideración individualizada como un tipo específico de comportamiento del individuo que promueve el funcionamiento efectivo de la organización. Este comportamiento discrecional no está establecido en la descripción del puesto de trabajo ni es un requerimiento exigible, no siendo por tanto directa o explícitamente remunerado.

D. Estimulación intelectual

Se ofrecen algunas consideraciones orientativas para considerar las prácticas de estimulación intelectual con personas mayores después de aclarar los supuestos conceptuales. Estas pautas tienen como objetivo superar el enfoque simplificado del entrenamiento de la memoria. para plantear un abordaje táctico del diseño cerebral en la vejez: diseño que sostenga y apunte las anticipaciones saludables de vejez: y que se apoya en la valoración del funcionamiento intelectual como producto de una compleja interacción de fenómenos biológicos, psicológicos y socio-culturales; interacción que supone la participación convergente de varios procesos psicológicos (Yuni y Urbano, 2005). Generalmente es el grado en que un líder inspira a sus seguidores, toma riesgos y pide ideas a sus seguidores. En tanto que los seguidores deben preguntar, pensar



profundamente acerca de las cosas y descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas (Castro, 2015). Donde también define que es la capacidad de hacer que los subordinados piensen de forma creativa e innovadora (Sánchez, 2009).

2.2.4 Gestión Municipal

La gestión municipal es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable (Huaynate, 2017). Aunque es útil, la gestión municipal no está definida. El término "gestión" se define en la Real Academia Española como "acción y efecto de gestionar o administrar". Sin embargo, los infinitivos no son idénticos, ni su efecto y acción indican el mismo propósito. El criterio relativo a lo municipal, se entiende como perteneciente o relativo al municipio, gobernado por la Ley y según quien ejerce la autoridad municipal, el alcalde y el consejo (Armas, 2016). Así mismo los autores Casiano y Cueva (2020) definen que la prestación de servicios públicos es la competencia tradicional de una municipalidad, en la que todos los elementos mencionados anteriormente convergen, se transforman y materializan. En estos servicios públicos, el foco objetivo es la población local, quien desempeña el papel de beneficiaria y fiscalizadora. (Tapia & et al, 2022) Para generar una buena percepción de la gestión municipal y satisfacción ciudadana, es preciso que el gobierno local tenga una eficiente capacidad con respecto a generar políticas locales; igualmente, la atención hacia el ciudadano debe ser oportuna y en un lenguaje entendible, implementando la simplificación administrativa y rodeándose de un equipo de profesionales y/o especialistas capaces de concretizar los objetivos y las metas trazadas como parte de la gestión municipal. Por otra



parte, el conocimiento de la gestión municipal, es una señal de que las cosas se están haciendo bien y se produce una satisfacción ciudadana que legitima y garantiza el equilibrio gubernamental sin disturbios. En el otro extremo, la percepción negativa de las mismas, conllevará a una insatisfacción y deslegitimación del gobierno local.

2.2.5 Dimensiones de la Gestión Municipal

A. Orientación al ciudadano

Las tecnologías de la información y la comunicación median las relaciones entre los ciudadanos y los gobiernos, son los factores que puede alterar las dinámicas sociales y cambiar los sistemas democráticos. La información pública no solo fomenta la democracia, sino que también produce riqueza social e incluso económica. La creación de conocimiento hace posible el diálogo entre las organizaciones y los ciudadanos además de facilitar un contexto favorable para el Desarrollo sostenible, uno de los objetivos de la Organización de las Naciones Unidas (Suing et al, 2017), es que los gobiernos locales logren incluir los sitios Web para educar a los ciudadanos e involucrarlos en los asuntos públicos a través de la provisión de información. Ya que la orientación a la ciudadanía se establece como principio fundamental en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Una buena atención a la ciudadanía involucra prestar servicios de calidad y pasa por interiorizar que todas nuestras acciones o inacciones como servidores públicos, a lo largo del ciclo de la gestión pública, impactan en el servicio final que la entidad presta al ciudadano (PCM, 2015). También el autor González, (2010) considera al personal público como el eje de la disertación del documento y como causa de la participación ciudadana tiene una razón de ser. Los



recursos humanos son uno de los elementos más importante dentro de la organización, junto con los materiales y los financieros. Los recursos humanos elaboran, organizan y ejecutan las acciones en favor de la sociedad. Se definen también como servidores públicos, los cuales se encargan de materializar los fines planeados por el gobierno

B. Eficiencia

Ser eficientes implica gastar de manera más efectiva, así como satisfacer las demandas de la población y asegurar un progreso sostenible. Un sistema de salud se considera eficiente cuando puede proporcionar un producto médico aceptable para la sociedad con un uso mínimo de recursos. De modo que, cuando se persiguen determinados resultados también deben quedar claras cuáles son las formas más eficientes de alcanzarlos, buscar el mejor balance entre calidad y eficiencia (Guevara et al, 2021). Desde sus orígenes, el hombre ha buscado tener éxito en las tareas que realiza, lo que ha llevado a una lucha feroz durante siglos para superar a sus semejantes en su campo de trabajo. El sector empresarial no escapa a esta competencia; y precisamente el surgimiento y desarrollo de la ciencia de la Administración se asocia a la búsqueda de la eficiencia en la gestión de las empresas, para de esta manera alcanzar el liderazgo, dominar el mercado, en fin, ser los primeros (Rodríguez y García, 2012). También el autor Gaxiola (2013) define que cuando se aplican los recursos a la alternativa que produce mejor resultado. Este autor habla de la eficiencia como una característica de una organización formal, que solo se puede lograr a través de la especialización y siguiendo procedimientos establecidos.

C. Unitaria y descentralizada



El Estado unitario se caracteriza por tener un solo centro de impulsión político que, a su vez, concentra las funciones Ejecutiva, Legislativa y Judicial en órganos del Gobierno Central, como, asimismo, de cierta desconcentración o cierta descentralización administrativa (Nogueira, 1985). Al revisar aspectos conceptuales de la descentralización, se ha aludido a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, específicamente la contenida en la sentencia emitida en los Expedientes N° 0020-2005-PUTC y N° 0021-2005-PI/ TC, en la cual se efectúan precisiones referidas a los alcances del gobierno centralizado y del gobierno descentralizado en el Estado unitario estableciendo a partir de éstas distinciones entre un Estado centralizado (DGRGL, 2017).

Muchas estructuras políticas actuales funcionan de esta manera, en la que el poder recae en un titular, que es la persona jurídica estatal, con todas sus cualidades y funciones. Todos los individuos colocados bajo su soberanía obedecen a un solo Poder, viven bajo el mismo régimen constitucional y están sujetos a un orden jurídico común (Badía, 1985).

D. Inclusiva

Según la UNESCO (2005) en su artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la educación es un derecho de todo ser humano. Teniendo en cuenta que la educación es un Derecho Universal de todas las personas, se entra en el paradigma de la Educación Inclusiva (Díaz, 2017). Así mismo los autores Clavijo y Bautista (2020). Señalan que la negación del derecho a la educación a diversos grupos humanos, incluidas las mujeres, las personas con discapacidades, se ha pasado un largo camino desde la admisión parcial de diversas culturas, niñas (os), desplazados o migrantes, en los diferentes niveles del



sistema educativo. Además el autor Rojas (2023), afirma que se han desarrollado planes en nuestro país para erradicar los estigmas y mejorar la inclusión de las personas con discapacidad, pero estos planes aún no se han llevado a cabo.

E. Abierta

Según Oslak (2013). No hay duda de que internet ha cambiado la cultura y, por lo tanto, la forma en que funciona la sociedad actual. Ha permitido que la idea de un gobierno abierto deje de ser un ideal, entre otras cosas. Sin embargo, sólo se trata de una innovación tecnológica o de una forma novedosa de realizar lo que antes se hacía mediante otros medios. Para Naser (2021). La gobernanza colaborativa fomenta la colaboración y la participación abierta de los ciudadanos a través del uso de las TICs que conectan a personas, organizaciones, empresas privadas y actores gubernamentales. Esto fomenta el intercambio de información, conocimientos, recursos, ideas y debates, y puede ser una herramienta para la toma de decisiones sobre problemas comunes, así como facilitar el desarrollo de empresas y iniciativas empresariales.

2.2.6 Gestión pública

Es la gestión con las limitaciones derivadas del carácter público del cometido. Gestión refiere, según el contexto, tanto una práctica como un conjunto de disciplinas. Considerando la gestión como práctica y como disciplina, con particular atención al papel de la Economía (Ortún, 1995). El autor Ballart (1997), indica la posibilidad de encontrar la explicación más completa de las limitaciones características del sector público. Esencialmente, Wilson cita tres factores: (1) Motivación y fuente de ingresos: «Las administraciones públicas no pueden retener y dedicar al beneficio privado de sus miembros las ganancias de su



organización»; (2) la utilización de los factores de producción: «las administraciones públicas no pueden decidir sobre la utilización de los factores de producción de acuerdo con las preferencias de sus administradores»; y (3) los objetivos: «las administraciones públicas deben perseguir objetivos que les vienen impuestos». Los investigadores de la gestión pública, según Lynn, deberían tener como objetivo llegar a la prueba inequívoca de que una acción específica producirá un resultado conocido. Por ejemplo, si $y = f(x)$, la función x producirá el resultado y en igualdad de circunstancias; si x está ausente, no tendrá lugar. Por lo tanto, la función x debe estar presente si alguien desea y . Desde este punto de vista extremadamente instrumental, un modelo normativo efectivo es simplemente un modelo empírico efectivo visto de adelante hacia atrás. Lynn también distingue entre proverbios, también conocidos como principios y reglas. Los principios son verdades universales que se pueden aplicar en cualquier momento, sin embargo, su mayoría carece de contenido específico. Por ejemplo, "préstale atención a la gente"; "haz primero lo primero"; "haz lo que hay que hacer" (Thompson, 2008)



3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se desarrolló desde el 15 de junio del 2023 al 15 de marzo del 2024.

