



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024

René Alvaro Ticona Choquetico

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor:
Dr. José Oscar Huanca Frías



Juliaca – Perú, 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024

René Alvaro Ticona Choquetico

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor:
Dr. José Oscar Huanca Frías



Juliaca – Perú, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024

René Alvaro Ticona Choquetico

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías

Juliaca - Perú, 2025

Ticona-Choquetico, R. A. (2025). *Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Ticona Choquetico, René Alvaro.

TÍTULO: Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (135 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000166-05/T52

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. José Oscar Huanca Frías

PALABRAS CLAVE:

Gobierno local, gestión municipal, liderazgo transformacional, rendimiento institucional.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024”
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

René Alvaro Ticona Choquetico

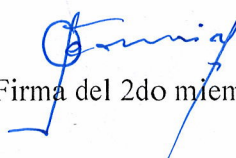
Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Mgtr. Solanyela Naomy Medina Choque
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

Dr. Octavio Condori Mamani
JURADO



Firma del 2do miembro

Mgtr. Betty Luzmila Calizaya Zevallos
JURADO



Firma del 3er miembro

Dr. José Oscar Huanca Frías
ASESOR



Firma del asesor

René Alvaro Ticona Choquetico

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024.do...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:586708218

Fecha de entrega

5 may 2026, 5:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 may 2026, 5:55 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEdocx

Tamaño del archivo

4.3 MB

135 páginas

27.836 palabras

160.935 caracteres



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 05.05.2026 18:04:41 -05:00

14% 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 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  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 advertimos 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.

 Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.05.2026 18:04:53 -05:00

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por su entrega constante, afecto y dedicación a lo largo de estos años de esfuerzo y perseverancia. Les agradezco profundamente, pues gracias a su apoyo he alcanzado este logro y me he formado como la persona que soy actualmente.

Con sincero reconocimiento, consagro este trabajo académico a ustedes.

A mis hermanos Diego y Deyvis, por su afecto incondicional y las experiencias compartidas. Unidos, seguiremos siendo indetenibles.

A mi mentor, Tte. Choque, por su apoyo emocional y fuente de inspiración. A todos aquellos que me han brindado su ayuda y sabiduría, les agradezco de todo corazón.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. José Huanca, mi asesor, por su orientación esencial, paciencia constante y acompañamiento académico, pilares en la elaboración de esta investigación.

Al alcalde Sr. Jesús Quispe Mamani, por su apoyo continuo y compromiso con el progreso de nuestra comunidad.

A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, por su disposición y transparencia en la implementación del instrumento de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Indice de contenido	6
Indice de tablas	9
Indice de figuras	11
Indice de anexos	12
Resumen	13
Abstract	14
Introducción	15
Capítulo I	
Planteamiento del problema	17
1.1 Problema de investigación	17
1.2 Preguntas de investigación	20
1.2.1 Pregunta general	20
1.2.2 Preguntas específicas	20
1.3 Objetivos de investigación	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4 Justificación	21
Capítulo II	
Revisión de literatura	24
2.1 Antecedentes	24
2.1.1 Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes nacionales	28
2.1.3 Antecedentes locales	31
2.2 Marco teórico	34
2.2.1 El liderazgo de rango completo de Bass & Avolio: importancia del liderazgo transformacional	34
2.2.2 Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030: fundamentos y enfoque conceptual	39
2.3 Marco conceptual	46
2.3.1 Liderazgo transformacional	46
2.3.2 Influencia idealizada	46

2.3.3	Motivación inspiradora	47
2.3.4	Estimulación intelectual	47
2.3.5	Consideración individualizada	47
2.3.6	Gestión municipal	47
2.3.7	Planificación	48
2.3.8	Organización	48
2.3.9	Dirección	48
2.3.10	Control	49
2.4	Hipótesis de investigación	49
2.4.1	Hipótesis general:	49
2.4.2	Hipótesis específicas:	49
2.5	Variables de investigación / categorías de análisis	50
2.5.1	Variables de investigación	50
2.5.2	Categorías de análisis	53
Capítulo III		
Materiales y métodos		54
3.1	Diseño de investigación	54
3.1.1	Enfoque de investigación	54
3.1.2	Alcance de investigación	54
3.1.3	Diseño de investigación	54
3.2	Ambito de estudio	55
3.3	Población y muestra	55
3.3.1	Población	55
3.3.2	Muestra	56
3.4	Recolección de datos	56
3.4.1	Técnica	56
3.4.2	Instrumentos	57
3.4.3	Validez y confiabilidad	58
3.4.4	Procedimiento	59
3.5	Análisis de datos	60
3.5.1	Procedimiento de análisis de datos	60
3.5.2	Pruebas estadísticas aplicadas	60
3.5.3	Manejo de datos atípicos y faltantes	61
3.5.4	Interpretación de los resultados	60
Capítulo IV		

Resultados y discusión	63
4.1 Resultados	63
4.1.1 Evaluación de la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach.	63
4.1.2 Análisis de las pruebas de normalidad para las variables	64
4.1.3 Estadísticos descriptivos y análisis de correlación entre las variables de estudio	66
4.1.4 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 1	71
4.1.5 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 2	73
4.1.6 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 3	76
4.1.7 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 4	79
4.2 Discusión	82
4.2.1 Discusión del liderazgo transformacional y la gestión municipal	82
4.2.2 Discusión de las dimensiones de liderazgo transformacional y gestión municipal	84
Conclusiones	88
Recomendaciones	90
Referencias	92
Anexos	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resumen del CAP de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	55
Tabla 2	Análisis de confiabilidad para la variable: Liderazgo Transformacional	62
Tabla 3	Análisis de confiabilidad para la variable: Gestión Municipal	62
Tabla 4	Pruebas de normalidad para la variable Liderazgo Transformacional	64
Tabla 5	Pruebas de normalidad para la variable Gestión Municipal	65
Tabla 6	Descriptores estadísticos de la variable: Liderazgo Transformacional	66
Tabla 7	Descriptores estadísticos de la variable: Gestión Municipal	68
Tabla 8	Correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa (rho de Spearman)	69
Tabla 9	Tablas cruzadas de las variables de estudio	70
Tabla 10	Descriptores estadísticos de la dimensión 1: Influencia Idealizada	71
Tabla 11	Correlación entre la Influencia Idealizada y la Gestión Municipal (rho de Spearman)	72
Tabla 12	Tablas cruzadas de la dimensión Influencia Idealizada y la Gestión Municipal	73
Tabla 13	Descriptores estadísticos de la dimensión 2: Motivación Inspiradora	73
Tabla 14	Correlación entre la Motivación Inspiradora y la Gestión administrativa (rho de Spearman)	75
Tabla 15	Tablas cruzadas de la dimensión Motivación Inspiradora y la Gestión Municipal	76
Tabla 16	Descriptores estadísticos de la dimensión 3: Estimulación intelectual	76
Tabla 17	Correlación entre la Estimulación intelectual y la Gestión administrativa (rho de Spearman)	78
Tabla 18	Tablas cruzadas de la dimensión Estimulación intelectual y la Gestión Municipal	79
Tabla 19	Descriptores estadísticos de la dimensión 4: Consideración Individualizada	79

Tabla 20	Correlación entre la Consideración Individualizada y la Gestión administrativa (rho de Spearman)	81
Tabla 21	Tablas cruzadas de la dimensión Consideración Individualizada y la Gestión Municipal	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de distribución de datos del Liderazgo Transformacional en un Gráfico Q-Q	64
Figura 2	Diagrama de distribución de datos de la Gestión Municipal en un Gráfico Q-Q	65
Figura 3	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos del Liderazgo Transformacional	67
Figura 4	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la variable: Gestión Municipal	68
Figura 5	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Influencia Idealizada	71
Figura 6	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Motivación Inspiradora	74
Figura 7	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Influencia Idealizada	77
Figura 8	Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Consideración Individualizada	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Ficha técnica del cuestionario: Liderazgo transformacional	97
Anexo 2	Ficha técnica del cuestionario: Gestión municipal	99
Anexo 3	Instrumento de recojo de datos	100
Anexo 4	Validación de instrumentos	103
Anexo 5	Matriz de consistencia	119
Anexo 6	Operacionalización de variables	120
Anexo 7	Evidencias de trabajo de campo	121
Anexo 8	Alfa de Cronbach por supresión de cada ítem: liderazgo transformacional	128
Anexo 9	Alfa de Cronbach por supresión de cada ítem: gestión municipal	130
Anexo 10	Cuadro para la asignacion del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas	134

RESUMEN

Este estudio tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional (LT) y la gestión municipal (GM) en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en 2024. Se empleó un diseño no experimental, de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo de corte transversal. Tanto la muestra y población fue conformada por 71 trabajadores, quienes han respondido estos cuestionarios antes validados por el juicio de expertos en el tema. La confiabilidad de los instrumentos fue alta, verificado con el coeficiente Alfa de Cronbach = 0,965 y 0,966, tanto para el liderazgo transformacional y gestión municipal respectivamente. Al no cumplir los supuestos de normalidad, se aplicó la correlación de Spearman. Los resultados indican una correlación positiva muy alta entre liderazgo transformacional y gestión municipal ($\rho = 0,903$, $p < 0,001$, $n = 71$), confirmando la hipótesis general. En cuanto a los objetivos específicos, se halló que la influencia idealizada esta relacionada positivamente con la gestión municipal ($\rho = 0,856$, $p < 0,001$), en cuanto a la motivación inspiracional presentó una relación muy alta ($\rho = 0,917$, $p < 0,001$), en tanto la estimulación intelectual mostró la asociación más fuerte ($\rho = 0,918$, $p < 0,001$) y por su parte la consideración individualizada también evidenció una relación significativa ($\rho = 0,904$, $p < 0,001$). Estos hallazgos confirman que el LT influye de manera significativa en la mejora de la GM, favoreciendo procesos de planificación, la organización, la dirección y el control haciéndolos más eficaces. En conclusión, se valida la hipótesis general al demostrarse que el desarrollo optimo de competencias transformacionales en los servidores y funcionarios que son líderes municipales se asocia con una gestión institucional eficiente, participativa y orientada a los resultados. No obstante, los resultados deben interpretarse con cautela al tratarse de este tipo de estudio (correlacional-transversal), limitado a una sola municipalidad. Se recomienda la implementación de un programa piloto de fortalecimiento del liderazgo transformacional con evaluación pre y post intervención.

Palabras clave: gobierno local, gestión municipal, liderazgo transformacional, rendimiento institucional

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transformational leadership (TL) and municipal management (MM) in the District Municipality of Cabanillas in 2024. A non-experimental, correlational design with a quantitative, cross-sectional approach was used. The population and sample consisted of 71 employees who completed questionnaires previously validated by expert judgment. Instrument reliability was high, verified by Cronbach's alpha coefficients of 0.965 and 0.966 for transformational leadership and municipal management, respectively. Because the normality assumptions were not met, Spearman's correlation was applied. Results show a very strong positive correlation between transformational leadership and municipal management ($\rho = 0.903$, $p < 0.001$, $n = 71$), confirming the main hypothesis. Regarding the specific objectives, idealized influence was positively related to municipal management ($\rho = 0.856$, $p < 0.001$); inspirational motivation showed a very strong relationship ($\rho = 0.917$, $p < 0.001$); intellectual stimulation exhibited the strongest association ($\rho = 0.918$, $p < 0.001$); and individualized consideration also demonstrated a significant relationship ($\rho = 0.904$, $p < 0.001$). These findings indicate that TL significantly contributes to improvements in MM, enhancing planning, organization, direction, and control processes and making them more effective. In conclusion, the general hypothesis is supported: the optimal development of transformational competencies among municipal leaders and officials is associated with efficient, participatory, and results-oriented institutional management. However, these results should be interpreted with caution given the correlational cross-sectional design and the study's limitation to a single municipality. A pilot program to strengthen transformational leadership with pre- and post-intervention evaluation is recommended.

Keywords: institutional performance, local government, municipal management, transformational leadership.

INTRODUCCIÓN

La MDC (Municipalidad Distrital de Cabanillas) representa el nivel más cercano del Estado al ciudadano, encargada de servicios, desarrollo local, gestión territorial y ejecución administrativa. En el contexto peruano, los municipios enfrentan retos crecientes de eficiencia, innovación, rendición de cuentas y adaptación a demandas sociales (Ríos Villagómez et al., 2023). En particular, en el distrito de Cabanillas, la GM debe responder a contextos geográficos, sociales y económicos complejos con recursos limitados.

En el ámbito organizacional, el LT se ha consolidado como un modelo que busca involucrar y motivar a los colaboradores hacia la visión común, estimular su creatividad y promover el cambio institucional (Bass M & Avolio J, 1994). En el sector público local, su aplicación cobra relevancia porque permite que los funcionarios no solo respondan a órdenes, sino que compartan una visión de mejora, innovación y adaptación continua al entorno. Estudios en municipios del Perú demuestran que existe una relación entre LT y el desempeño institucional (Salas Cutipa, 2024; Sardon Ari, 2024). Por ejemplo, en la MPP (Municipalidad Provincial de Puno) se reportó una correlación muy significativa entre LT y la gestión administrativa ($\rho = 0,874$) (Salas Cutipa, 2024)

Sin embargo, en muchos municipios distritales como Cabanillas esa transición de un estilo gerencial tradicional hacia uno transformacional es incompleta o deficiente. Se observan prácticas concentradas en el control y supervisión rutinaria más que en la innovación, baja autonomía en el personal técnico y una limitada cultura de implicancia y motivación interna. Estas carencias afectan directamente los procesos de planificación estratégica, eficiencia administrativa, coordinación interdepartamental y rendición de cuentas local. En ese sentido, resulta pertinente investigar la manera en que se manifiesta el LT en la estructura municipal de Cabanillas y cómo ello impacta en sus resultados con el servicio que brindan a la población.