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica de recolección de datos

Para la recopilación de los datos; en la investigación se aplicó la técnica de la encuesta; los cuales fueron elaborados teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores.

- Encuesta

Según Hernández et al. (2014) la encuesta es el instrumento más común de recopilación de datos que consisten en un conjunto de preguntas sobre una o más variables medibles. En la investigación se utilizó 30 preguntas para la variable liderazgo transformacional, mientras que en la variable gestión municipal se consideró 35 preguntas validadas por expertos (**Ver anexo 5**).

b) Instrumento de recolección de datos

• Cuestionario

Según Hernández et al. (2014) se basa en una serie de ítems abiertas o cerradas sobre variables a valorar y son probablemente el instrumento de recopilación de datos más utilizado. Según Hernández et al. (2014). En la investigación se utilizó el cuestionario validado (Miranda, 2023) que consta de 65 ítems de las variables liderazgo transformacional y la variable gestión Municipal. Con una valoración del 1 al 5 en la escala de Likert.



- 1 : Nunca
- 2 : Casi nunca
- 3 : A veces
- 4 : Casi siempre
- 5 : Siempre

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1 Población

La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012), en la investigación se consideró a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea, según el Cuadro Analítico de Personal (Ver Anexo 8).

3.4.2 Muestra

La muestra es un pequeño extracto de una población total (García et al, 2015). Para lo cual en la investigación se consideró la muestra censal de la población de la municipalidad distrital de Ananea.

Tabla 1

Número de trabajadores de Municipalidad Distrital de Ananea, 2023.

Oficinas y Subgerencia	Numero de trabajador
Oficina de Administración y Finanzas	15
Oficina de Administración Tributaria y Fiscalización	3
Oficina de Supervisión y Liquidación de inversiones	9
Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	15



Oficinas y Subgerencia	Numero de trabajador
Subgerencia de Desarrollo Humano e InCLUSión Social	19
Subgerencia de Medio Ambiente y Servicios	10
Subgerencia de Desarrollo Económico	9
TOTAL	80

Nota. Extraído del Cuadro para Analítico del Personal de la Municipalidad Distrital Ananea, (2011).

Según la tabla 1, se visualiza la información extraída de acuerdo con el Cuadro Analítico de Personal (CAP), de la Municipalidad Distrital de Amana, 2011, donde se consideró a 80 trabajadores administrativos de la institución, de acuerdo al organigrama.

3.5 PROCEDIMIENTO

Se detalla seguidamente:

3.5.1 Metodología de investigación

La metodología que se utilizó en la investigación fue deductivo, debido que permite hacer afirmaciones específicas basadas en hechos generales, se basa en él estudió de hechos generales para luego formular la hipótesis y explicar las afirmaciones realizadas, comprobando así su verdad (Hernández et al, 2014).

3.5.2 Enfoque de investigación

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo, porque se recolectarón datos para verificar la hipótesis, a través de tablas y gráficas que muestran magnitudes precisas y evitan afirmaciones tan imprecisas y subjetivas como "muchos, pocos, bastantes, una parte". Además, es necesario saber para que fueron útiles y como se van a procesar. (Del Cid et al, 2011).



3.5.3 Alcance de investigación

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos (Sampieri et al, 2014). En la investigación se comprobó el nivel de correlacional de ambas variables de acuerdo con el análisis estadístico en el software Spss (v. 27).

3.5.4 Diseño de investigación

La investigación no experimental es el estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Sampieri et al, 2014). La investigación tiene un diseño no experimental.

3.6 DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANALISIS DE RESULTADOS

Para codificar los datos se utilizó los programas de decodificación de datos mediante ítems, que nos recomienda para el procesamiento de datos estadísticos. (Hernández et al, 2014) para el caso de la investigación se utilizó el programa SPSS v27.

3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2
Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	Valores	Diseño: Diseño no experimental de corte transversal
		Confianza	
		Entusiasmo	Método: Deductivo
		Carismático	
		Respeto	Nivel de investigación: Es de nivel Correlacional.
		Espíritu de equipo	
		Visión	
		Motivación	Población: Para la población se consideró a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea.
		Compromiso	
		Comunicación personalizada	Muestra censal: Se consideró a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea.
Gestión Municipal	Motivación inspiracional	Entrenador o mentor	Técnica Encuesta Instrumento. Cuestionario
		Atención	
		Empatía	
		Comprensión	
		Estimulación	
		Racionalización	
		Creatividad	
		Presupuesto participativo	
		Seguridad ciudadana	
		Atención oportuna	
Inclusiva	Estimulación intelectual	Políticas económicas	
		Estrategias de recaudación	
		Políticas laborales	
		Cobertura	
		Acceso a los servicios	
		Consideración por la minoría	
		Políticas de inclusión	
		Rendición de cuentas	
		Acceso a los informes y presupuesto	
		Abierta	Orientación al ciudadano
Políticas económicas			
Estrategias de recaudación			
Políticas laborales			
Cobertura			
Acceso a los servicios			
Consideración por la minoría			
Políticas de inclusión			
Rendición de cuentas			
Acceso a los informes y presupuesto			



3.8 VARIABLES

- **Liderazgo transformacional**

Para Bracho y García, (2013), definen el liderazgo transformacional como orientación se orienta a los seguidores que dan sentido a la tarea. A través de este liderazgo, se estimula la conciencia de los empleados y se les anima a aceptar y comprometerse con la misión de la organización. Como tal, tiende a motivar y cambiar a las personas, obligando a los empleados a hacer más de lo que requieren sus trabajos; generar cambios en grupos y organizaciones.

- **Gestión municipal**

La gestión municipal es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas, físicas y culturales del municipio y de su población, para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable (Huaynate, 2017).

3.9 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.9.1 Análisis de correlación

Se entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ningún variable extraña, considerando al estadístico Rho de Spearman mediante el software SPSS (v. 27) se procesó las correaciones y las figuras de dispersión, ello de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad (Hernández et al., 2014).

3.9.2 Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad sirve para determinar la validez del instrumento, mediante pruebas piloto con el estadístico alfa de cronbach. Teniendo como parametros del 0 al 1. Para el análisis de confiabilidad del estudio se realizó en 65 ítems del instrumento, donde se visualiza en la tabla 3 la confiabilidad de ambas variables, considerando al autor (Malhotra, 2008).

Tabla 3

Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	30

Nota. Resultados de la prueba de fiabilidad en el software SPSS.

En la tabla 3 se visualiza, los resultados de la prueba de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional resultó 0.883, siendo mayor al alfa de cronbach de 0.7, indicando la confiabilidad del instrumento y aceptabilidad para la aplicación del instrumento de la investigación.

Tabla 4

Prueba de fiabilidad de la variable gestión municipal.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.902	35

Nota. Resultados de la prueba de fiabilidad en el software SPSS.

Según la tabla 4 se obtuvo como resultado de la prueba de fiabilidad de la variable gestión municipal resultó 0.902, siendo mayor al alfa de cronbach de 0.7,

indicando la confiabilidad del instrumento y la fiabilidad para la aplicación del instrumento de la investigación.

- **Análisis de normalidad**

Tabla 5

Prueba de normalidad.

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable liderazgo transformacional	0.335	80	0.000	0.760	80	0.000
Variable gestión municipal	0.331	80	0.000	0.754	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba de normalidad en el software SPSS.

Para el análisis de la prueba de normalidad permitió definir qué tipo de distribución tienen los datos de la muestra, estas divergen en dos tipos, paramétricas o normales y no paramétricas o no normales, el factor determinante es: Si gráficamente se asemeja a la Campana de Gauss quiere decir que su distribución fue no paramétrica, ya que $p = 0.00$ siendo menor a $p < 0.05$, por ende, se consideró al estadístico Rho de Spearman para las respectivas correlaciones. Finalmente se consideró al estadístico Kolmogorov Smirnov ya que la muestra supera a 50.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación se determinó los objetivos, contrastación de hipótesis, finalmente la discusión con otros autores.

4.1 ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS

4.1.1 Resultados de la dimensión influencia idealizada

Tabla 6

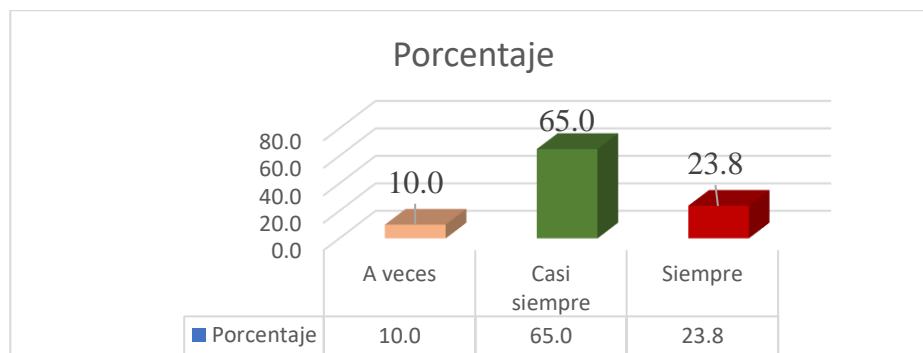
Dimensión influencia idealizada.

Dimensión influencia idealizada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	10.0	10.1	10.1
	Casi siempre	53	65.0	65.8	75.9
	Siempre	19	23.8	24.1	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 2

Dimensión influencia idealizada en porcentaje.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Los resultados de la tabla 6 y figura 2, en la dimensión influencia idealizada en la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno fueron: el 65.0 % respondieron “casi siempre” que representa a 53 trabajadores; así mismo el 10.0

% respondieron “a veces” que representa a 8 trabajadores, interpretando que los trabajadores de la Municipalidad Afronta los conflictos de forma profesional, demostrando autoconfianza y energía en sus juicios y decisiones, así mismo manteniendo una actitud positiva frente a las adversidades y respetando las opiniones de los demás aunque no esté de acuerdo.

4.1.2 Variable gestión municipal

Tabla 7

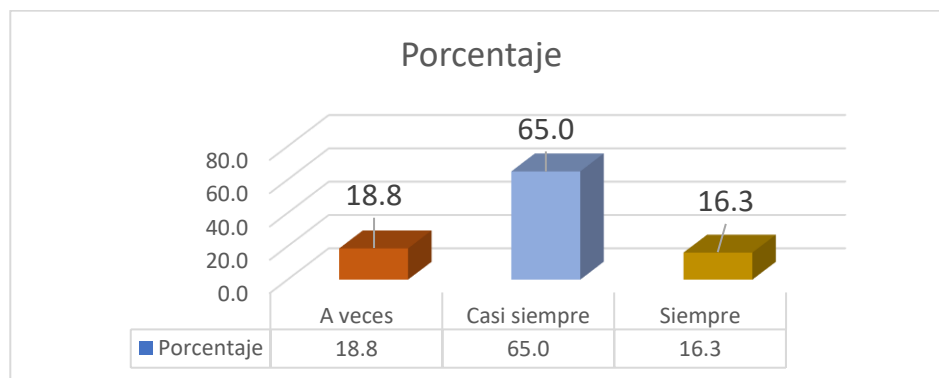
Variable gestión municipal.

Variable gestión municipal					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	15	18.8	18.8	18.8
	Casi siempre	52	65.5	65.0	83.8
	Siempre	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 3

Variable gestión municipal en porcentaje.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Los resultados de la tabla 7 y figura 3, en la variable gestión municipal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno fueron: el 65.5 % respondieron “casi siempre” que representa a 52 trabajadores; así mismo el 16.3 % respondieron “siempre” que representa a 13 trabajadores, interpretando que en

mayoría los trabajadores orienta a los ciudadanos, buscando aspectos estratégicos que dinamicen el desarrollo de la ciudad, teniendo actualizado el plano catastral del distrito, atendiendo a la población rural y urbana en las mismas condiciones de acuerdo a la Ley N° 28683 que establece atención preferencial, así mismo los presupuestos participativos se realizan con la participación organizada de la población.

4.1.3 Dimensión motivación e inspiración

Tabla 8

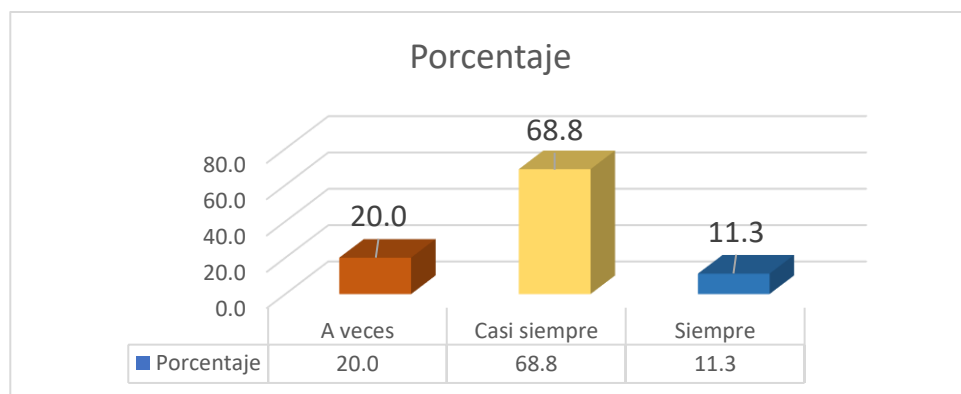
Dimensión motivación e inspiración.

Dimensión motivación e inspiración					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	20.0	20.0	20.0
	Casi siempre	55	68.8	68.8	88.8
	Siempre	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 4

Dimensión motivación e inspiración en porcentaje.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Los resultados de la tabla 8 y figura 4, en la dimensión motivación e inspiración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno

fueron: el 68.8 % respondieron “casi siempre” que representa a 55 trabajadores; así mismo el 11.3 % respondieron “siempre” que representa a 9 trabajadores, interpretando que los trabajadores de la Municipalidad mantienen la unidad del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de la gestión, construyendo una visión integral para el equipo de trabajo, además proponiendo metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad desarrollando sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.

4.1.4 Dimensión consideración individualizada

Tabla 9

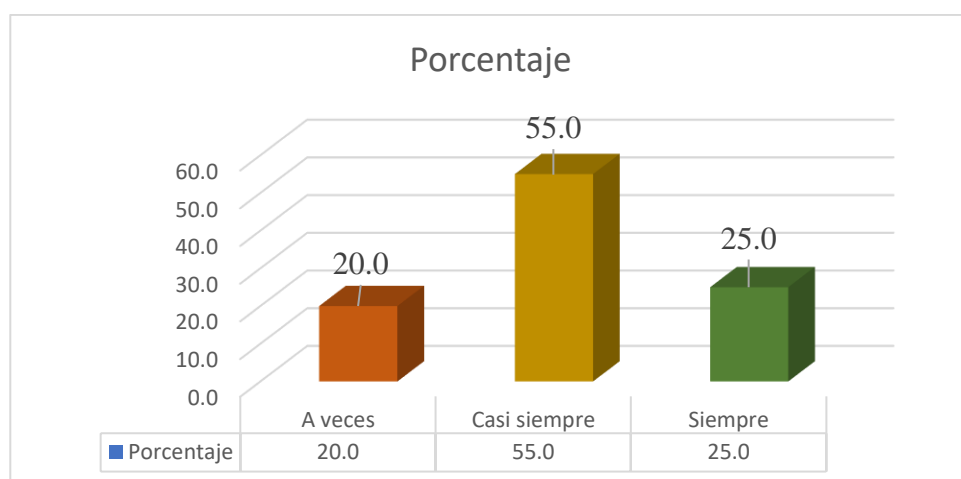
Dimensión consideración individualizada.

Dimensión consideración individualizada.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	20.0	20.0	20.0
	Casi siempre	44	55.0	55.0	75.0
	Siempre	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 5

Dimensión consideración individualizada en porcentaje.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Los resultados de la tabla 9 y figura 5, en la dimensión consideración individualizada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno fueron: el 55.0 % respondieron “casi siempre” que representa a 44 trabajadores; así mismo el 20.0 % respondieron “a veces” que representa a 16 trabajadores, interpretando que los trabajadores de la Municipalidad demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás, brindando confianza emocional en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral, teniendo un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.

4.1.5 Dimensión estimulación intelectual

Tabla 10

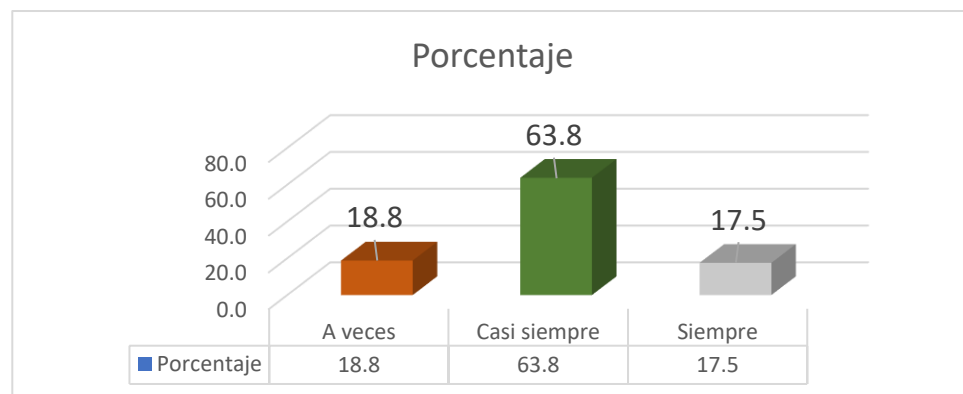
Dimensión estimulación intelectual.

Dimensión estimulación intelectual					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	15	18.8	18.8	18.8
	Casi siempre	51	63.8	63.8	82.5
	Siempre	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 6

Dimensión estimulación intelectual en porcentaje.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Los resultados de la tabla 10 y figura 6, en la dimensión estimulación intelectual en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno fueron: el 63.8 % respondieron “casi siempre” que representa a 51 trabajadores; así mismo el 17.5 % respondieron “a veces” que representa a 14 trabajadores, interpretando que los trabajadores de la Municipalidad atienden con amabilidad, tiene la capacidad de entender y compartir sus sentimientos, estimulando la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo de la misma se sugiere nuevas formas de solucionar el problema y tener un buen juicio crítico y utilizando su creatividad como una alternativa para realizar su trabajo.

4.2 RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS

4.2.1 Resultados correspondientes al objetivo específico 1:

Analizar la relación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

Tabla 11

Correlación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.