El documento está estructurado en capítulos que facilitan su lectura y permiten comprender de manera progresiva el estudio. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema desde los contextos global, regional y local, donde se describen las dificultades vinculadas al liderazgo en la gestión y la relación con las limitaciones que enfrentan los

gobiernos locales para lograr una adecuada gestión municipal; se presenta también la pregunta general y específicas; así como el objetivo general y específicos; además de exponer la justificación y el alcance del estudio. El Capítulo II presenta la revisión de literatura considerando los antecedentes internacionales, nacionales y locales; el marco teórico, tanto con las variables y dimensiones, específicamente influencia idealizada (II), motivación inspiradora (MI), estimulación intelectual (EI) y consideración individualizada (CI); el análisis de la PNMGP (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública) al 2030, incluyendo el problema público de la modernización, los objetivos prioritarios, la gestión por procesos y del conocimiento; y por supuesto el marco conceptual. El Capítulo III presenta materiales y métodos, se detalla el diseño de investigación, ámbito de estudio, población y muestra, técnica e instrumentos, validez y confiabilidad, procedimiento de campo y el análisis de datos con las pruebas estadísticas aplicadas e interpretación de resultados. El Capítulo IV presenta los resultados y la discusión. Finalmente, se desarrollan las conclusiones que sintetizan los principales hallazgos y la confirmación o rechazo de las hipótesis: general y específicas, seguidas de las recomendaciones, las referencias y los anexos, lo que permite comprender el vínculo entre LT y GM en la MDC.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Contexto global

Los estudios en cuanto al liderazgo centrados en la alta dirección pública exponen problemas recurrentes que afectan la gestión en diversos niveles. Más allá de la presencia o ausencia de integridad pública, existen limitaciones técnicas y culturales que inciden directamente en la habilidad de las organizaciones municipales para planear, coordinar y valorar sus acciones. Entre los problemas derivados de estilos de liderazgo poco efectivos se reportan la escasa identificación entre líderes y colaboradores, la baja motivación para el cumplimiento de objetivos institucionales, la ausencia en la visión estratégica, falta de estímulo a la innovación, y la tendencia a decisiones centradas únicamente en el control administrativo y no en la mejora organizacional (Contreras-Carreto & Ramírez-Montiel, 2020). En el ámbito internacional se ha documentado que modelos de gestión que no incorporan prácticas transformacionales generan entornos de trabajo reactivos, con reducido aprendizaje institucional y baja capacidad para implementar políticas públicas complejas (Bass & Avolio, 1994)

Asimismo, la gestión municipal enfrenta retos estructurales globales que interactúan con el liderazgo: incremento de demandas ciudadanas por servicios de calidad, necesidad de transparencia administrativa, competencia por recursos limitados y presión por resultados que requieren coordinación intersectorial. En este marco, la literatura muestra que el LT que promueve visión, MI, EI y CI se asocia con mejores indicadores de desempeño institucional, mayor innovación organizativa y aumento de la satisfacción laboral entre servidores públicos (Bass & Riggio, 2006; y Fernández, 2021). Por tanto, en contextos locales, en el mundo, la ausencia de prácticas transformacionales tiende a traducirse en deficiencias concretas: planificación incompleta, limitaciones en la capacidad de implementación de proyectos, baja capacidad de respuesta ante contingencias y deterioro del clima organizacional. Estas vinculaciones entre liderazgo y gestión municipal configuran el marco conceptual global que orienta el presente estudio.

Contexto regional

Frecuentemente, en la región Puno se palpan problemáticas que, aunque a menudo visibilizadas por la prensa como casos de irregularidades, tienen raíces en fallas de gestión e insuficiencias en prácticas directivas. Estudios y trabajos de campo en municipios de Puno identifican brechas en capacidad técnica, escasa articulación entre áreas y limitadas prácticas de liderazgo orientadas al cambio institucional (G. B. Quea Trujillo, 2024; Salas Cutipa, 2024). Estas carencias se traducen en una tendencia a priorizar procedimientos operativos y controles puntuales sobre procesos de planificación estratégica y mejora continua.

Informes técnicos y auditorías en la región Puno muestran además un número importante de obras públicas paralizadas y procesos con deficiencias administrativas, situaciones que no solo responden a presuntas irregularidades sino también a problemas de gestión como planificación deficiente, supervisión técnica insuficiente y coordinación interinstitucional limitada (INEI, 2023). Investigaciones académicas realizadas en municipalidades provinciales y distritales de Puno han encontrado correlaciones significativas entre la percepción de liderazgo transformacional y variables de gestión municipal, lo que sugiere que mejorar estilos de liderazgo puede incidir en la calidad de la gestión pública local (G. B. Quea Trujillo, 2024; Salas Cutipa, 2024).

En suma, en la región Puno se muestra que muchas municipalidades provinciales y distritales enfrentan bajos niveles de modernización institucional que impactan directamente la excelente calidad de la GM. Según un estudio, solo alrededor del 50 % de los municipios de la región alcanzan niveles moderados de avance en el proceso de modernización en el marco de la gestión en el ámbito público, y un número significativo de usuarios reportan que la atención municipal es “regular” o “baja” (Huanca Frías et al., 2021). Este déficit de modernización suele implicar falta de sistemas de planificación estratégica robustos, escasa participación ciudadana en los procesos de decisión, ausencia de herramientas para evaluar desempeño institucional, e ignorar el papel del liderazgo en las oficinas de la institución. Además, investigaciones en la MPP han registrado que, pese que el LT se capta positivamente, la capacidad de implementación de las ideas innovadoras y la coordinación entre áreas internas presentan puntajes claramente inferiores (Salas Cutipa, 2024). En Yunguyo, por ejemplo, se evidenció que aunque los

funcionarios perciben motivación inspiradora y compromiso afectivo altos, las dimensiones de EI e II obtuvieron menor correlación (es) con la eficiencia operativa y la ejecución de proyectos (Sardon Ari, 2024).

Contexto local

En la MDC, el problema del liderazgo transformacional se puede ver en la falta de dirección estratégica, o en la mínima motivación del personal y limitada comunicación entre los jefes y subordinados. Aunque se puede ver que existen funcionarios con formación en cuanto a liderazgo, las prácticas de liderazgo visualizadas sugieren la presencia en su mayoría de rasgos predominantemente transaccionales, es decir una supervisión muy vertical de ordenes que se deben acatar, poca o nula retroalimentación y escaso papel participativo por parte de los subalternos en cuanto a la selección al tomar decisiones. Esta situación llega a generar problemas en el clima organizacional, generando apatía laboral, resistencia al cambio y dificultades para alcanzar objetivos comunes (Condori Rojas & Quea Mamani, 2024). En un diagnóstico interno realizado en 2023 por la Gerencia de Planeamiento se reportó que solo el 38 % del personal considera que sus superiores promueven el trabajo en equipo o los inspiran a mejorar su desempeño (Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2023). Respecto a ello, las investigaciones recientes sostienen que cuando el liderazgo carece de motivación inspiradora y consideración individualizada, los equipos municipales presentan menor desempeño en planificación y control institucional (G. B. Quea Trujillo, 2024; Salas Cutipa, 2024). En el caso de Cabanillas, la ausencia de estrategias de comunicación y reconocimiento limita la cohesión del equipo y disminuye la identificación con la misión institucional, afectando la gestión de los proyectos y la calidad en el servicio al ciudadano.

Asimismo, una escasa práctica del LT se ve reflejado en una limitada innovación administrativa. Pese a los avances en digitalización de procesos municipales en la región, Cabanillas mantiene procedimientos manuales en registro de documentos, control de expedientes y seguimiento de obras, lo que retrasa el proceso de toma de decisiones y que aumenta la carga laboral. Según el portal del MEF (Ministerio de Economía y Finanzas), al cierre de 2023, la municipalidad presentaba un índice de ejecución presupuestal de 57 %, por debajo del promedio regional (MEF, 2023). Este dato muestra que la falta de un liderazgo promotor de innovación, autonomía y aprendizaje continuo obstaculiza el

cumplimiento de metas institucionales. Por lo tanto, los servidores y funcionarios no perciben un propósito compartido ni estímulo intelectual por parte de sus superiores, lo que repercute en una baja creatividad, escasa proactividad y menor compromiso con la eficiencia pública.

Por lo tanto, el fortalecimiento del liderazgo transformacional en Cabanillas resulta clave para revertir estos patrones organizacionales. Ya que, al implementar programas de capacitación que desarrollen habilidades de MI, II, EI y CI podrían permitir generar un entorno de confianza, colaboración y mejora continua. Además, de acuerdo con la evidencia regional, los municipios donde los directivos ejercen liderazgo transformacional presentan mejores resultados en planificación, innovación y satisfacción laboral (Fernández, 2021; Sardon Ari, 2024). Por lo que, el buen manejo de la carencia de liderazgo transformacional en este municipio no solo es una necesidad administrativa, sino una condición indispensable para lograr una mejora en la gestión municipal para que sea eficiente, participativa y orientada al desarrollo local sostenible, y así satisfacer las demandas que aquejan a la población de Cabanillas.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta General

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?

- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la influencia idealizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Establecer la relación entre la motivación inspiradora y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Enunciar la relación entre la estimulación intelectual y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación social

Este estudio beneficia principalmente a dos sectores: la MDC y la comunidad local. Para este municipio, la adopción del LT puede potenciar la creatividad, toma de decisiones oportunas, y un buen desarrollo de habilidades en funcionarios y servidores públicos. Además, fomenta el trabajo colaborativo a través de una participación activa y por supuesto en la toma de decisiones consensuadas, promoviendo tanto el crecimiento individual como grupal, lo que facilita la adaptación al cambio fortaleciendo la autoridad institucional (Coronado Espinoza et al., 2023). Por otro lado, la población de Cabanillas, que cuenta con 5,901 habitantes, especialmente aquellos que dependen de los servicios

municipales, se beneficiará de un modelo de liderazgo que optimice la eficiencia administrativa. Un enfoque basado en el LT permitirá mejorar la idoneidad en la atención de la municipalidad, garantizando procesos más eficaces y respuestas oportunas a necesidades inherentes de la ciudadanía (Franco Medina et al., 2023).

Justificación practica

Este estudio se fundamenta en las conclusiones de Contreras (2022), quien afirma que, si bien el LT no soluciona todos los desafíos de las instituciones públicas, sí constituye una herramienta estratégica que permite al líder influir positivamente en los equipos de trabajo. En contextos municipales con recursos humanos limitados, un líder transformacional puede convertirse en un modelo de buenas prácticas y ética profesional, motivando e inspirando a los servidores públicos a comprometerse con sus funciones y objetivos de la institución. La aplicación de este estilo de liderazgo contribuiría a formar un ambiente más proactivo y mucho más eficiente, fortaleciendo la cultura organizacional dentro del municipio.

Justificación teórica

Desde la perspectiva teórica, la investigación pesquisa validar los postulados del LT relacionados con la teoría de la NGP (Nueva Gestión Pública) en el área administrativa en un municipio local. Se prevé que con los aportes obtenidos permitan formular propuestas de mejora en el desarrollo de las actividades en gestión de la MDC, con el objetivo de pulir la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y fortalecer su desempeño institucional.

Asimismo, a través de los resultados de este estudio, no solo se aplicaron los principios del LT en la gestión pública, sino que también contribuye a la preparación y desarrollo técnico del personal municipal. Al comprender la interacción entre estas variables, se podrán generar nuevas hipótesis para futuras investigaciones, proporcionando el marco referencial para una buena toma de decisiones en municipios con características organizativas similares.

Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, este estudio es relevante porque diseña y valida un instrumento específico adaptado a la muestra seleccionada, permitiendo medir con precisión la relación entre el LT y la GM. La validación de ambos instrumentos por un juicio de expertos servirá como herramienta al definir las variables en la situación administrativa en un municipio local y a proponer metodologías más efectivas para el estudio y evaluación de funcionarios y servidores municipales. Esto dado que, los instrumentos arrojaron datos de una consistencia interna excelente, verificados mediante el uso del coeficiente Alfa de Cronbach (LT de 22 ítems $\alpha = 0.965$; para GM de 20 ítems $\alpha = 0.966$)

Este enfoque metodológico facilitará la identificación de un patrón y visualizar las tendencias en la aplicación del liderazgo dentro este municipio, proporcionando insumos para el diseño de estrategias de intervención y fortalecimiento del desempeño institucional. De esta manera, se espera que la información obtenida sirva de referencia para mejorar la gestión pública en municipios con problemáticas similares, promoviendo siempre una gestión más eficiente y motivada, pero más que todo orientada al servicio ciudadano.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

A continuación, se muestra el resultado de la búsqueda de estudios y artículos de carácter científico, tanto en una escala internacional, nacional y local relacionadas directamente con los objetivos de estudio:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Nasamu et al. (2025), llevaron a cabo una revisión de estudios sobre el LT en el sector estatal de Nigeria, en el cual su objetivo fue analizar la influencia del liderazgo en la eficiencia organizacional y en la prestación de servicios; la metodología consistió en una búsqueda sistemática en bases como EBSCOhost, ProQuest y Google Scholar, centrada en estudios empíricos y teóricos que abordan la relación de las dimensiones propuestas por Bass (consideradas en el presente estudio) con variables como satisfacción laboral, motivación y calidad del servicio; los hallazgos muestran que el LT tiene un impacto positivo-significativo en la entrega de servicios públicos, al fomentar la motivación de los empleados y el intercambio de conocimiento, y que la motivación laboral actúa como variable moderadora que potencia la relación liderazgo-desempeño; se destaca que en estudios previos, hasta un 79% de los funcionarios encuestados en organismos nigerianos percibieron mejoras en la orientación hacia la calidad del servicio tras la adopción de prácticas transformacionales, y que investigaciones correlacionales reportaron asociaciones positivas entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional (r entre 0,33 y 0,43 en distintos contextos); los autores concluyen que, aunque la evidencia cuantitativa es abundante, existe una carencia para explorar en profundidad los mecanismos de cambio, por lo que recomiendan investigaciones con entrevistas y grupos focales; este documento resulta pertinente para la investigación porque confirma que el LT, mediante sus dimensiones, mejora la gestión y prestación de servicios para el sector público, lo cual se vincula de manera directa con la gestión local y la necesidad de fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores locales.