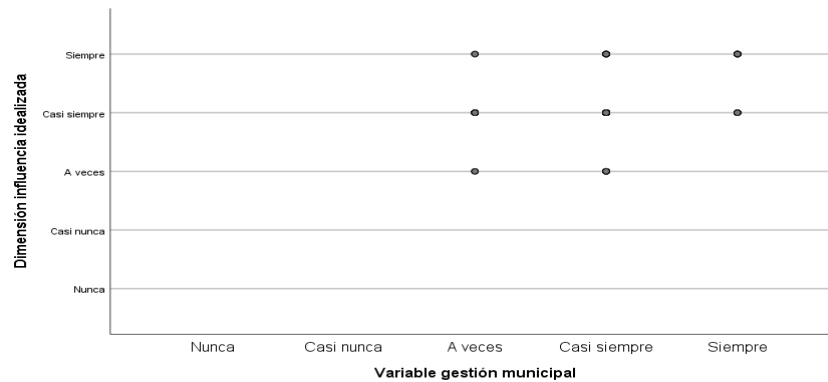
Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión influencia idealizada	Coeficiente de correlación	Dimensión influencia idealizada	Variable gestión municipal
			1.000	,315**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	80	80
	Variable gestión municipal	Coeficiente de correlación	,315**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	80	80

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

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 7

Dispersión de Correlación de la dimensión influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

De acuerdo con el resultado de la tabla 11 y figura de dispersión 7, se observa como resultado de la correlación de la dimensión influencia idealizada y la variable gestión municipal: 0.315 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva débil de acuerdo con los niveles de correlación del autor (Hernández et al, 2014).

4.2.2 Resultados correspondientes al objetivo específico 2

Analizar la relación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

Tabla 12

Correlación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	Dimensión motivación inspiracional	Variable gestión municipal
			1.000	,268*
		Sig. (bilateral)		0.016
		N	80	80

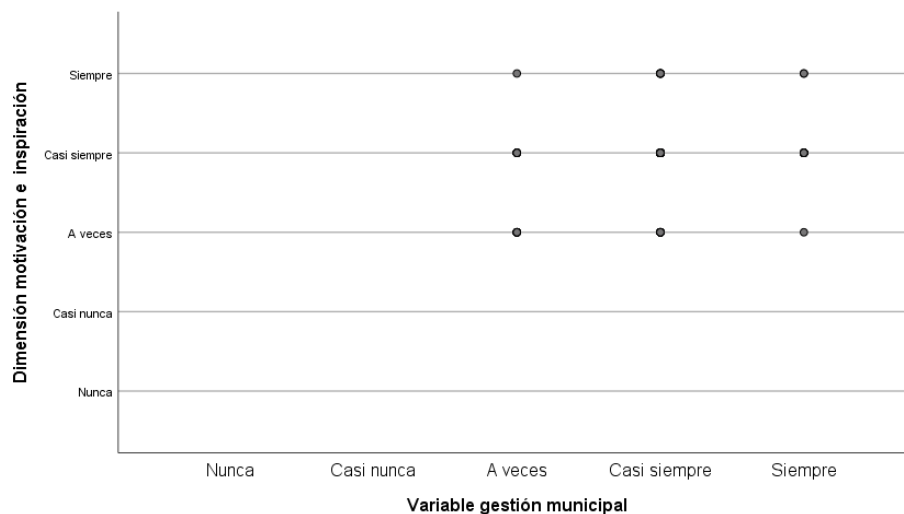
Variable gestión municipal	Correlaciones		
	Coefficiente de correlación	,268*	1.000
Sig. (bilateral)	0.016		
N	80	80	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 8

Dispersión de correlación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

De acuerdo con el resultado de la tabla 12 y figura de dispersión 8, se observa como resultado de la correlación de la dimensión motivación inspiracional y la variable gestión municipal: 0.268 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva débil de acuerdo con los niveles de correlación del autor (Hernández et al, 2014).

4.2.3 Resultados correspondientes al objetivo específico 3

Analizar la relación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

Tabla 13

Correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.

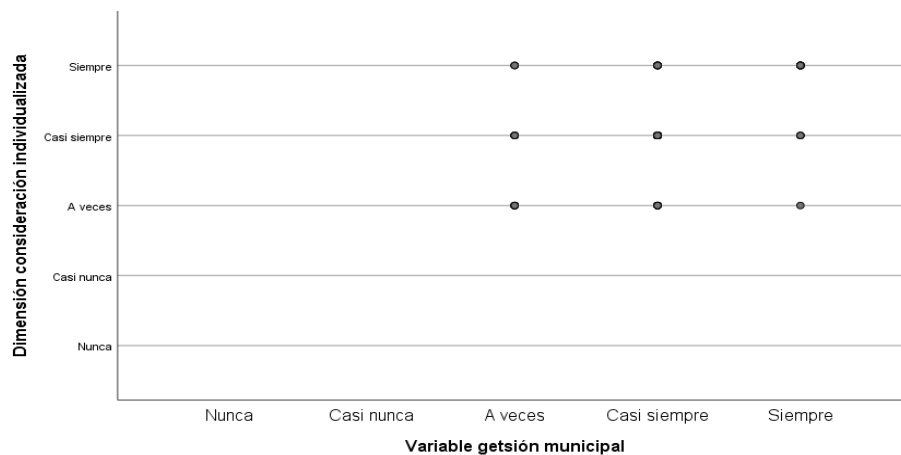
Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión consideración individualizada	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Dimensión consideración individualizada	Variable gestión municipal
			1.000	,381**
		N	80	80
	Variable gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,381**	1.000
		N	80	80

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

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 9

Dispersión de correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

De acuerdo con el resultado de la tabla 13 y figura de dispersión 9, se observa como resultado de la correlación de la dimensión consideración

individualizada y la variable gestión municipal: 0.381 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva débil de acuerdo con los niveles de correlación del autor (Hernández et al, 2014).

4.2.4 Resultados correspondientes al objetivo específico 4

Analizar la relación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023

Tabla 14

Correlación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.

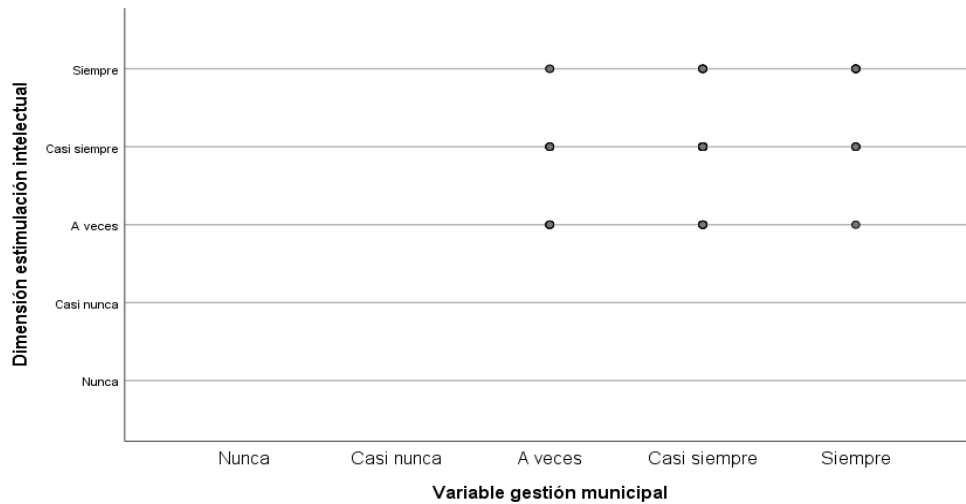
Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión estimulación intelectual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Dimensión estimulación intelectual	Variable gestión municipal
			1.000	,349**
		N	80	80
	Variable gestión municipal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,349**	1.000
		N	80	80

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

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 10

Dispersión de correlación de la dimensión estimulación intelectual y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

De acuerdo con el resultado de la tabla 14 y figura de dispersión 10, se observa como resultado de la correlación de la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión municipal: 0.349 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva débil de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Hernández et al, 2014).

4.2.5 Resultados correspondientes al objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.



Tabla 15

Correlación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.

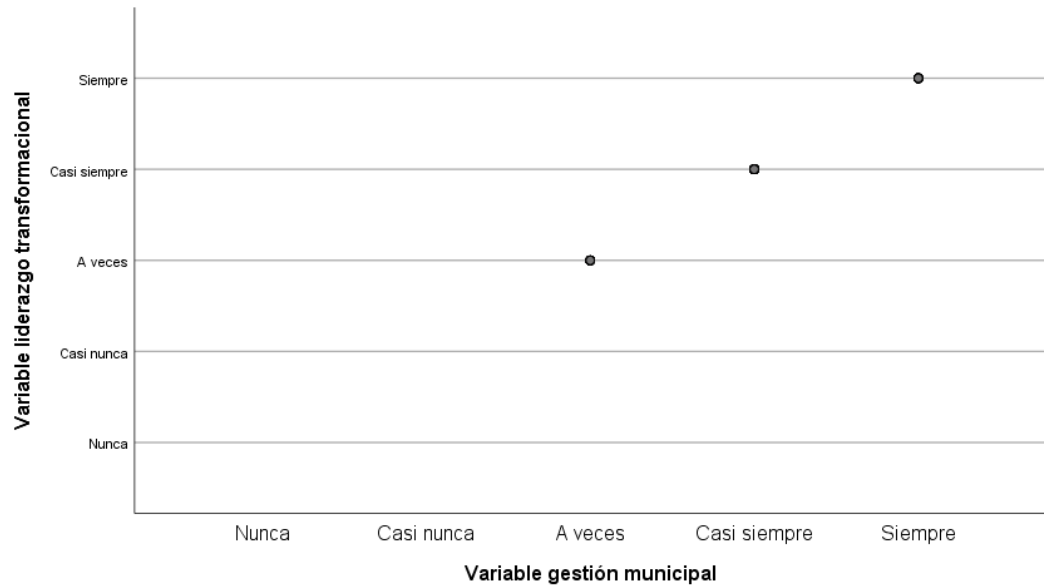
			Correlaciones	
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	Variable liderazgo transformacional	Variable gestión municipal
	liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	1.000	,511**
		N	80	80
	Variable gestión municipal	Sig. (bilateral)	,511**	1.000
		N	0.000	80
		N	80	80

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

Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

Figura 11

Dispersión de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea.