Chauca Valqui et al. (2025), llevaron a cabo una revisión sistemática respecto al LT en la administración pública con la finalidad de identificar sus efectos en la eficacia organizacional, la innovación, cultura institucional y creación del valor público; para lo cual aplicaron un proceso de cribado en bases como Scopus y repositorios académicos, partiendo de 88 artículos publicados entre 2015 y 2024, de los cuales 22 cumplieron los criterios de inclusión y 18 abordaban directamente las variables centrales, combinando estudios experimentales y no experimentales, cuantitativos y cualitativos en contextos de municipalidades, en gobiernos, e instituciones educativas y de salud; los resultados muestran una relación favorable del LT en la eficacia, innovación y cultura organizacional, así como efectos positivos aunque menos destacados en la adaptabilidad y la generación de valor público, destacando que dimensiones como la MI, II y la EI fortalecen la gestión pública y la capacidad de adaptación institucional; los autores concluyen que, pese a la evidencia positiva, aún existen vacíos en el análisis de aspectos psicológicos e interacciones interpersonales, por lo que recomiendan ampliar la investigación con estudios empíricos que midan con mayor precisión los efectos en distintos niveles de gobierno, lo que resulta pertinente para esta tesis al confirmar que el LT no únicamente mejora la gestión de manera interna sino que a su vez contribuye a la creación de valor público en el ámbito municipal.

Lozada Abad et al. (2024), analizaron el impacto del LT en la gestión de proyectos (desarrollo sostenible) del GAD Parroquial de Tomebamba, en Azuay, Ecuador, con el objetivo de describir cómo las dimensiones de este estilo influyen en la planificación, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de proyectos; para ello aplicaron un enfoque mixto con estudio de caso único, encuestando a 22 actores sociales (vocales, técnicos y líderes comunitarios) mediante un cuestionario de 14 ítems en escala Likert y complementando con análisis documental de tres proyectos ejecutados en 2023; los resultados estadísticos mostraron que en la etapa de ejecución el factor más influyente fue la atención personalizada que genera sentido de pertenencia y compromiso comunitario (7,78%), mientras que en la planificación la participación comunitaria tuvo menor peso (5,67%), destacando además lo importante de poseer una comunicación efectiva, la conservación ambiental y la evaluación de impactos con porcentajes entre 6,4% y 7,7%; El autor concluye en que el LT incide positivamente en la gestión de proyectos sostenibles al fortalecer la motivación, la cohesión social y la responsabilidad ambiental, aunque se recomienda potenciar la colaboración creativa y el pensamiento crítico en la evaluación

para maximizar su aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que resulta pertinente para esta tesis al evidenciar cómo las dimensiones del LT se relaciona con la eficacia de la gestión pública local

Acarapi Flores y Quispe Quispe (2024), presentan una revisión bibliográfica sobre liderazgo transformacional en Latinoamérica centrada en la pregunta de cuáles son sus efectos en el desempeño de equipos de trabajo; para ello revisaron 10 publicaciones en español publicadas entre 2016 y 2023 obtenidas en Scielo y Google Académico e incluyeron trabajos de grado tras un cribado por pertinencia. Identifican como aportes principales que el LT mejora la motivación intrínseca, el clima organizacional, la innovación y la resiliencia institucional; describen cinco dimensiones relevantes para la gestión de calidad: estimulación intelectual, comunicación inspiradora, liderazgo de apoyo, visión y reconocimiento personal. Los autores concluyen que centrar el liderazgo en el desarrollo y bienestar de los colaboradores reduce riesgos psicosociales, aumenta la autonomía y fortalece el compromiso institucional. La revisión no presenta análisis estadístico ni tamaños del efecto, por lo que ofrece evidencia principalmente cualitativa y conceptual. Para esta tesis aporta un marco operativo útil: propone dimensiones concretas que pueden medirse en el contexto municipal y sugiere la necesidad de estudios empíricos cuantitativos que relacionen esas dimensiones con indicadores de gestión; se recomienda, por tanto, adaptar las cinco dimensiones señaladas para elaborar los instrumentos que permitan evaluar la MI, II, la CI, y la EI frente a resultados de gestión municipal.

Peña (2023) realizó un estudio centrado en las características del LT ejercido por los ejecutivos de posgrado y su incidencia en la satisfacción ocupacional de los docentes en universidades del sector público del noreste de México. La investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, de diseño transeccional y niveles: descriptivo, exploratorio-correlacional y explicativo. Se aplicaron encuestas a docentes de programas de posgrado acreditados en el PNPC (Programa Nacional de Posgrados de Calidad), empleando un instrumento que medía indicadores específicos de satisfacción ocupacional y LT. Los hallazgos encontrados mostraron que la estimulación intelectual ejercida por los jefes directivos tenía una incidencia significativa y positiva de la satisfacción docente, mientras que otras dimensiones del LT, como la MI y la II, no mostraron una correlación significativa con la satisfacción laboral. Además, se determinó que este modelo de

liderazgo explicaba solo el 13.2 % de la variabilidad de la satisfacción en cuanto al ámbito ocupacional de los docentes, lo cual indica que otros factores organizacionales también influyen en dicho fenómeno. Este estudio es relevante para la Gestión Municipal, ya que recomienda que el LT por sí mismo no suele ser suficiente cuando se requiere asegurar la elevada satisfacción laboral, sino que debe complementarse con estrategias de gestión efectivas.

Chau et al. (2022), investigaron en Vietnam la manera en que el liderazgo transformacional influye al desempeño de organizaciones de servicio público y si esa influencia pasa por dos orientaciones culturales propias de la lógica NPM: cultura orientada a resultados e innovación. Encuestaron 205 organizaciones públicas, usando escalas validadas para liderazgo transformacional, cultura orientada a resultados, cultura orientada a innovación y desempeño organizacional, y aplicaron PLS-SEM para probar relaciones directas e indirectas. Sus hallazgos muestran que el LT tiene el efecto directo y positivo sobre el desarrollo organizacional y que además favorece tanto una cultura orientada a resultados como una cultura de innovación. Sin embargo, solo la cultura orientada a resultados medió de forma significativa la relación entre desempeño y liderazgo; la cultura de innovación, aunque estimulada por líderes transformacionales, no mostró un impacto estadísticamente significativo sobre el desempeño en la muestra analizada. Los autores interpretan esto en clave contextual: en economías en transición, la innovación institucional puede ser lenta, su efecto puede requerir más tiempo para materializarse y factores como gobernanza, transparencia y autonomía condicionan su eficacia. Desde lo práctico, proponen potenciar la formación en liderazgo transformacional, promover la cultura de resultados (compromiso con metas, responsabilidad, reconocimiento) y crear condiciones más firmes para que la innovación se traduzca en resultados (recursos, evaluación a largo plazo). Señalan como limitaciones el diseño transversal, la medida perceptual del desempeño y el uso de una escala unidimensional para liderazgo.

Por último, Calderón (2021), analizó estilos de liderazgo que son predominantes en las empresas restauranteras en una zona turística en Ensenada, Baja California, a través de un estudio cuantitativo con diseño transversal descriptivo. El objetivo era caracterizar el liderazgo predominante en el sector y evaluar su impacto en la organización y en los colaboradores. Como resultados muestran que el estilo: liderazgo transaccional fue el más

frecuente, con énfasis en la dirección, en la cual los líderes supervisaban de cerca a sus subordinados para identificar y corregir errores de manera inmediata. Sin embargo, también se identificó la presencia del Liderazgo Transformacional, ya que los trabajadores percibieron a sus líderes como figuras inspiradoras y modelos a seguir, destacándose particularmente en las dimensiones de MI e II. No se hallaron diferencias que sean significativas respecto a estilos de liderazgo y factores contextuales como el género, el nivel de escolaridad o la antigüedad de los colaboradores. Estos hallazgos resultan útiles para la Gestión Municipal, ya que muestran la importancia de combinar el LT con un enfoque estructurado que permita la supervisión y corrección oportuna de errores, asegurando así la eficacia de la administración de los recursos y de la prestación de servicios públicos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En cuanto a estudios realizados a nivel nacional, Reyes Ubando y Villanueva Gerrero (2024), en un estudio desarrollado en la MPT (Municipalidad Provincial de Tacna) tuvo el objetivo de analizar la relación entre LT y la gestión institucional, en aplicación de un diseño básico, descriptivo - correlacional en trabajadores municipales; la metodología se basó en encuestas validadas estadísticamente, con altos niveles de confiabilidad (coeficientes de Alpha de Cronbach de 0.956 y 0.952), lo que permitió medir con precisión las dimensiones del LT (consideradas en este estudio) y el vínculo con la gestión administrativa; los resultados hallados mostraron una relación significativa y positiva entre estas variables, con valores de asociación elevados ($p = 0.000$), lo que confirma que el LT incide directamente en la P-O-D-C llevados a cabo en los procesos municipales; el estudio concluyó en que el liderazgo en mención fortalece la eficiencia institucional, innovación y compromiso del personal, y se recomienda consolidar prácticas de liderazgo promoviendo la participación, la creatividad y la orientación a resultados; este antecedente es relevante para la tesis porque aporta evidencia empírica en un contexto municipal peruano, mostrando de qué forma las dimensiones del LT guardan relación con la gestión pública local y ofreciendo un referente metodológico y estadístico aplicable al caso de la MDC.

Cabrera Alcalde (2023), desarrolló un estudio en la MPT con el objeto de determinar la relación entre el LT y la gestión empresarial, aplicando un estudio básico, de nivel

descriptivo, diseño correlacional, y muestra de 130 servidores; para medir las variables se usó la encuesta como técnica, y fue validada con un alto nivel de confiabilidad (Alpha de Cronbach: 0,934 - LT y 0,852 para gestión empresarial), garantizando la consistencia de los instrumentos; en cuanto a sus resultados, estos mostraron relación directa y significativa entre las variables ($p=0.000$; $V=0.781$), confirmando que las dimensiones del LT (mismas que del presente estudio) se correlacionan significativamente con la gestión empresarial, con valores de asociación que oscilaron entre $V=0.713$ y $V=0.796$; el estudio concluye que el LT ejercido en la Municipalidad de Tacna fortalece los procesos de P-O-D-C de procesos administrativos, mejorando eficiencia en la institución al igual que la calidad en los servicios públicos ofrecidos, y recomienda consolidar prácticas relacionadas al liderazgo que potencien la innovación al igual que el compromiso del personal; este antecedente es relevante para la tesis porque aporta evidencia empírica en un contexto municipal peruano, mostrando cómo las dimensiones del LT se vinculan con la gestión institucional y ofreciendo un referente metodológico y estadístico aplicable al análisis de la GM en Cabanillas.

Miranda (2023), en su tesis LT y GM de la MPG (Municipalidad Provincial de Grau), 2020”, con el propósito principal identificar la relación entre el LT y la GM de la MPG durante el año 2020. En cuanto a su metodología, el estudio es de enfoque cuantitativo, tipo correlacional; de diseño no experimental, corte transversal, aplicando el método deductivo. Los resultados determinan relación positiva considerable entre las variables estudiadas. El coeficiente para la correlación que se obtuvo en el estudio fue mediante el estadístico Rho Spearman (0.687), indicando una correlación significativa. El nivel de significancia ($p = 0.000$) fue menor al 5%, lo que señala que si el LT aumenta, lo hará también lo hace la Gestión Municipal. En cuanto a las valoraciones de los participantes, el 59.5% de los participantes consideraron que el LT de la autoridad de turno era aceptable, en contraste con el 62.2% que calificaron la GM como regular.

Calvo (2022), en su trabajo titulado “El LT y su relación con la GI (gestión institucional) municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019” se centró en estudiar cómo el LT puede influir y mejorar la GI municipal. El diseño metodológico fue no experimental, enfoque descriptivo-correlacional, muestra conformada por 50 voluntarios con muestreo no probabilístico. Para hacer efectiva la recopilación de los datos se utilizó encuestas y cuestionarios que son estructurados. Los resultados obtenidos fueron positivos,

concluyendo que el LT y la gestión institucional fueron calificados de manera muy positiva por los participantes de la investigación, lo que indicaba que ambas variables mantenían un impacto significativo en la eficiencia organizacional. Se presentó una correlación positiva respecto al LT y la GI, con un valor de correlación de 0.683, con una significancia menor al 0.05, lo que confirmaba la validez de la hipótesis general del estudio.

Castillo y Reategui (2022), en su estudio, donde tenían como principal objetivo demostrar que el LT es un factor crucial para promover cambios dentro de la GM y fomentar la transformación de estrategias innovadoras que permitan la mejora de la administración pública en las municipalidades. Se tuvo un tipo de investigación aplicada, con un diseño propositivo. Al finalizar su estudio, los investigadores identificaron varios problemas que afectan la implementación efectiva del Liderazgo Transformacional en las municipalidades. Entre estos problemas, se menciona la falta de apoyo directo por parte del alcalde hacia los trabajadores, la escasa empatía y mínima comunicación, la resistencia a nuevas ideas, y la ausencia de un enfoque colaborativo dentro del equipo de trabajo. Estos factores resultaron en un ambiente de trabajo individualista, limitando la capacidad de la institución para desarrollar estrategias innovadoras de manera efectiva y potenciar el funcionamiento de la GM.

Para culminar esta parte, Rojas León et al. (2021), investigaron la relación entre el LT y la GF (gestión financiera) en la MPS (Municipalidad Provincial de Satipo), Junín, Perú, con el objetivo de determinar cómo las dimensiones del liderazgo en mención inciden en la P-O-D-C de los recursos financieros; respecto a la metodología, fue no experimental, con nivel descriptivo-correlacional, aplicando encuestas a 106 trabajadores municipales y procesando los datos con un Rho de Spearman; los resultados detallaron una correlación significativa y positiva entre variables ($r=0.740$; $p=0.000$), indicando que ante un mayor LT, mejor GF, y en el análisis de las dimensiones se encontraron asociaciones directas en la planeación ($r=0.447$), la dirección ($r=0.666$), la ejecución ($r=0.673$) y el control ($r=0.559$), confirmando que las prácticas de LT fortalecen la eficacia en el uso de recursos y en la mayor calidad de procesos financieros; los autores concluyen que este liderazgo genera un buen clima organizacional, incrementa motivación y compromiso por el personal, y recomiendan implementar talleres de formación y planes de mejora institucional para consolidar una relación entre liderazgo y GF; este antecedente es

pertinente para la tesis porque evidencia, en un contexto municipal peruano, cómo las dimensiones del LT se vinculan con la administración de recursos, lo que refuerza la importancia de este punto de vista en la administración local.

2.1.3 Antecedentes locales

En este ámbito de estudio, Quea Trujillo (2024), investigó la relación entre LT y GM en la Municipalidad Distrital de Ananea, en Puno, en el año 2023, diseño no experimental, transversal-correlacional, con enfoque cuantitativo; con una población de 80 trabajadores municipales y se usó muestra censal, aplicando cuestionarios en escala Likert validados por expertos y una adecuada confiabilidad en materia estadística; así también, los resultados muestran que la correlación general entre LT y GM alcanzó un Rho de Spearman de 0.511, significancia $p=0.000$, indicando una relación positiva (nivel medio), mientras que en el análisis por dimensiones se obtuvieron correlaciones débiles pero significativas: II ($r=0.315$; $p=0.005$), MI ($r=0.268$; $p=0.016$), CI ($r=0.381$; $p=0.000$) y EI ($r=0.349$; $p=0.002$); se concluye que el LT incide de forma favorable en la GM, aunque con necesidad de fortalecer cada dimensión para lograr mayor repercusión en la eficiencia institucional, motivación del personal y calidad de servicios; este antecedente es relevante para la tesis porque aporta evidencia empírica en un contexto distrital peruano, mostrando cómo las dimensiones del LT se relacionan con la GM y ofreciendo un referente metodológico y estadístico aplicable al caso de Cabanillas.

Flores Luque y Pacha Larico (2024), hicieron un estudio en el municipio de Melgar-Ayaviri cuyo objetivo fue el de determinar la relación entre el LT contable y la gestión edil durante el año 2023; la investigación es de diseño no experimental, correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 105 trabajadores municipales, cuyos instrumentos fueron validados por un juicio de expertos, además alcanzaron adecuados niveles de confiabilidad; en cuanto a los resultados estadísticos mostraron el coeficiente de correlación en 0.689, evidenciando relación positiva-moderada entre LT contable y la gestión edil, confirmando que dimensiones como la contabilidad gubernamental, la EI, la II y la autoridad que es ennoblecida se asocian de manera significativa con la P-O-D-C de la gestión municipal; se concluye que el liderazgo en mención fortalece transparencia, rendición de cuentas y una eficiencia en el uso de recursos, generando impacto favorable en la mejora de calidad de servicios públicos, y se recomienda consolidar prácticas de

liderazgo que puedan promover la innovación, motivación y la participación activa del personal; este antecedente es relevante para la tesis porque aporta evidencia empírica en un contexto municipal peruano, mostrando cómo las dimensiones del liderazgo transformacional aplicadas al ámbito contable se vinculan directamente con la gestión edil y, por extensión, con la gestión municipal en general.

Sardon Ari (2024), realizó una investigación en la MPP cuyo objetivo fue determinar la relación entre LT y la GM durante el año 2023, aplicando un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental; además se desarrolló con una muestra de empleados municipales a quienes se empleó un cuestionario validado y con alta confiabilidad estadística; los resultados muestran que el LT se relacionan significativamente con la GM, alcanzando coeficientes de correlación positivos y estadísticamente significativos en todas sus dimensiones, con un Rho de Spearman mayor a 0.70 y los niveles de significancia con p menor a 0.05, confirmando la hipótesis de una asociación fuerte entre las variables; se concluye que las dimensiones de II, MI, CI y EI fortalecen la P-O-D-C de la GM, incrementando la eficacia administrativa y la calidad de servicios públicos, y se recomienda consolidar prácticas de liderazgo que promuevan innovación, compromiso y orientación a resultados; este antecedente tiene relevancia en la tesis porque aporta hallazgos empíricos en un contexto municipal peruano, mostrando cómo las dimensiones del LT se vinculan directamente con la GM y ofreciendo un referente estadístico sólido aplicable al caso de Cabanillas.

Siguiendo con las investigaciones geográficamente cercanas a nuestra muestra de estudio, Kcahui et al. (2022), en su investigación sobre LT y el desempeño directivo en instituciones del distrito de Carabaya – Puno, tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación entre el LT y el desempeño directivo en instituciones educativas del lugar en mención. El estudio es de enfoque no experimental, diseño descriptivo-correlacional, lo que permitió estudiar las variables sin manipularlas, simplemente observando su relación. En la recolección de datos, se usó la encuesta y un cuestionario con escala Likert, aplicado a los titulares del pliego de las instituciones educativas de nivel primaria en la provincia. Los resultados obtenidos de los datos procesados indicaron que existe una relación significativa y positiva entre el LT y el desempeño directivo, con un valor de coeficiente de correlación de $r = 0.401$ a un nivel de significancia del 5%. Este valor de correlación refleja una relación moderada pero positiva entre las variables,

lo que sugiere que los directores que aplican un estilo de LT obtienen un mejor desempeño en sus funciones. En relación con el nivel de Liderazgo Transformacional de los directores, los datos mostraron que el 94.6% (70 de 74) de los directores encuestados en las instituciones educativas de la provincia de Carabaya demostraron un nivel de Liderazgo Transformacional muy bueno, mientras que el 5.4% (4 de 74) restante se ubicó en un nivel bueno. Por otro lado, en cuanto al desempeño directivo, los resultados mostraron que el 90.5% de los directores mostraron un desempeño muy satisfactorio en sus funciones, lo cual reafirma que un Liderazgo Transformacional puede ser un factor clave en un aumento de la eficacia de la gestión y desempeño directivo.

Para culminar este apartado, Palomino Rodriguez (2021), en su investigación acerca de los estilos de liderazgo de los altos directivos públicos y la relación con los servidores públicos de la MPSR, periodo 2019, se propuso determinar la relación entre estilos de liderazgo empleados por los altos directivos públicos y el engagement laboral de los servidores públicos en la MPSR. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal, además de un diseño descriptivo-correlacional. Los datos fueron recolectados mediante encuestas, utilizando cuestionarios estructurados con una escala tipo Likert. A partir de los resultados obtenidos, se observó que los estilos de liderazgo más predominantes fueron el LT y el transaccional. En particular, el Liderazgo Transformacional presentó las siguientes distribuciones: 33 funcionarios públicos (20.4%) señalaron que el nivel de este liderazgo era “bajo”; 72 funcionarios (44.4%) indicaron que el LT estaba a un nivel “moderado”; y 57 funcionarios (35.2%) respondieron que el nivel de LT era “alto”. Por otro lado, el liderazgo transaccional mostró que 35 funcionarios (21.6%) lo percibieron como “bajo”, 77 funcionarios (47.5%) lo clasificaron como “moderado” y 50 funcionarios (30.9%) lo evaluaron como “alto”. En cuanto al engagement laboral, los resultados sugirieron que en su mayoría, los funcionarios presentaron un nivel moderado de compromiso laboral. Estos hallazgos fueron interpretados como indicativos de que el LT tiene una relación significativa con el engagement laboral, mejorando el desempeño y la implicación de los empleados públicos en el municipio.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 El Liderazgo de Rango Completo de Bass & Avolio: importancia del liderazgo transformacional

García López (2013) recopiló el esquema de liderazgo en rango completo planteado por Bass y Avolio, resaltando la importancia del LT. Según Bass (1996), citado por García López (2013), existen tres tipos de cambios: el mínimo o conservador, el moderado o reformador, y el máximo o transformador. Junto con Avolio, Bass desarrolló un esquema de liderazgo denominado "de Rango Completo", el cual abarca 3 estilos de líder: el estilo *laissez faire* (no líderes), el transaccional y el transformacional. De estos, el LT se destaca como el más eficiente en términos de compromiso, esfuerzo, y la satisfacción de los adeptos, debido a sus cuatro comportamientos clave conocidos como las 4 I's: II o carisma (pueden ser tanto conductual o atribuida), MI, CI, y EI (Rozo Mogollon & Abaunza de Gonzales, 2010).

En este entender, el LT no solo busca mantener el statu quo, sino que aspira a transformar y elevar a los adeptos a niveles mucho más altos de rendimiento y moral. La II se manifiesta en la destreza del líder para servir de ejemplo a seguir, originando confianza y el respeto. La IM implica enviar un mensaje sobre una visión clara y más que nada convincente, que motive y energice a los adeptos. La CI esta referido al reconocimiento y a la atención personalizada de las necesidades de cada persona o adepto, fomentando su desarrollo y el crecimiento en el ámbito personal. Finalmente, la EI desafía a los adeptos a pensar de manera innovadora y crítica, impulsando la creatividad y la resolución de problemas.

Este enfoque integral del LT, respaldado por el modelo de Bass y Avolio, subraya la relevancia real de un liderazgo que pueda inspirar y transformar, en lugar de simplemente gestionar. Este estilo de liderazgo resulta potencialmente relevante en contextos organizacionales modernos, en donde la adaptabilidad y la capacidad de innovación son cruciales para el éxito a largo plazo.

2.2.1.1 Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio: Dimensiones

Respecto a la definición de LT, Bass y Avolio destacan que este estilo de liderazgo se enfoca en incrementar la conciencia de algunos individuos, transformándolos en adeptos productivos que abrazan y se vinculan con la misión de esta organización. Este enfoque promueve que los individuos dejen a un lado los intereses propios y se concentren en el bien común o colectivo (Bracho Parra & García Guiliany, 2013).

Por otro lado, GURUX (2021) tras analizar la teoría de Bass y Avolio, describe el LT como el tipo de liderazgo que más se asemeja al ideal que la mayoría de las personas tienen en mente cuando piensan en un líder ejemplar. Este tipo de líder tiende a convertirse en un ejemplo o modelo a seguir con el que los adeptos desean identificarse.

De acuerdo con García Velasco et al. (2011), la teoría de Bass y Avolio postula que los líderes con aptitud transformacional alcanzan repercusiones efectivas al ser apreciados como carismáticos por los adeptos ya que son inspirados. Estos líderes son capaces de tratar a cada subordinado de manera individual para satisfacer sus necesidades específicas y estimularlos intelectualmente. Estos elementos constituyen los **4 pilares esenciales del Liderazgo de tipo Transformacional**:

A. Influencia Idealizada

El Carisma o II es un componente crucial en estos líderes, ya que les concede a realizar una influencia significativa sobre sus seguidores. Esto se traduce en que, cuando el líder solicita un esfuerzo adicional, los seguidores están dispuestos a cumplir con dicha petición, manteniendo niveles óptimos de desarrollo y desempeño. Nader y Castro Solano (2007) también destacan la importancia del respeto hacia el líder, quien se convierte en una figura a imitar y genera altas expectativas entre sus seguidores. Al trasladar esta dimensión a la gestión pública, la II se entiende como la habilidad del líder para actuar como un ejemplo ejemplar, ganando siempre el respeto y confianza de sus adeptos mediante prácticas éticas y una visión clara. En este sentido, los líderes con Influencia Idealizada son percibidos como figuras de integridad y compromiso con el servicio público. Su conducta ética y su visión clara pueden inspirar a los empleados a adherirse a altos estándares de comportamiento y a trabajar en pos del bien común.