Nota. Obtenido del software Spss (v. 27).

De acuerdo con el resultado de la tabla 15 y figura de dispersión 11, se observa como resultado de la correlación de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión municipal: 0.511 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva media de acuerdo con los niveles de correlación del autor (Hernández et al, 2014).



4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 Prueba de Hipótesis Específico 1

H1: La dimensión influencia idealizada se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

H0: La dimensión influencia idealizada no se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión influencia idealizada resultó $p= 0.005$, siendo menor a la significancia bilateral $p<0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: La dimensión motivación inspiracional se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

H0: La dimensión motivación inspiracional no se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión motivación inspiracional resultó $p= 0.016$, siendo menor a la significancia bilateral $p<0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



4.3.3 Prueba Hipótesis Específica 3

H1: La dimensión consideración individualizada se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

H0: La dimensión consideración individualizada no se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión consideración individualizada resultó $p= 0.000$, siendo menor a la significancia bilateral $p<0.005$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.3.4 Prueba Hipótesis Específica 4

H1: - La dimensión estimulación intelectual se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

H0: - La dimensión estimulación intelectual no se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión estimulación intelectual resultó $p= 0.002$, siendo menor a la significancia bilateral $p<0.005$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



4.3.5 Prueba de hipótesis general

H1: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera significativa con gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.

- **Regla de decisión**

- Si $\alpha < 0,05$, rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

Si $\alpha > 0,05$, aceptar la hipótesis nula (H0) y rechazar la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación en la variable liderazgo transformacional y la variable gestión municipal resulto $p = 0.000$, siendo menor a la significancia bilateral $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



4.1. DISCUSIÓN

En el estudio se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Dimensión influencia idealizada:** El Rho de Spearman fue 0.315, indicando una correlación positiva débil, con un valor de significancia $p=0.005$ = 0.005 . Esto permitió aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la nula (H0), interpretándose que los trabajadores de la municipalidad abordan los conflictos de manera profesional, mostrando autoconfianza y energía en sus juicios y decisiones.
- **Dimensión motivación inspiracional:** Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.268, indicando una correlación positiva débil, con $p=0.016$ = 0.016 .
- **Dimensión consideración individualizada:** El Rho de Spearman fue 0.381, lo que refleja una correlación positiva débil, con un nivel de significancia $p=0.000$ = 0.000 .
- **Dimensión estimulación intelectual:** El Rho de Spearman alcanzó 0.349, indicando nuevamente una correlación positiva débil, con $p=0.002$ = 0.002 .
- **Liderazgo transformacional y gestión municipal:** Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.511, lo que indica una correlación positiva moderada. Además, el valor de significancia fue $p=0.000$ = 0.000 , menor al nivel establecido ($p < 0.005$), confirmando la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la nula.

Estos resultados coinciden con investigaciones previas:



- **Cruz y Verdezoto (2022)** reportaron una correlación de 0.064 ($p < 0.05$) y concluyeron que existía evidencia para aceptar la hipótesis alterna.
- **Santamaría (2022)** utilizó el coeficiente R de Pearson, obteniendo una correlación positiva débil de 0.173 ($p = 0.05$), confirmando también la hipótesis alterna.
- **Reyes y Villanueva (2024)** evidenciaron una correlación positiva moderada ($Rho = 0.488$) entre liderazgo transformacional y gestión municipal.
- **Miranda (2023)**, mediante el Rho de Spearman, obtuvo una correlación significativa de 0.687 ($p = 0.000$), lo que reafirma una relación positiva.
- **Sarmiento (2022)** encontró un Rho de Spearman de 0.707 con $p < 0.05$, indicando una relación moderada y significativa.
- **Bazán (2022)** concluyó que existía una relación significativa entre liderazgo transformacional y variables administrativas ($p = 0.000$).
- **Díaz y Quiñones (2018)** determinaron una correlación significativa entre el comportamiento idealizado y el liderazgo pedagógico ($Rho = 0.688$, $p = 0.000$).

En conclusión, los hallazgos corroboran que el liderazgo transformacional guarda una relación significativa y positiva con la gestión municipal, lo que refuerza la importancia de estas prácticas en el ámbito administrativo.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se en la dimensión influencia idealizada resultó 0.315 según Rho de Spearman, indicando que existe correlación positiva débil; esto refleja que los trabajadores de la Municipalidad enfrentan los conflictos de manera profesional, demostrando autoconfianza y energía en sus juicios y decisiones. Además, manteniendo una actitud positiva frente a las adversidades y respetando las opiniones de los demás, incluso cuando no coinciden con ellas.

SEGUNDA: En la dimensión motivación inspiracional resultó 0.268 en el Rho de Spearman, indicando correlación positiva débil; esto sugiere que los trabajadores de la Municipalidad mantienen la unidad del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de la gestión, construyendo una visión compartida para el equipo de trabajo, y proponen metas y proyectos orientados al bienestar común. Así mismo, desarrollando un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.

TERCERA: En la dimensión consideración individualizada resultó 0.381 en el Rho de Spearman, mostrando una correlación positiva débil; esto indica que los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía, comprendiendo los necesidades y emociones de los demás. También brindando confianza emocional en cuanto a problemas que afectan el normal desempeño laboral, teniendo un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.

CUARTA: En la dimensión estimulación intelectual resultó 0.349 en el Rho de Spearman, indicando correlación positiva débil; esto implica que los trabajadores de la Municipalidad atienden con amabilidad, muestran



compresión y la capacidad de entender y compartir sus sentimientos, estimulando la tolerancia a las diferencias de opinión entre los integrantes del equipo de trabajo de la misma, que sugieran nuevas formas de solucionar el problema, tener un buen juicio crítico y utilizando su creatividad como una alternativa para mejorar su desempeño en el trabajo.

QUINTA: En la variable liderazgo transformacional y la variable gestión municipal resultó 0.511 en el Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva media. Este resultado permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea y autoridades realizar programas de capacitación orientado a fortalecer y desarrollar la confianza y el respeto entre compañeros de la institución. Estas capacitaciones también deben incluir el empoderamiento de los líderes carismáticos para que puedan promover el entusiasmo y la práctica de valores con lo cual el líder podrá conducir así un propósito común el cual es el logro de metas y objetivos.

SEGUNDA: Se recomienda a los líderes de cada oficina y subgerencia promover actitudes como optimismo ante situaciones adversas y no perder las esperanzas ante los problemas, motivación para que sientan impulso y la energía para lograr los objetivos y el espíritu de equipo para que se sientan orgullo y leales al equipo, además como líderes de oficina deben contagiar la visión de la institución para que tengan el apoyo de la fuerza laboral.

TERCERA: Se recomienda a la unidad de recursos humano establecer un sistema de soporte que brinde comunicación personalizada a los trabajadores. Este sistema debe promover la empatía, la atención a las necesidades individuales, y el dialogo constructivo para mejorar el entorno laboral, con el cual permitir el crecimiento profesionalmente y el logro de nuevas oportunidades de aprendizaje en los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda a los subgerentes de las diferentes áreas organizar talleres especializados en el pensamiento crítico y creativo de manera que logren pensar profundamente acerca de las cosas y descubrir mejores maneras de



ejecutar sus tareas y también plantear soluciones innovadoras para los problemas operativos y estratégicos de la municipalidad.

QUINTA: Se recomienda a los mandos directivos de la municipalidad a seguir fomentando el liderazgo transformacional brindando oportunidades para el desarrollo de un equipo de trabajo que apoye el crecimiento individual y colectivo, que a la vez afecte positivamente en la gestión pública y puedan generar mejores políticas locales, así también atención oportuna a la población en un lenguaje entendible, implementando la simplificación administrativa, resumiéndose en un equipo de profesionales capaces de lograr los objetivos y metas trazadas dentro de la municipalidad.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas, G. (2016). *La Gestión Municipal*. Obtenido de Semanario Universidad: <https://semanariouniversidad.com/opinion/la-gestion-municipal/>
- Avila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Badia, J. (1985). *El estado unitario*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5006607.pdf>
- Ballart, X. (1997). *Gestion publica, analisis y evaluacion de politicas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/27460.pdf>
- Ballesteros, L., y Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>
- Barriga, G. (2017). Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/ecd73697-681b-4a2f-815e-776e0fd5626b/content>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70684182/3c08a7312f01048b773d002f68e1d589a38a-libre.pdf?1636049225=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLeadership_and_performance_beyond_expect.pdf&Expires=1733249352&Signature=QTxucsxh4FIF2jRFEBfZgYiVL
- Bazan, A. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93408/Bazan_BA D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (T. ed., Ed.) Pearson Educación de Colombia Ltda. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernaola, N., y Vidaurre, J. (2020). *Liderazgo transformacional en personal de mandos medios altos de dos grandes empresas de lima metropolitana*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/93b1a6be-184a-43c7-9212-50da9b36475b/content>
- Bracho, O., y García, J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4451074.pdf>



- Carrera, J., y Nación, A. (2020). Liderazgo transformacional como método alternativo para el desempeño laboral en las organizaciones. Revisión sistemática de la literatura y metaanálisis. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64032/Carrera_LJH-Naci%C3%B3n_BAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casiano, D., y Cueva, E. (2020). *Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019*. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382020000200157
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa priada federico villarreal de la provincia de Talara*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3
- Clavijo, R., y Bautista, M. (2020). *La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4677/467761669009/html/>
- Cornejo, A. (2022). *Mejora de la satisfacción laboral mediante la motivación inspiracional en trabajadores administrativos del Sistema de Administración de Justicia de Lima, 2021*.
- Cruz, V., y et al. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>
- De la Cruz, Y., y Verdezoto, D. (2022). *Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9145>
- Del Cid, A., y et al. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología. 2da edición*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- DGRGL. (2017). *PERÚ: Estado unitario y descentralizado: Características del modelo y marco normativo*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/685B7074D9B56723052582730081D1BD/\\$FILE/351.0073-Z43.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/685B7074D9B56723052582730081D1BD/$FILE/351.0073-Z43.PDF)
- Díaz, J., y Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>
- Durán, M., y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. Colombia: Revista Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135-147.