Por ejemplo, en una municipalidad, un líder que demuestra transparencia y compromiso con el desarrollo de la comunidad puede motivar a los funcionarios públicos y a la población en general a colaborar para alcanzar objetivos compartidos. Esta tipología de liderazgo, no solo fomentaría la confianza y respeto, sino también fomenta una cultura de integridad y responsabilidad.

Además, los líderes con carisma o Influencia Idealizada suelen ser visionarios, capaces de articular una dirección clara y convincente para el futuro. Esta visión inspira a los adeptos a transformar sus intereses personales y a unirse en la consecución de metas comunes. Un líder con estas características puede determinar objetivamente sus opciones de mejora dentro de la gestión pública y movilizar su equipo hacia una implementación sustentada en soluciones innovadoras.

Finalmente, es importante destacar que la Influencia Idealizada no solo se basa en la presencia y el discurso del líder, sino también en sus acciones concretas. Los líderes que predicán con el ejemplo, mostrando coherencia entre sus palabras y acciones, refuerzan su credibilidad y aumentan su facultad de influir de manera positiva en sus seguidores. Este enfoque integral de liderazgo puede resultar en una gestión más efectiva y guiada a resultados, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad en general.

B. Estimulación intelectual

La EI, es crucial dentro del LT. Líderes que adoptan esta dimensión motivan a sus adeptos a la innovación y creatividad, impulsándolos a encontrar ellos mismos soluciones a los conflictos que podrían presentarse. Asimismo, están siempre en busca de alternativas para resolver los desafíos cotidianos y muestran una auténtica preocupación por las necesidades individuales de sus subordinados o asociado (Ordoñez Santos et al., 2017).

La EI se orienta hacia el fomento de la creación y de la innovación, instando a los adeptos a inquirir sus suposiciones y a concebir soluciones novedosas y mejores. En el escenario de la gestión en el ámbito público, esto implica promover un entorno donde los servidores se puedan sentir confiados para proponer nuevas ideas y enfoques para resolver problemas públicos. Un líder transformacional en este escenario podría implementar prácticas como talleres de innovación, equipos de discusión y métodos participativos para

desentrañar problemas, incentivando así el avance continuo de los servicios ofrecidos y la eficiencia administrativa.

Por ejemplo, un líder transformacional en una entidad gubernamental podría organizar talleres de innovación, permitiendo que los empleados compartan sus ideas y colaboren en proyectos para mejorar los procesos y servicios. Los grupos de discusión pueden servir como espacios para que los empleados analicen y evalúen diferentes propuestas, mientras que los métodos participativos permiten incluir a todos los niveles de la entidad en la toma de las decisiones.

Además, la CI, manifestada con la preocupación por las necesidades personales de los subordinados, es clave en el Liderazgo Transformacional. Los líderes que ejercen esta dimensión muestran empatía y apoyo hacia cada individuo, creando un entorno de trabajo donde los subordinados se sienten de algún modo valorados y más motivados a dar el mejor esfuerzo de sí mismos.

C. Consideración individualizada

La CI es fundamental en el LT, según los estudios mencionados, abarca aspectos ya sean referidos a la empatía, cuidado e incluso la capacidad de ofrecer algunos desafíos u oportunidades al resto. Un líder típico en esta situación actúa como lo hace el oyente activo o como un comunicador eficaz (Álava Atencio et al., 2016). En contextos donde los jefes tienen una visión más detallada de la organización que los seguidores, se espera que estos líderes actúen desde una perspectiva más adecuada en términos de liderazgo hacia sus subordinados (Mendoza Torres & Ortiz Riaga, 2006).

Por otro lado, la CI significa aportar atención personalizada a las necesidades de desarrollo de cada adepto, haciendo las veces de mentor y proporcionando apoyo y oportunidades de crecimiento. En la gestión pública, los líderes que ejercen la CI reconocen las habilidades y aspiraciones únicas de cada empleado, dando a ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional. Esto no solo mejora el compromiso y satisfacción de los subordinados, sino que también coadyuva a la creación de una fuerza laboral más capacitada y motivada para servir al público de manera efectiva.

Un líder transformacional en el sector público puede determinar fortalezas e identificar las áreas de mejora en cada empleado, proporcionando mentoría y capacitación específica que los ayude a potenciar su máxima capacidad. Este enfoque personalizado fomenta un entorno de trabajo donde los subordinados se sienten de algún modo valorados y motivados, lo que también mejora el rendimiento y la eficiencia de la organización.

Además, los líderes que demuestran CI suelen crear un espacio de apoyo y respeto muy mutuo. Al prestar cuidado a las necesidades y aspiraciones personales de cada integrante del equipo, estos líderes construyen relaciones de confianza y colaboración, lo que resulta en un equipo más cohesionado y efectivo.

D. Motivación inspiradora

La MI es un aspecto fundamental del LT. Este componente es clave porque mide hasta qué punto los líderes pueden motivar y dar significado al trabajo de su equipo, haciéndolo desafiante. Estos líderes animan a sus adeptos a alcanzar altos patrones de calidad, comunicándose con optimismo y entusiasmo, y articulando una visión compartida y atractiva del futuro (Sidro Ortuño, 2016). En el entorno de la gestión en el sector público, un líder utilizando la motivación inspiracional puede estimular a los empleados a superar las expectativas y a involucrarse activamente en proyectos comunitarios. Por ejemplo, un alcalde que articula una visión de desarrollo sostenible y equitativo para la ciudad puede inspirar a los funcionarios municipales a trabajar con entusiasmo hacia esa visión, creando un sentido de propósito y compromiso en el equipo de trabajo.

Un líder transformacional en el sector público podría, por ejemplo, organizar campañas de sensibilización sobre la importancia del desarrollo urbano sostenible, alentando a los empleados municipales a participar activamente en iniciativas que promuevan la equidad y la sostenibilidad. Comunicándose con pasión y optimismo, este líder puede cultivar una cultura organizacional donde cada integrante puede sentirse motivado a la contribución al logro de una visión compartida, estableciendo metas ambiciosas que inspiran a todos a dar lo mejor de sí.

Además, los líderes que practican la motivación inspiracional suelen ser comunicadores excepcionales, capaces de transmitir una visión transparente y sugestiva que inspira a los

adeptos al compromiso pleno con los objetivos establecidos. Esta perspectiva no solamente eleva la productividad individual y también el colectivo, sino que a su vez fortalece la unidad del equipo al crear un instinto de unidad y propósito común.

Integrar estos cuatro componentes en la gestión pública puede revolucionar la forma en que las instituciones operan, incitando un entorno de trabajo más eficiente y orientado en la consecución de objetivos. Los líderes que aplican el LT tienen la capacidad de elevar la moral y también el rendimiento de los subordinados, incentivar la innovación y asegurar una atención de calidad al público. Al servir como modelos ejemplares, comunicar una visión motivadora, incentivar la creatividad y ofrecer apoyo individualizado, los líderes públicos pueden abordar eficazmente los desafíos contemporáneos y mejorar el servicio comunitario.

2.2.2 Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030: fundamentos y enfoque conceptual

La PNMGP (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030) implica el primordial dispositivo rector del Estado peruano para orientar la modificación de la administración en el sector público hacia un modelo centrado en las personas, orientado a resultados y basado en la creación de valor público. Esta política se inscribe en los compromisos asumidos por el Estado peruano en el marco del Acuerdo Nacional, particularmente la Política de Estado N° 24, que plantea la necesidad de consolidar el Estado más eficiente, moderno, eficaz y en transparencia al servicio de la ciudadanía, garantizando la atención de sus demandas y su participación en la gestión en el sector público en los 3 niveles de gobierno (PCM, 2022; SGP, 2023).

Desde un enfoque conceptual, la PNMGP propone superar el modelo burocrático tradicional, caracterizado por la rigidez normativa, la fragmentación organizacional y la primacía del cumplimiento procedimental, para transitar hacia un modelo de nueva gobernanza pública, en el cual el Estado actúa como articulador de actores, promotor de soluciones colaborativas y generador de servicios-bienes y regulaciones diseñados en función de los requerimientos reales de los individuos y los territorios. En este marco, la gestión pública deja de concebirse como un fin en sí mismo y pasa a entenderse como un medio para garantizar derechos, cerrar brechas y superar la calidad de vida en la

población, lo cual exige cambios sustantivos en el modo en que las instituciones públicas organizan su trabajo y gestionan sus procesos internos (PCM, 2025).

La guía amigable de la PNMGP refuerza esta visión al enfatizar que las personas no se sitúan al final de la cadena de intervención pública, sino que constituyen el centro del modelo conceptual, participando activamente en la identificación de problemas, el diseño de intervenciones y la evaluación de resultados. Esta orientación adquiere especial relevancia para los gobiernos locales, en tanto su cercanía territorial y funcional con la ciudadanía los posiciona como actores clave para materializar los principios de la modernización a través de procesos de gestión más ágiles, integrados y orientados al valor público (PCM, 2022; SGP, 2023).

2.2.2.1 Problema público de la modernización y diagnóstico estructural de la gestión pública

El problema en el ámbito público que fundamenta el PNMGP al 2030 se define como una existencia de servicios-bienes y las regulaciones que usualmente no responden adecuadamente a las necesidades y expectativas de los individuos ni contribuyen de manera consistente a la obtención del valor público. Este problema se manifiesta en deficiencias en la calidad de los servicios públicos, dificultades en el acceso oportuno a prestaciones esenciales, persistencia de barreras burocráticas y una captación negativa de la actuación estatal por parte de los ciudadanos, especialmente en el nivel local (PCM, 2022; SGP, 2023).

El diagnóstico estructural desarrollado por la SGP (Secretaría de Gestión Pública) identifica un conjunto de causas interrelacionadas que explican esta problemática. Entre ellas destacan el inadecuado diseño de políticas públicas desvinculadas del territorio, la limitada articulación interinstitucional, la debilidad en la gestión a nivel interno de las instituciones y la ausencia de enfoques sistemáticos de mejora continua. Estas limitaciones se ven agravadas en las municipalidades, donde la fragmentación funcional y la organización basada en áreas aisladas dificultan la entrega integrada de bienes y servicios públicos (PCM, 2022; SGP, 2023).

De manera específica, el diagnóstico reconoce que la gestión deficiente de los procesos institucionales constituye una causa transversal de bajo desempeño. La ausencia de una mirada integral sobre el flujo de actividades, responsabilidades y productos impide identificar cuellos de botella, redundancias y oportunidades de mejora, afectando directamente la eficiencia de la gestión nivel municipal. Asimismo, la limitada gestión de los datos y de la experiencia restringe la capacidad de las entidades para aprender de su propia experiencia y mejorar sostenidamente su desempeño (SGP & PCM, 2025a).

2.2.2.2. Situación futura deseada y creación de valor público

La circunstancia venidera planteada por la PNMGP al 2030 proyecta un Estado capaz de generar servicios-bienes y las regulaciones de la calidad, diseñados a partir de evidencia, orientados a resultados y alineados con las necesidades reales de las personas. Esta visión supone contar con entidades públicas que operen bajo una lógica de gestión integrada, con procesos claramente definidos, medidos y mejorados de manera continua (SGP & PCM, 2025b).

La creación de valor público se configura como el eje articulador de esta situación futura. Desde esta perspectiva, el valor público trasciende la eficiencia administrativa e incorpora dimensiones como la satisfacción ciudadana, la equidad territorial, la legitimidad institucional y la confianza en el Estado. En el ámbito municipal, este enfoque implica reorganizar la gestión interna en torno a procesos que generen resultados tangibles para la población, fortaleciendo la coherencia entre planificación, ejecución y control (PCM, 2022; SGP, 2023)

La gestión por procesos adquiere aquí un rol estratégico, en tanto permite traducir los objetivos de la modernización en prácticas concretas de gestión, asegurando que las actividades institucionales se encuentren alineadas con la obtención de valor público y con la optimización sostenida de los servicios municipales (SGP & PCM, 2022)

2.2.2.3 Objetivos prioritarios de la PNMGP al 2030 y su relevancia para la gestión municipal

La PNMGP al 2030 se estructura en cuatro objetivos prioritarios que orientan la acción del Estado y permiten operacionalizar el proceso de modernización. Estos objetivos se despliegan mediante lineamientos, servicios y actividades que comprometen a los tres niveles de gobierno y demandan cambios sustantivos en la forma de gestionar de las municipalidades (PCM, 2022; SGP, 2023).

- Objetivo prioritario N° 1 (OP1): Garantizar las políticas públicas para que respondan a necesidades y a las expectativas de los individuos en el territorio. Este objetivo, prioriza la planificación e implementación de las políticas públicas basadas en evidencia, con enfoque territorial y en la participación ciudadana. En la gestión a nivel municipal, ello implica fortalecer la capacidad de identificar problemas públicos locales y traducirlos en intervenciones coherentes, articuladas y sostenibles. La gestión por procesos contribuye a este objetivo al permitir mapear cómo las decisiones estratégicas se traducen en productos y servicios concretos para la ciudadanía (PCM, 2022; SGP, 2023).
- Objetivo prioritario N° 2 (OP2): Mejorar la gestión internamente en las instituciones públicas. Este objetivo se orienta al refuerzo de los sistemas administrativos, el diseño organizacional, el cumplimiento del personal y la gestión por procesos. Para las municipalidades, representa un eje central de la modernización, en tanto promueve la reorganización del trabajo institucional desde una lógica transversal, superando la fragmentación funcional y facilitando la articulación entre áreas para la provisión eficiente de servicios públicos (PCM, 2022; SGP, 2023).
- Objetivo prioritario N° 3 (OP3): Fortalecer el desarrollo continuo en el Estado. Este objetivo enfatiza la institucionalización de mecanismos de seguimiento, evaluación y aprendizaje organizacional. La gestión por procesos y también la gestión del conocimiento se integran aquí como herramientas complementarias que permiten medir el cumplimiento de los procesos municipales, determinar oportunidades de mejora y retroalimentar la toma de las decisiones, fortaleciendo la habilidad de innovación en el nivel local (PCM, 2022; SGP 2025c)

- Objetivo prioritario N° 4 (OP4): Garantizar el gobierno abierto generando legitimidad sobre todo en la intervención pública. Este objetivo promueve la limpidez, rendición de cuentas y participación ciudadana. En el ámbito municipal, la gestión por procesos facilita la claridad sobre responsabilidades, productos y resultados, contribuyendo a una mayor comprensión ciudadana del funcionamiento institucional y fortaleciendo la legitimidad de la gestión local (PCM, 2022; SGP 2025c).

2.2.2.4 La gestión por procesos como instrumento de modernización y fortalecimiento municipal

La gestión por procesos, desarrollada normativamente mediante la Norma Técnica N° 002-2025-PCM/SGP y su guía metodológica, se concibe como un instrumento central del SAMGP (Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública). Este enfoque propone organizar el trabajo institucional en torno a procesos interrelacionados que generan productos y resultados orientados a las personas, superando la lógica tradicional basada exclusivamente en funciones y áreas orgánicas (SGP & PCM, 2025a).

En el contexto municipal, la gestión por procesos faculta a identificar, describir y optimizar los procesos estratégicos, misionales y de soporte, asegurando su disposición con los objetivos institucionales y con la obtención de valor público. Este enfoque facilita la articulación entre planificación, ejecución y control, al proporcionar una visión global de la operación municipal y de la contribución de cada proceso a los resultados esperados (SGP & PCM, 2023).

Asimismo, la guía de gestión por procesos enfatiza que este enfoque no constituye un ejercicio meramente técnico, sino un cambio cultural que requiere liderazgo directivo, compromiso institucional y uso sistemático de datos para una buena toma de decisiones. En las municipalidades, ello implica fortalecer capacidades internas y promover una dirección orientada a los resultados y a la mejora continua. (SGP & PCM, 2023)

2.2.2.5. La gestión del conocimiento como soporte transversal de la modernización

La gestión del conocimiento, reglamentada por la Norma Técnica N° 001-2025-PCM/SGP, se incorpora como un medio estratégico para fortalecer la capacidad del Estado de aprender, innovar y mejorar su desempeño. Este enfoque reconoce que el conocimiento generado en los procesos institucionales constituye un activo clave para la toma de las decisiones y la mejora en la gestión pública (SGP & PCM, 2025b).

En los gobiernos locales, la gestión del conocimiento resulta fundamental para enfrentar desafíos como la rotación de personal, la dependencia del conocimiento tácito y la limitada sistematización de experiencias. Su articulación con la gestión por procesos permite transformar la experiencia operativa en conocimiento organizacional, fortaleciendo la P-O-D-C de la gestión municipal (SGP, 2025; SGP, 2023).

2.2.2.6. Articulación de la PNMGP con las dimensiones clásicas de la gestión municipal

- **Planificación:** La PNMGP promueve una planificación basada en evidencia y orientada a resultados. La GPP (gestión por procesos) y la GC (gestión del conocimiento) aportan información estructurada sobre el desempeño institucional, permitiendo a los municipios definir objetivos, indicadores y estrategias coherentes con las necesidades del territorio (PCM, 2022; SGP, 2023; SGP, 2025).

Desde la perspectiva clásica de la administración, Fayol concibe la planificación como la función mediante la cual la organización anticipa el futuro y define el curso de acción más adecuado para alcanzarlo, destacando la importancia de prever, organizar los recursos y establecer objetivos claros. Este enfoque resulta plenamente compatible con la PNMGP, en tanto ambos destacan la insuficiencia de una planificación sistemática y racional que oriente la acción institucional hacia resultados concretos. En el ámbito municipal, la articulación entre la previsión fayoliana y la planificación basada en evidencia permite fortalecer la coherencia entre los planes, los recursos disponibles y las demandas ciudadanas, contribuyendo a una administración pública más eficaz y orientada en la obtención del valor público (Fayol, 2011).

- **Organización:** La modernización impulsa estructuras organizativas flexibles, sustentadas en procesos transversales. La gestión por procesos redefine roles y responsabilidades, mientras que la gestión del conocimiento asegura la continuidad institucional y la coordinación interna en los gobiernos locales (PCM, 2022; SGP, 2023; SGP, 2025).

En la teoría administrativa de Fayol, la sistematización se entiende como una disposición racional de los RRHH y materiales, así como una determinación clara de sus funciones y relaciones de autoridad, con el fin de asegurar el funcionamiento armónico de la institución. Este planteamiento se vincula con la PNMGP al enfatizar que la estructura organizativa debe estar al servicio de los objetivos institucionales y no constituirse como un fin en sí misma. En las municipalidades, la integración del enfoque fayoliano con la gestión por procesos permite superar la fragmentación funcional, favoreciendo una organización más coherente, coordinada y orientada a resultados para la ciudadanía (Fayol, 2011).

- **Dirección:** La dirección municipal se fortalece mediante el liderazgo orientado a resultados, el uso de evidencia y la gestión integrada de procesos y conocimiento, incentivando la cultura en pro de la mejora continua y del aprendizaje organizacional (PCM, 2022; SGP, 2023; SGP, 2025).

Fayol plantea la dirección como una función obligada de conducir y organizar los esfuerzos de los individuos, resaltando la relevancia del liderazgo, la comunicación y la motivación para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este enfoque salvaguarda una relación angosta con la PNMGP, que promueve un liderazgo público orientado a resultados y centrado en las personas. En el contexto municipal, la dirección entendida desde esta perspectiva clásica y moderna permite alinear el desempeño del personal con los objetivos institucionales, fortalecer la cohesión interna y generar condiciones óptimas en una mejora continua y obtención del valor público (Fayol, 2011).

- **Control:** El control se consolida a través de mecanismos de seguimiento y evaluación basados en información confiable y conocimiento institucional, permitiendo a las municipalidades rendir cuentas y mejorar sostenidamente su

desempeño en la provisión de servicios públicos (PCM, 2022; SGP, 2023; SGP, 2025).

En la concepción fayoliana, el acto del control constituye en verificar que la actividad se desarrolle conforme a los planes establecidos, las normas y las órdenes impartidas, permitiendo identificar desviaciones y aplicar correcciones oportunas. Este principio se articula con el enfoque de la PNMGP, que concibe el control como un proceso orientado no solo a la fiscalización, sino también al aprendizaje institucional y la mejora continua. En la GM (gestión municipal), la integración de ambos enfoques fortalece la rendición de cuentas, optimiza la aplicación de recursos públicos y aporta una gestión mucho más transparente, pero orientada a los resultados (Fayol, 2011).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Liderazgo Transformacional

El LT, descrito por Bass y Avolio (1994), como un modelo que destaca por la habilidad del líder para motivar, inspirar y desarrollar a sus adeptos, fomentando cambios profundos en una organización. Bass señala que este liderazgo se produce en tanto los líderes pueden ampliar y elevar los intereses de los adeptos, generan noción y aprobación de los objetivos grupales, y estimulan a los prosélitos a trascender sus propios intereses en beneficio del equipo u organización.

2.3.2 Influencia Idealizada

Bass y Avolio (1994) describen la II como la habilidad de un líder para ser un ejemplo a seguir, ganando confianza y respeto a sus adeptos. Un líder con alta II es percibido como ético, carismático y comprometido con los valores organizacionales. Además, este patrón de liderazgo promueve un entorno donde los seguidores se sienten inspirados a emular las cualidades del líder, promoviendo así la cultura organizacional más sólida y cohesionada que facilita el logro de los objetivos comunes.

2.3.3 Motivación Inspiradora

La MI se expone como la capacidad de un líder para transmitir una visión convincente y encantadora, produciendo entusiasmo y responsabilidad en sus seguidores (Bass & Avolio, 1994). Un líder que aplica esta dimensión fomenta el optimismo y alienta a su equipo a alcanzar niveles sobresalientes de desempeño, promoviendo así un entorno de trabajo donde la pasión y la dedicación son esenciales para alcanzar los objetivos colectivos.

2.3.4 Estimulación intelectual

La estimulación intelectual hace referencia a la habilidad del líder para cuestionar y desafiar las creencias y suposiciones de sus seguidores, promoviendo así el razonamiento crítico y la originalidad (Bass & Avolio, 1994). Este enfoque de liderazgo crea un ambiente donde los seguidores pueden investigar nuevas ideas y soluciones sin miedo a represalias, fomentando así la creatividad y el progreso dentro del equipo.

2.3.5 Consideración Individualizada

Bass y Avolio (1994), define la CI como la fijación personalizada que un líder provee a cada miembro de su grupo, admitiendo sus habilidades, necesidades y aspiraciones. Un líder transformacional no solo actúa como mentor o coach, sino que también ofrece apoyo constante y oportunidades de desarrollo profesional, creando un ambiente donde cada individuo puede crecer y alcanzar su máximo potencial.

2.3.6 Gestión Municipal

La GM se concibe como un acumulo integrado de decisiones, acciones y procesos a través del cual los gobiernos locales P-O-D-C el uso de recursos públicos al generar bienes, servicios y regulaciones orientadas a la obtención de valor público y al bienestar de los ciudadanos. Desde el enfoque de la PNMGP al 2030, impulsada por la PCM y la SGP, la gestión municipal trasciende la administración operativa tradicional y se orienta a resultados, a las personas y al territorio, incorporando principios como la participación y transferencia, la mejora continua y el uso de evidencia para la toma de decisiones (SGP

& PCM, 2022). En concordancia con los aportes conceptuales de (FUNDE, 2008), este enfoque reconoce que una gestión municipal eficiente requiere planificación estratégica, organización funcional coherente, liderazgo institucional y control permanente del desempeño, integrados bajo modelos de gestión modernos que fortalezcan la habilidad del gobierno local para responder eficazmente y de manera equitativa a las demandas sociales.

2.3.7 Planificación

La planificación en la GM se entiende de algún modo como el proceso continuo y estratégico que se orienta a definir objetivos y acciones basados en evidencia, necesidades territoriales y expectativas ciudadanas, con el objeto de promover valor público. Desde el enfoque de la modernización de la gestión pública, la planificación supera su carácter normativo y se formula con la GP, permitiendo traducir los objetivos institucionales en resultados medibles, alineados y concretos con la mejora de los servicios municipales, fortaleciendo la coherencia entre la adopción de políticas, la adjudicación de recursos y evaluación del desempeño (SGP & PCM, 2022).

2.3.8 Organización

La organización municipal se concibe como una ordenación y articulación de los recursos, roles y de las responsabilidades bajo una lógica transversal orientada a procesos y resultados, superando la fragmentación funcional tradicional. En el marco de la PNMGP al 2030, este enfoque organizacional facilita la coordinación interna, la integración entre áreas y la entrega eficiente de servicios-bienes públicos, asegurando que la estructura institucional contribuya de forma directa en el logro de objetivos estratégicos y a la obtención de valor público en la ciudadanía (SGP & PCM, 2022).

2.3.9 Dirección

La dirección municipal se define como la capacidad de conducción estratégica de las autoridades y equipos directivos para orientar la gestión institucional hacia resultados centrados en las personas, mediante liderazgo, toma de decisiones basada en evidencia y articulación efectiva de los procesos internos. Desde la perspectiva de la modernización

de la gestión pública, la dirección promueve una cultura organizacional orientada a la mejora continua, el aprendizaje institucional y la innovación, asegurando la alineación del desempeño del personal municipal con los objetivos institucionales y la generación de valor público (SGP & PCM, 2022).

2.3.10 Control

El control en la GM se entiende como un proceso permanente de seguimiento y valoración del desempeño institucional, orientado a verificar la ejecución de objetivos, la primacía de servicios y los resultados alcanzados para la ciudadanía. En el enfoque de la PNMGP al 2030, el control trasciende la fiscalización normativa y se expresa con la GP y el uso de información, permitiendo identificar oportunidades de mejora, reforzar la rendición de cuentas y consolidar una GM orientada a los resultados y obtención del valor público (SGP & PCM, 2022).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación entre influencia idealizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Existe relación entre motivación inspiracional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Existe relación entre estimulación intelectual y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.
- Existe relación entre consideración individualizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN / CATEGORIAS DE ANÁLISIS

En este apartado, se presentan los constructos del estudio, sus dimensiones y categorías de análisis, con base en referentes teóricos y en los instrumentos que han sido utilizados en la recolección de los datos. Se detallan las definiciones conceptuales y operacionales de cada variable, así como su relevancia dentro del contexto de la MDC en el año 2024.

2.5.1 Variables de Investigación

El presente estudio, se basa en las variables fundamentales: Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal, ambas estudiadas en función de sus dimensiones teóricas, adaptadas de instrumentos previamente validados.

a) Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

El LT se define como la capacidad del líder para poder inspirar y a su vez motivar a sus adeptos, instigando un cambio optimista en la organización (Bass & Avolio, 1994). Esta clase de liderazgo acarrea un enfoque basado en la visión, la EI y la CI de los colaboradores.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Según Bass y Avolio (1994), el LT está conformado por cuatro dimensiones:

- **Influencia Idealizada:** El liderazgo transformacional actúa generando confianza y credibilidad, mediante conductas éticas y coherentes que posicionan al líder como referente moral y profesional dentro de la organización municipal.