- Esquivel, R., y et al. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756317.pdf>
- García, J., y et al. (2015). *Introducción a la metodología de investigación en ciencias de la salud*. México: McGrawHill.
- Gaxiola, J. (2013). *La efectividad y la eficiencia en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/23/ART3.pdf>
- Gómez, J., y et al. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Gonzáles, N. (2010). Barzelay y la burocracia: orientación al cliente y participación ciudadana. Obtenido de <https://revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/view/58517/51748>
- Gonzáles, O., y et al. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Hernández, R., y et al. (2014). *Metodología de investigación*. Mexico: McGrawHill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaynate, A. (2017). *La gestión municipal y la seguridad ciudadana en el distrito de Lince, 2016*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6367/Huaynate_PA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20municipal%20es%20una,administrativamente%20eficiente%20y%20ambientalmente%20sustentable.
- INEI. (2024). Perú: Percepción ciudadana de la gobernabilidad, democracia y confianza en las Instituciones. Obtenido de https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_%20gobernabilidad.pdf
- López, E., y et al. (2017). *Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- López, M., y Enache, M. (2009). Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54912882005.pdf>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. Obtenido de <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>



- Mamani, E. (2021). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el nivel de Gestión Municipal de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román - 2019*. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5381>
- Mendoza, I., y al, e. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación Universidad La*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/25656845.pdf>
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Miranda, P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020*. Obtenido de <http://190.119.174.92/handle/UNAMBA/1224>
- Naser, A. (2021). *Gobierno abierto y ciudadanía en el centro de la gestión pública: Selección de artículos de investigación*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47256/1/S2100371_es.pdf
- Nogueira, H. (1985). *El estado unitario, los procesos de descentralización regional y el estado federal*. Obtenido de <https://www.eure.cl/index.php/eure/article/download/985/97>
- Ortún, V. (1995). *Gestión pública: Conceptos y métodos*. Obtenido de <http://84.89.132.1/~ortun/publicacions/RAE95.pdf>
- Oslak, O. (2013). *Gobierno abierto: hacia un nuevo paradigma de gestión pública*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/coleccion5rg.pdf>
- PCM. (2015). *Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública*. Obtenido de <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/manual-para-la-atencion-a-la-ciudadania.pdf>
- Quispe, C. (2018). *Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno 2017*. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13923>
- Reátegui, J. (2021). Modelo innovador para desarrollar liderazgo transformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56786>
- Reyes, L., y Villanueva, Y. (2024). Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3323>



- Rodríguez, A., y García, G. (2012). *Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>
- Rojas, G. (2019). *Ejercicio del Liderazgo Transformacional que perciben los trabajadores operativos de la empresa Kanay S.A.C – SecheGroup, periodo 2019*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4466/TRABSUFICIENCIA_ROJAS_GERALDINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojero, R., Gómez, J., y Quintero, L. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Romero, L. (2021). *Experiencias en liderazgo transformacional en el municipio de Ocaña, Norte de Santander*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/05cb48e7-55fb-4bf1-ade9-fabd3d557ccc/content>
- Sánchez, I. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Estilos_de_direcci%C3%B3n_y_liderazgo_en_las/GjmnEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Santamaría, M. (2022). *Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. “Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi”*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8873>
- Saravia, E. (2014). *Caracterización de Estilos de Liderazgo mediante el Análisis de Redes Sociales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6763273.pdf>
- Sarmiento, M. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Municipalidad provincial del Santa, durante el periodo 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97837>
- Suing, A., y et al. (2017). *Orientación al ciudadano en el “gobierno electrónico” de los municipios del Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559444>
- Sunta, M., y Ballesteros, L. (2021). *Factores relacionados al liderazgo transformacional de los administradores de las empresas privadas del cantón Salcedo*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32061>
- Tapia, J., y et al. (2022). *Gestión municipal y desarrollo local*. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/57/54/76?inline=1>
- Thompson, F. (2008). *Las tres caras de la gestión pública*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792008000200007



Vara, H. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa* (Vol. 451 pp). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Velasquez, K. (2020). *Liderazgo transformacional: evolución y características*. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15072>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO	INSTRUMENTOS
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno, periodo 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la dimensión de influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno, periodo 2023</p> <p>Objetivos específicos: Analizar la relación de la dimensión de influencia idealizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea – Puno, periodo 2023</p> <p>Hipótesis específicas La dimensión de influencia idealizada se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.</p> <p>La dimensión de motivación inspiracional se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.</p>	Liderazgo Transformacional	<p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Orientación al ciudadano</p>	<p>Valores</p> <p>Confianza</p> <p>Entusiasmo</p> <p>Carismático</p> <p>Respeto</p> <p>Espíritu 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>Diseño: Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Nivel de investigación: Es de nivel Correlacional.</p> <p>Población: Para la población se consideró a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea. Muestra censal: Se consideró a 80</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento. Cuestionario</p>

Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?	Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.	de Ananea - Puno, periodo 2023.	Gestión Municipal			trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea.
¿Cuál es la relación de la dimensión individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023?	Analizar la relación de la dimensión individualizada y la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.	La dimensión individualizada se relaciona positivamente con la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Ananea - Puno, periodo 2023.		Políticas económicas		
				Estrategias de recaudación		
				Políticas laborales		
				Cobertura		
				Acceso a los servicios		
				Inclusiva	Consideración por la minoría	
					Políticas de inclusión	
				Abierta	Rendición de cuentas	
					Acceso a los informes y presupuesto	



ANEXO 2. Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITO DE ANANEA – PUNO

INSTRUCCIONES: Por favor se le recomienda que sea consistente a lo largo del cuestionario al contestar cada una de las afirmaciones. Marque con una (X) donde corresponda y/o escriba los espacios en blanco.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

GENERO:

a. Masculino () b. Femenino ()

Respuestas a utilizar:

1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: influencia idealizada						
1	Es consecuente con la práctica de valores y principios de una buena gestión.					
2	Afronta los conflictos de forma profesional					
3	Demuestra autoconfianza y energía en sus juicios y decisiones.					
4	Focaliza una visión de futuro de manera optimista.					
5	Se identifica con entusiasmo sobre las metas propuestas.					
6	Mantiene una actitud positiva frente a las adversidades.					
7	Actúa de manera neutral para ganarse el respeto de los demás.					
8	Respeto las opiniones de los demás aunque no esté de acuerdo.					
Dimensión: Motivación e inspiración						
9	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 emocional 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 conocimientos 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 su trabajo.					



30	Propone ideas sobre capacitaciones y recursos 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 CODISEC, articula sus trabajos con el Centro de salud, PNP y Fiscalía.					
37	Se diagnostica 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 - ahorro 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 meritocracia.					
46	Se tiene y capacita al talento humano.					
Dimensión: Unitaria y descentralizada						
47	Los trabajadores municipales brindan servicios 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 conversación 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 actualizados.					
58	La contratación del personal está 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 y adquisiciones.					

¡¡Muchas Gracias!!.....



ANEXO 3. Solicitud a la Municipalidad Distrital de Ananea.

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA
EJECUCION DE PROYECTO DE
INVESTIGACION.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ananea.

SR. ALC. PERCY HUICHI MAMANI

Yo, German Brotherman Quea Trujillo,
con el grado de bachiller en la escuela
profesional de ciencias contable y
administrativas de la escuela profesional
de Administración - Universidad
Nacional del Altiplano - Puno"
identificado con DNI 71953276
domiciliado en el Jr. Gualberto Huichi
600 del distrito de Ananea, provincia de
San Antonio de Putina, departamento
de Puno, con el debido respeto me
presento y expongo:

Que, estando apto para la realización de mi trabajo de investigación titulado
**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITO DE ANANEA – PUNO"**, para poder obtener el título
profesional en Administración, **solicito que mediante su dirección se me
autorice ejecutar el proyecto de investigación.**

Por lo expuesto.

Por ser justo y legal acceda a mi petición.