Indicadores: Conducta ética y moral, generación de confianza, transmisión de energía positiva.

Escala de medición: Ordinal - tipo Likert

- **Motivación Inspiradora:** El liderazgo transformacional se ejerce comunicando una visión de manera clara y cautivadora del futuro

institucional, que moviliza el compromiso del personal hacia el logro de objetivos municipales desafiantes.

Indicadores: Comunicación clara de estrategias y metas, promoción de la visión de la agencia, inspiración de confianza y entusiasmo.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

- **Estimulación Intelectual:** El liderazgo transformacional impulsa el razonamiento crítico e innovación, promoviendo que los colaboradores cuestionen prácticas tradicionales y propongan soluciones creativas a los problemas de la gestión municipal.

Indicadores: Fomento del análisis reflexivo, incentivo a la creatividad, creación de un ambiente receptivo a nuevas ideas.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

- **Consideración Individualizada:** El liderazgo transformacional se manifiesta atendiendo de manera diferenciada las necesidades y potencialidades del personal, promoviendo el desarrollo a nivel profesional y fortaleciendo su responsabilidad con la organización.

Indicadores: Conocimiento de las metas de los servidores, interés en las necesidades personales, adaptación de métodos de gestión.

Escala de medición: Ordinal - tipo Likert

b) Variable Dependiente: Gestión Municipal

La GM se define como el acumulo integrado de procedimientos estratégicos, misionales y de soporte a través del cual los gobiernos locales P-O-D-C el uso de los mecanismos públicos para la generación de bienes, servicios y regulaciones que se orientan a la obtención de valor público y a mejorar la calidad de vida en la población. Desde el enfoque de la PNMGP al 2030, la GM se evoca a resultados, a las personas y al territorio, superando la lógica administrativa tradicional y fortaleciendo la eficiencia, la transparencia y la legitimidad institucional, en concordancia con los principios desarrollados por FUNDE en materia de gestión local. (SGP & PCM, 2022)

Dimensiones de la Gestión Municipal

Con base en FUNDE (2008), la GM se estructura en cuatro dimensiones clave:

- **Planificación:** La gestión municipal actúa anticipando necesidades y definiendo objetivos y estrategias basadas en evidencia y enfoque territorial, articulando planes, presupuestos y acciones orientadas a resultados para la ciudadanía. (SGP & PCM, 2022)

Indicadores: Plan estratégico moderno, actualización de planes, comunicación de planes.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

- **Organización:** La gestión municipal se desarrolla estructurando recursos, funciones y responsabilidades bajo una lógica transversal orientada a procesos, que facilita la coordinación interna y la provisión eficiente de servicios públicos. (SGP & PCM, 2022)

Indicadores: Estructura organizativa eficiente, definición de funciones, políticas y procedimientos.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

- **Dirección:** La gestión municipal se ejerce mediante la conducción estratégica, toma de las decisiones y la coordinación de la nomina, promoviendo liderazgo institucional, articulación de procesos y cumplimiento de los objetivos municipales. (SGP & PCM, 2022)

Indicadores: Autonomía y descentralización, resolución de conflictos, mentoría y desarrollo profesional.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

- **Control:** La gestión municipal se fortalece evaluando y supervisando el desempeño institucional, uso de recursos y resultados posibles alcanzados, con el fin de asegurar una transparencia adecuada, pero sobre todo la rendición de cuentas y más importante la mejora continua. (SGP & PCM, 2022)

Indicadores: Evaluaciones de desempeño, gestión de los recursos financieros, políticas de gestión de riesgos.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

2.5.2 Categorías de análisis

Las variables y dimensiones expuestas constituyen la base en el análisis de datos recabados. En este sentido, se establecen las siguientes categorías de análisis:

- a) Percepción del LT en la municipalidad.
- b) Impacto de la II en la GM.
- c) Relación entre la MI y la GM.
- d) EI y su efecto en la GM.
- e) Importancia de la CI en el desempeño de la municipalidad.
- f) Evaluación de la productividad de la GM en función del LT.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque de investigación

Se utiliza el enfoque cuantitativo, caracterizado por medir, cuantificar, analizar estadísticamente y generalizar conclusiones en el contexto de la investigación científica. Este enfoque ofrece herramientas y técnicas que permiten la obtención de datos objetivos y numéricos, cruciales para contestar a las interrogantes de investigación y validar teorías en diversos campos del conocimiento. La fortaleza del enfoque cuantitativo reside en su capacidad de ofrecer un análisis detallado y replicable de los fenómenos observados. (Hernández Sampieri et al., 2014)

3.1.2 Alcance de investigación

El alcance de este estudio es correlacional, lo cual implica que el estudio se centra en determinar la relación o el grado de asociación entre dos conceptos, categorías en una muestra o contexto específico. Este tipo de estudio es crucial para identificar cómo cambian las variables en relación con otras y para descubrir patrones significativos sin inferir causalidad directa. La correlación permite explorar diversas áreas del conocimiento y establecer bases sólidas para investigaciones futuras. Además, este enfoque permite al investigador recopilar datos que pueden ser utilizados para realizar análisis más profundos y para establecer una base sólida para futuros estudios experimentales o longitudinales. La identificación de estas relaciones es crucial para el entendimiento completo de situaciones complejas y para la preparación de teorías y prácticas basadas en evidencia. (Hernández Sampieri et al., 2014a)

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño no experimental significa que no se ha manejado deliberadamente ninguna variable; los fenómenos han sido observados en su estado natural antes de su análisis. Este diseño es especialmente valioso en situaciones donde la manipulación de variables

no es viable o ética. Además, se trata de una investigación transeccional, ya que la información se recopiló en un único momento temporal, lo que permite obtener una instantánea precisa del fenómeno en estudio. Esta metodología facilita un análisis detallado de datos sin interferencia de variables temporales. (Hernández Sampieri et al., 2014)

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente estudio se realizará en la MDC, ubicado en el distrito de Cabanillas. Este lugar, es uno de los cinco distritos que constituyen la Provincia de San Román, situada en el Departamento de Puno, bajo la administración del GRP (Gobierno regional de Puno) en la República del Perú. Cuenta con: superficie territorial de 1,267 km², y una población de 5 180 personas; por ende, en el sentido territorial, este distrito ocupa mayor al 55% de toda la superficie en la provincia.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población de un estudio hace referencia al acumulo total de los elementos, individuos o unidad que asignan determinadas cualidades y del cual se desea alcanzar información en un estudio de investigación. Esta población puede ser muy amplia y, en ocasiones, resulta imposible estudiar a todos sus miembros debido a restricciones de tiempo, recursos o accesibilidad. Sin embargo, en poblaciones pequeñas, es posible considerar a todos sus miembros dentro de la muestra del estudio. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Para el presente estudio, la población de estudio está constituida por funcionarios y también por los servidores públicos que prestan algún tipo de servicio en la entidad. Según el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la MDC, existen 71 trabajadores. Estos individuos pueden desempeñar roles de Liderazgo Transformacional, sin importar sus cargos y responsabilidades, lo cual resulta esencial para entender la injerencia del liderazgo en la eficiencia y el clima organizacional.

3.3.2 Muestra

En una investigación cuantitativa, la muestra incluye muchos casos con el propósito de generalizar los resultados del estudio (Hernández Sampieri et al., 2014). En este estudio, se abarcará la totalidad de la población de 71 funcionarios y servidores públicos del CAP de la MDC (**Ver anexo 8**). Este enfoque certifica que se obtenga una figura completa de la percepción y experiencia de todos los empleados, proporcionando un sustento sólido para la formulación de estrategias de liderazgo y mejoras en la gestión pública.

Tabla 1

Resumen del CAP de la Municipalidad Distrital de Cabanillas

Órganos y Unidades Orgánicas	Subtotal
Órgano de Dirección	6
Órganos de Control	2
Órganos de Asesoramiento	5
Órganos de Apoyo	22
Órganos de Línea	36
Total	71

Nota. Obtenido del CAP 2024 (véase anexo 8).

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

En el estudio se utilizó como medio de captación de datos en total dos cuestionarios. Como indica (Hernández Sampieri et al., 2014), estos exhiben su uso difundido, por lo cual el cuestionario tiene preguntas que están relacionadas a indicadores que se asumen son de la variable a ser evaluada. De lo anterior, la técnica aplicada en este estudio es la encuesta y como instrumento un cuestionario por cada una de las variables de estudio.

3.4.1 Técnica

La técnica empleada para una recopilación de datos en este estudio fue la encuesta. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), la encuesta corresponde a una metodología estructurada que implica recabar información mediante un cuestionario estandarizado, lo que facilita la medición de variables de manera objetiva y sistemática. Además, este tipo

de técnica permite recoger datos de una amplia muestra de individuos, proveyendo un sustento sólido para el análisis cuantitativo.

De igual manera, Ñaupas Paitán et al. (2014) subraya que la encuesta como una herramienta eficaz en estudios sociales y administrativos, permitiendo obtener información directamente de los sujetos de estudio, asegurando la representatividad de los datos. Esta herramienta es particularmente útil para captar opiniones, actitudes y comportamientos de un gran número de participantes en poco tiempo.

En esta investigación, la encuesta fue administrada de manera presencial a servidores y funcionarios en el ámbito público de la MDC, garantizando así la autenticidad y veracidad de las respuestas obtenidas. La recolección de los datos fue llevada a cabo en un entorno controlado, lo que aseguró que los participantes comprendieran plenamente el contenido de las preguntas y respondieran al cuestionario sin influencias externas. Esta metodología asegura que los datos recopilados sean precisos y fiables, permitiendo un análisis exhaustivo y detallado que respalde las conclusiones del estudio.

3.4.2 Instrumentos

Para la evaluación de las variables LT y GM, se emplearon dos cuestionarios adaptados de instrumentos previamente validados en estudios académicos. Estos cuestionarios facilitaron la obtención de datos precisos y objetivos sobre la percepción de los evaluados relacionado con aspectos clave del liderazgo y la gestión.

El cuestionario utilizado para evaluar el LT se basó en la adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass M y Avolio J (1994). Este instrumento mide varias dimensiones del LT, enfocándose en cuatro elementos fundamentales: MI, II, EI, y CI. La puntuación de los participantes permitió clasificar la percepción del liderazgo en tres niveles: liderazgo ineficaz (22-51), liderazgo competente (52-81) y liderazgo inspirador (82-110). Esta clasificación ayuda a identificar áreas de mejora y puntos fuertes en los estilos de liderazgo.

Para la variable GM, se adaptó el "Instrumento para la Autoevaluación de la Gestión Municipal" desarrollado por la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE, 2008),

considerando la PNMGP al 2030. Este instrumento evalúa la GM en cuatro dimensiones clave: P-O-D-C. Las puntuaciones obtenidas en este cuestionario permitieron categorizar la Gestión Municipal en tres niveles de desempeño: desempeño deficiente (20-46), desempeño satisfactorio (47-73) y desempeño excepcional (74-100). Esta categorización es fundamental al identificar posibilidades de mejora y áreas de excelencia en la Gestión Municipal.

Ambos cuestionarios fueron diseñados utilizando una escala Likert de cinco puntos, lo que permitió medir la percepción de los participantes de manera cuantificable y estructurada. Esta metodología asegura la representatividad de los datos y proporciona una base sólida para la evaluación estadística, garantizando la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos. La ficha técnica de los cuestionarios se visualiza en la sección de anexos (**Ver anexos 1 y 2**).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Para asegurar la validez del instrumento, se ha llevado a cabo la validación por juicio de expertos. Tres especialistas en administración pública y liderazgo organizacional evaluaron claridad y pertinencia de los ítems, asegurando su adecuación al contexto del estudio. Según Ñaupas (2020), la validación por expertos es un método exhaustivo que permite mejorar la calidad de los instrumentos de medición antes de su implementación. Este proceso de validación incluye no solo la revisión de los ítems, sino también la evaluación de la estructura y la redacción del cuestionario para asegurar su comprensión y precisión.

En cuanto a la confiabilidad, se usó el coeficiente Alfa de Cronbach en la medición de la consistencia interna de los cuestionarios. De acuerdo con (Hernández Sampieri et al., 2014a), el Alfa de Cronbach es un índice estadístico ampliamente usado en la evaluación la fiabilidad de las escalas de medición, estableciendo que un valor superior a 0.70 es considerado aceptable. En este estudio, ambos instrumentos lograron valores adecuados de confiabilidad, lo cual respalda la coherencia y la precisión de los datos recolectados. Este coeficiente es esencial para asegurar los ítems de estos cuestionarios de modo que sean consistentes entre sí y que evalúen de manera uniforme la variable en estudio.

En resumen, la combinación de la validación por un juicio de expertos con el uso del coeficiente Alfa de Cronbach garantiza tanto la validación como la confiabilidad de los instrumentos de medición, proporcionando una sólida base en la interpretación y análisis de datos obtenidos en este estudio.