Puno, 14 de noviembre del 2023


German Brotherman, Quea Trujillo
DNI: 71953276



ANEXO 5. Validación de expertos

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

N°	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 MICHAELBASTIDAS
DE ABRIL
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

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 DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS
Facultad de Ciencias Veterinarias y Zootecnia
Dr. Ulises S. Quispe Gutiérrez
DOCENTE

Sello y firma del experto



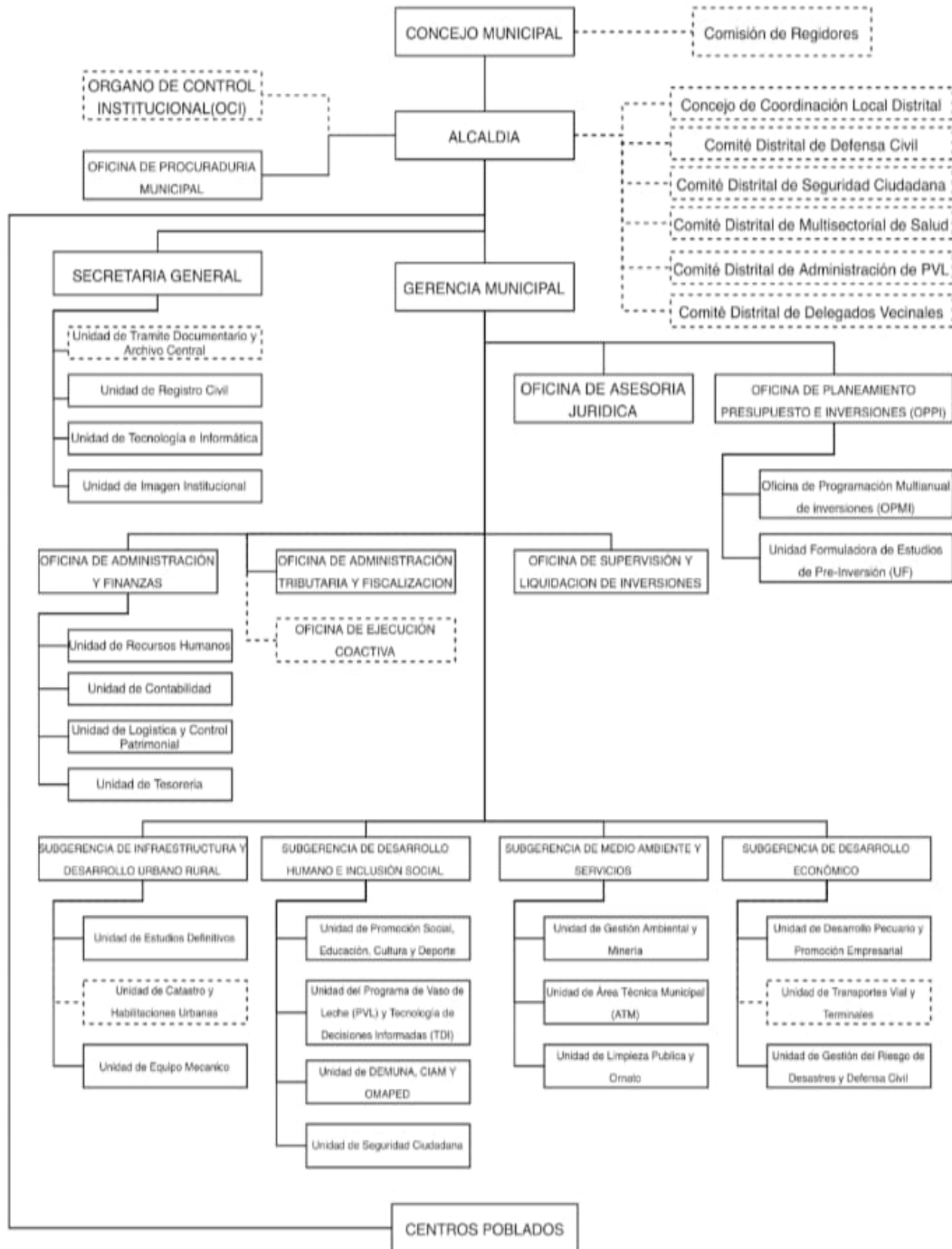
ANEXO 6. Niveles de correlación del Rho de Spearman.

Niveles de correlación	
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

Nota. (Hernández et al, 2014)

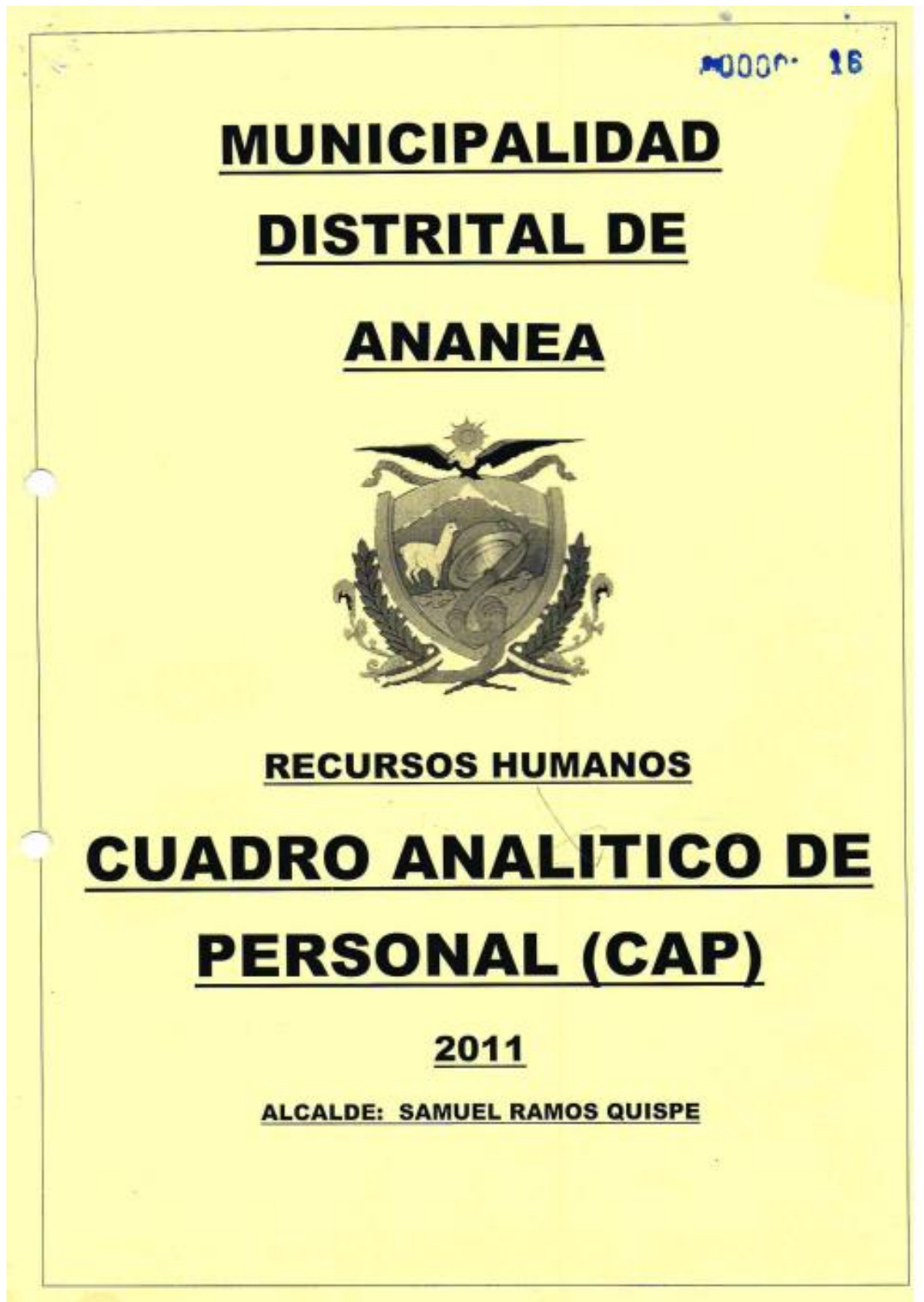
Anexo 7: Organigrama de la Municipalidad

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANANEA





ANEXO 8. Cuadro analítico de personal.





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ANANEA**



**PRESUPUESTO ANALÍTICO DE
PERSONAL (PAP)**

ANANEA - 2011 - SAN ANTONIO DE PUTINA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANANEA

PROVINCIA DE SAN ANTONIO DE PUTINA - PUNO
Ciudad Dorada de los Andes



ACUERDO DE CONCEJO
N° 015 -2011-MDA-

Ananea, 31 de marzo del 2011



VISTO:
La Sesión Ordinaria llevado a cabo el día 31 de marzo del 2011, se ha tomado el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO:

Que, al amparo de los Artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, las municipalidades son órganos de Gobierno Local y como tal tienen autonomía económica, política y administrativa en asuntos de su competencia, disposición que es concordante con lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, en sesión de Concejo Municipal realizado el día 31 de marzo, se acordó la Aprobación de Instrumentos de Gestión de la Municipalidad Distrital de Ananea, el cual es aprobado por unanimidad y por votación.

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades, conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, el Concejo Municipal por unanimidad tomo el siguiente.

ACUERDO:

Artículo Primero.- APROBAR los Instrumentos de Gestión de la Municipalidad Distrital de Ananea como son los siguientes:

- Reglamento de Organización y Función (ROF)
- Presupuesto Analítico – Cuadro Analítico del Personal (CAP)
- Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)
- Manual Clasificador de Cargos

Artículo Segundo.- ENCARGAR el cumplimiento del presente Acuerdo de Concejo a la Gerencia Municipal y Secretaria General y demás Oficinas para su Cumplimiento

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE





PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

CONTENIDO

08570013

Presentación.....	3
Base Legal.....	5
Objetivos.....	6
Características.....	6
Utilidad.....	7
Gestión de Personal.....	8
Formato de Detalle.....	8
Presupuesto Analítico Personal - PAP.....	10
Organigrama Estructural de la Municipalidad Distrital de Ananea.....	14



PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL (PAP)

ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANANEA
SECTOR: GOBIERNO LOCAL

DENOMINACION DEL CARGO ORGANICA		ORGANO DEL GOBIERNO LOCAL										
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO		ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD 8%	COSTO TOTAL PAP
					Ocup.	PREVIT.						
01	Alcalde	Electo	S/C	FP	1	0	400.00	600.00	2,080.00	24,960.00	2,246.40	28,206.40
02	Secretaría de Alcaldía	Contrato	T2-05-675-2	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
03	Chofer de Alcaldía	Contrato	T3-60-245.2	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,800.00	21,600.00	1,944.00	24,544.00
Total Unidad orgánica					3	0	1,200.00	1,800.00	5,380.00	64,560.00	5,810.40	73,370.40



DENOMINACION DEL CARGO		ORGANO DE DIRECCION										
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA		GERENCIA MUNICIPAL										
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO		ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD 8%	COSTO TOTAL PAP
					Ocup.	PREVIT.						
04	Gerente Municipal	Contrato	D2-05-300-1	SP-DS	1	0	400.00	600.00	3,800.00	45,600.00	4,104.00	50,704.00
05	Secretaría de Gerencia Municipal	Contrato	T1-05-675-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
Total Unidad orgánica					2	0	800.00	1,200.00	5,300.00	63,600.00	5,724.00	71,324.00



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
ANANEA
M. Javier Chugur Aruazo
GERENTE

PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

DENOMINACION DEL CARGO		ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL										
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA		PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL										
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO		ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD 9%	COSTO TOTAL PAP
					OCCUP.	PREVIT.						
06	Procurador Público Municipal	Contrato	D5-40-620-1	SP-DS	1	0	400.00	600.00	2,500.00	30,000.00	2,700.00	33,700.00
Total Unidad orgánica					1	0	400.00	600.00	2,500.00	30,000.00	2,700.00	33,700.00



DENOMINACION DEL CARGO		ASESORAMIENTO										
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA		ORGANO DE ASESORAMIENTO										
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO		ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD 9%	COSTO TOTAL PAP
					OCCUP.	PREVIT.						
07	Aesor Legal	Contrato	P4-40-005-2	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	3,500.00	42,000.00	3,780.00	46,780.00
08	Planiamiento Presupuesto e Inversiones	Contrato	P3-05-610-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	3,000.00	36,000.00	3,240.00	40,240.00
09	Técnico en Planificación	Contrato	T4-05-805-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
Total Unidad orgánica					3	0	1,200.00	1,800.00	8,500.00	102,000.00	9,180.00	114,180.00

*Legislador de Arequipa y
Legislador del CTR*

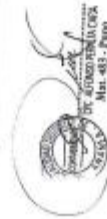


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
AREQUIPA
M. Jorge Ochoa Zúñiga
Intendente

JUC 05

PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

ORDEN	DENOMINACION DEL CARGO		CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO		ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD 9%	COSTO TOTAL PAP
	CARGO ESTRUCTURAL	CARGO DE APOYO				OCUPADO	PREVISTO						
10	Secretaría General		Contrato	P3-00-005-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
11	Relaciones Públicas - Imp. Exp. Externas		Contrato	P3-10-005-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
12	Técnico Administrativo - Triemestre Documentario		Contrato	T4-05-707-2	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
13	Administrador y Finanzas		Contrato	D3-05-260-1	SP-DIS	1	0	400.00	600.00	3,000.00	36,000.00	3,240.00	40,240.00
14	Contador General		Contrato	P4-05-225-2	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,800.00	33,600.00	3,024.00	37,624.00
15	Auxiliar de Contabilidad - SIAF		Contrato	A3-05-110-1	SP-AP	1	0	400.00	600.00	1,800.00	21,600.00	1,944.00	24,544.00
16	Tesorería (s)		Contrato	P2-05-065-2	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,300.00	27,600.00	2,494.00	31,094.00
17	Auxiliar en Tesorería		Contrato	A3-05-160-1	SP-AP	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
18	Cajero - Recaudador		Contrato	P1-05-054-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
19	Jefe Personal		Contrato	P2-05-065-2	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
20	Feje de Abastecimiento y logística		Contrato	P3-05-338-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,500.00	24,300.00	2,187.00	26,887.00
21	Auxiliar en Abastecimiento		Contrato	T3-05-707-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,900.00	21,600.00	1,944.00	24,544.00
22	Asistente de Adquisiciones		Contrato	T4-05-707-2	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
23	Almacenero (s) Responsable de patrimonio y archivo central		Contrato	T3-05-707-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
24	Técnico informático		Contrato	T4-05-707-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
25	Guardián		Contrato	T2-05-994-2	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
26	Guardián		Contrato	A3-05-870-2	SP-AP	1	0	400.00	600.00	1,200.00	14,400.00	1,296.00	16,696.00
Total Unidad orgánica						17	0	8,800.00	10,200.00	32,400.00	383,100.00	34,479.00	433,579.00



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
AREQUIPA
M. T. Víctor Quiroz Muñoz
SECRETARÍA

0000 04

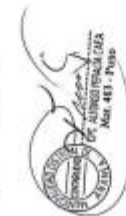
PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

N° ORDEN	DENOMINACION DEL CARGO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PROMOCION SOCIAL										COSTO TOTAL PAP
		ORGANO DE LINEA										
	CARGO ESTRUCTURAL	CONDICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO	ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESALUD 8%		
					PR OCU P	EV IT.						
42	Sub Gerencia de Servicios Sociales	Contrato	D3-55-078-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00
43	Encargado DEMUNA	Contrato	P3-55-375-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
44	Encargado de OIMAPED - y Adulto Mayor	Contrato	P3-55-375-1	SP-EJ	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00
45	Jefe de Registro Civil	Permanente	T2-55-653-1	SP-AP	1	0	400.00	600.00	1,300.00	15,600.00	1,404.00	18,004.00
46/56	Personal de Seguridad Ciudadana	Contrato	A3-05-870-3	SP-AP	10	0	400.00	600.00	2,400.00	28,800.00	2,592.00	32,392.00
57	Policia Municipal	Permanente	T1-55-607-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,200.00	14,400.00	1,296.00	16,696.00
58	Encargado del Programa Vaso de Leche	Contrato	T455-738-1	SP-ES	1	0	400.00	600.00	1,500.00	18,300.00	1,647.00	20,347.00
Total Unidad organica					16	0	11,600.00	17,400.00	173560	785,100.00	70,696.00	2,337,265.00



O = Ocupado
P = Previsto

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
ANANEA
M. Raul Cordero Mascar
Gerente



0000 02

PRESUPUESTO ANALITICO PERSONAL - PAP

DENOMINACION DEL CARGO		SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANA - RURAL										
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA		ORGANO DE LINEA										
N° ORDE N	CARGO ESTRUCTURAL	CONCICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO	ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD %	COSTO TOTAL PAP	
27	Sub Gerente de Infraestructura Urbana y Rural	Contrato	D4-05-290-2	SP-DS	1 0	400.00	600.00	3,500.00	42,000.00	3,780.00	46,780.00	
28	Encargado de Estudios y Proyectos	Contrato	P3-35-435-1	SP-EJ	1 0	400.00	600.00	3,000.00	36,000.00	3,240.00	40,240.00	
29	Asistente Administrativo Infraestructura	Contrato	A3-05-160-1	SP-AIP	1 0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00	
30	Unidad Formuladora	Contrato	P3-35-435-1	SP-EJ	1 0	400.00	600.00	2,500.00	30,000.00	2,700.00	33,700.00	
31	Jefe de Equipo Mecánico y mantenimiento	Contrato	A1-35-580-1	SP-AIP	0 1	400.00	600.00	2,000.00	24,000.00	2,160.00	27,160.00	
32/33	Operador de Maquinaria	Permanente	A1-35-580-1	SP-AIP	2 2	400.00	600.00	3,000.00	36,000.00	3,240.00	40,240.00	
34/35	Chofer de Volquete	Permanente	T3-60-245-2	SP-ES	2 0	400.00	600.00	2,800.00	33,600.00	3,024.00	37,624.00	
Total Unidad orgánica					8 3	2,800.00	4,200.00	18,300.00	219,600.00	19,764.00	246,364.00	



DENOMINACION DEL CARGO		SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y MEDIO AMBIENTE										
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA		ORGANO DE LINEA										
N° ORDE N	CARGO ESTRUCTURAL	CONCICION LABORAL	CODIGO	CLASIFICACION	SITUACION DEL CARGO	ESCOLARIDAD	AGUINALDO	REMUNERACION MENSUAL	BASE IMPONIBLE	ESSALUD %	COSTO TOTAL PAP	
36	Sub Gerente de Desarrollo Económico y medio Ambiente	Contrato	D3-05-290-1	SP-DS	1 0	400.00	600.00	2,500.00	30,000.00	2,700.00	33,700.00	
37	Promotor de Conservación del Medio Ambiente	Contrato	D3-05-290-1	SP-EJ	1 0	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00	
38/39	Promotor Desarrollo Pecuario	Contrato	A2-45-085-2	RE	1 1	400.00	600.00	1,500.00	18,000.00	1,620.00	20,620.00	
40/41	Operador de Limpieza Publica y parques y Jardines	Contrato	A1-65-910-1	RE	1 1	400.00	600.00	3,200.00	38,400.00	3,456.00	41,856.00	
Total Unidad orgánica					4 2	1,600.00	2,400.00	8,700.00	104,400.00	9,396.00	113,796.00	



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
AREQUIPA
M. Ángel Cordero Muñoz
GERENTE

ANEXO 9. Evidencias fotográficas.