Se presenta la clasificación de valores para la interpretación del Alfa de Cronbach en la validación de la consistencia interna de los instrumentos según Gonzales Alonso y Pazmiño Santacruz (2015):

- 0.9 o superior: Excelente consistencia interna
- 0.8 a 0.9: Muy buena consistencia interna
- 0.7 a 0.8: Buena consistencia interna
- 0.6 a 0.7: Aceptable consistencia interna
- Menos de 0.6: Pobre consistencia interna

3.4.4 Procedimiento

La recolección de los datos se llevó a cabo en forma presencial en las oficinas de la MDC. Primero, se dio a conocer a los participantes el objetivo que se tiene para el estudio y la confidencialidad de sus respuestas, asegurando la ética y respeto a todos los principios de la investigación científica. Los encuestados completaron los cuestionarios de forma individual, garantizando que las respuestas fueran auténticas y sin influencias externas. Se estableció un protocolo de seguimiento para resolver cualquier duda o inquietud que surgiera mientras dure el procedimiento de recabación de datos.

Una vez recopilados, la información obtenida fue registrado en una base de datos en Excel para su organización y verificación. Este proceso incluyó la detección y corrección de posibles inconsistencias o datos faltantes, asegurando la integridad de la información. Posteriormente, se procedió al análisis de datos haciendo uso del software estadístico SPSS, que permitió calcular estadísticas descriptivas e inferenciales, tales son la media, desviación estándar y la correlación entre variables.

El empleo de SPSS facilitó la interpretación precisa de los resultados, permitiendo detectar patrones y las relaciones significativas de los datos. Se usó el estadístico Rho de Spearman al explorar una correlación entre ambas variables, ya que esta prueba es especialmente útil para datos no paramétricos y variables ordinales. Este procedimiento meticuloso garantizó la integridad y precisión de los datos, que suministro el sustento para el análisis detallado y la discusión de los hallazgos del estudio.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

El presente capítulo detalla el proceso de análisis de todos los datos recabados en la investigación. Se describen las pruebas estadísticas utilizadas, la forma en que se procesaron los datos y los criterios para interpretar los resultados, con el objetivo de verificar la relación entre LT y GM en la MDC en el año 2024.

3.5.1 Procedimiento de análisis de datos

El análisis de datos constó de varias etapas. Primero, se realizó el vaciado de datos en el programa informático Microsoft Excel 2023, donde se organizaron y codificaron las respuestas obtenidas en los cuestionarios. Luego, se usó el software estadístico SPSS versión 25 en el procesamiento estadístico, incluyendo los análisis descriptivos y correlacionales.

Para la evaluación de la percepción del LT y la GM, se realizó una baremación de los puntajes obtenidos en los cuestionarios. Este proceso permitió clasificar los resultados en niveles previamente definidos para cada variable y dimensión. Posteriormente, se ejecutaron pruebas de normalidad con Kolmogorov-Smirnov para la determinación en la distribución de datos y a si mismo justificar el uso de pruebas no paramétricas.

3.5.2 Pruebas Estadísticas Aplicadas

Ya que los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov indican que los datos obtenidos no seguían la distribución normal, y se optó por emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman (Polanía Reyes et al., 2020). Esta prueba es apropiada para datos ordinales y permitiendo medir dirección y fuerza respecto a la relación entre las dos

variables. Se estableció un nivel de significancia de $p < 0,05$, lo que permite aceptar o rechazar las hipótesis planteadas con un 95% de confianza.

El análisis se realizó en tres niveles:

1. Relación general entre LT y GM.
2. Relación entre las dimensiones del LT con la GM.
3. Análisis descriptivo de la percepción de LT, dimensiones del LT, y la GM mediante baremación.

Para la interpretación de los coeficientes obtenidos con Spearman, se utilizó la siguiente escala:

Correlación:

- 0.00-0.19: Muy baja
- 0.20-0.39: Baja
- 0.40-0.59: Moderada
- 0.60-0.79: Alta
- 0.80-1.00: Muy alta

3.5.3 Manejo de Datos Atípicos y Faltantes

Dado que el cuestionario utilizado contenía preguntas cerradas con una escala tipo Likert, no se identificaron datos faltantes, ya que el investigador se aseguró de que los participantes completaran correctamente el instrumento. En cuanto a los datos atípicos, se realizó un análisis del impacto de cada ítem sobre la consistencia interna respecto al cuestionario mediante el alfa de Cronbach por ítem, eliminando aquellos que no contribuían significativamente a la confiabilidad del instrumento. Este procedimiento permitió evaluar si algún ítem afectaba la estabilidad de las mediciones y, en caso de ser necesario, se habrían tomado decisiones sobre su inclusión en el análisis final.

3.5.4 Interpretación de los Resultados

Para evaluar la relevancia de la relación entre las variables, se emplearon criterios estandarizados para la correlación de Spearman, lo que permite determinar si la relación

era baja, moderada o alta. Los resultados alcanzados serán comparados con investigaciones anteriores en la discusión de resultados para analizar su coherencia y aportes al campo de estudio.

El análisis de los datos permitirá comparar la hipótesis general y desde luego las específicas, proporcionando un sustento estadístico para la evaluación del impacto del LT en la GM.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Evaluación de la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2

Análisis de confiabilidad para la variable: Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,965	22

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Tras la revisión de la tabla 2, el valor de Alfa de Cronbach de 0,965 para los 22 ítems de la escala de LT es considerado “excelente consistencia interna”. Este alto nivel de consistencia interna indica que los ítems de la escala están altamente correlacionados y miden de manera coherente el constructo subyacente de LT. En términos prácticos, una escala con un Alfa de Cronbach de este nivel proporciona una base sólida para la toma de decisiones basada en los datos, minimizando la posibilidad de errores de medición y asegurando que los ítems evalúan consistentemente las dimensiones del LT.

Tabla 3

Análisis de confiabilidad para la variable: Gestión Municipal

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,966	20

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Según la tabla 3, el valor del Alfa de Cronbach de 0,966 para los 20 ítems que conforman la escala de GM demuestra una consistencia interna “excelente consistencia interna”. Este alto nivel de fiabilidad indica que las preguntas están alineadas de manera coherente en la evaluación del constructo de GM. Prácticamente, una puntuación tan alta infunde confianza en la precisión y reproducibilidad de los datos obtenidos. Esta elevada fiabilidad garantiza que cualquier análisis estadístico posterior y las conclusiones

derivadas sean robustas y confiables, proporcionando una base sólida para estudios futuros y para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito de la gestión pública.

4.1.2 Análisis de las pruebas de normalidad para las variables

Tabla 4

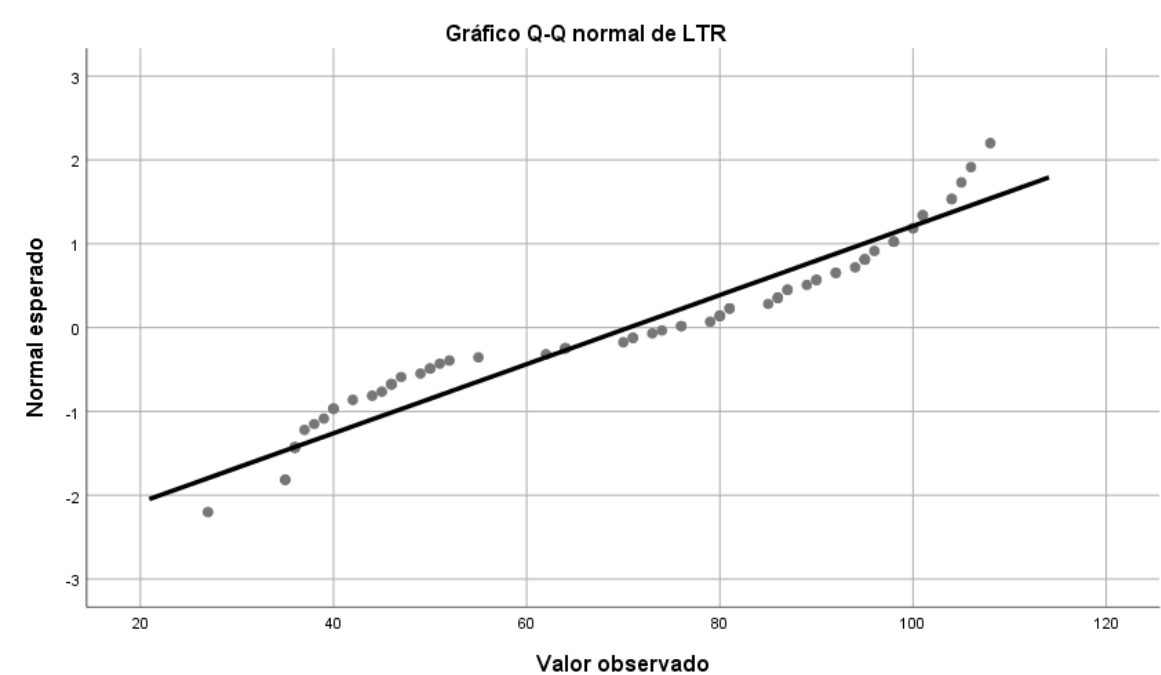
Pruebas de normalidad para la variable Liderazgo Transformacional

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0,130	71	0,004	0,916	71	0,000

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 1

Diagrama de distribución de datos del Liderazgo Transformacional en un Gráfico Q-Q



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

a/. LTR: Liderazgo Transformacional

Se aplicó Kolmogorov-Smirnov por tratarse de una muestra mediana de 71 casos. En la tabla 4, se puede apreciar que el estadístico fue 0.130 con $p = 0.004$, lo que indica ausencia de normalidad. Además, la prueba Shapiro-Wilk se usó como respaldo por su

sensibilidad, aunque es más apropiado en muestras menores a 30. En esta prueba, su estadístico fue 0.916 con $p = 0.000$, también rechazando la normalidad. En ambos casos, los p-valores inferiores a 0.05 descartan la hipótesis nula.

En la figura 1, el grafico Q-Q muestra una dispersión notoria respecto a la línea teórica, sobre todo en los extremos. Esta desviación visual refuerza los resultados de ambas pruebas y confirma que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 5

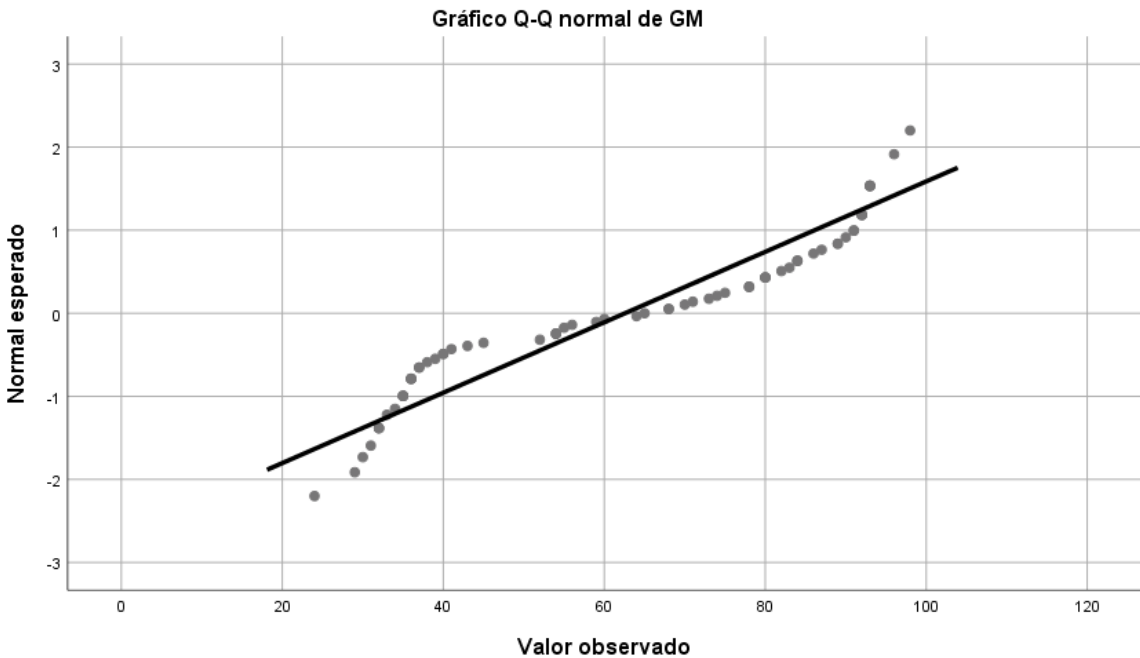
Pruebas de normalidad para la variable Gestión Municipal

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Municipal	0,158	71	0,000	0,891	71	0,000

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 2

Diagrama de distribución de datos de la Gestión Municipal en un Gráfico Q-Q



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

a/. GM: Gestión Municipal

De igual modo para esta variable, se aplicó Kolmogorov-Smirnov por tratarse de una muestra mediana de 71 casos. En la tabla 5, el estadístico fue 0.158 con $p = 0.000$, lo que indica ausencia de normalidad. Para respaldar, se utilizó Shapiro-Wilk por su sensibilidad, aunque es más apropiado en muestras menores a 30. En esta prueba, el estadístico fue 0.891 con $p = 0.000$, también rechazando la normalidad. En ambos casos, los p-valores inferiores a 0.05 descartan la hipótesis nula.

En la figura 2, el gráfico Q-Q muestra una desviación marcada respecto a la línea teórica, especialmente en los extremos. Esta dispersión visual refuerza los resultados de ambas pruebas y confirma que los datos de GM no siguen una distribución normal.

Dado que tanto GM como L T presentan p-valores < 0.05 en las pruebas de normalidad, se optó por aplicar la correlación de Spearman, adecuada para datos no paramétricos.

4.1.3 Estadísticos descriptivos y análisis de correlación entre las variables de estudio

Tabla 6

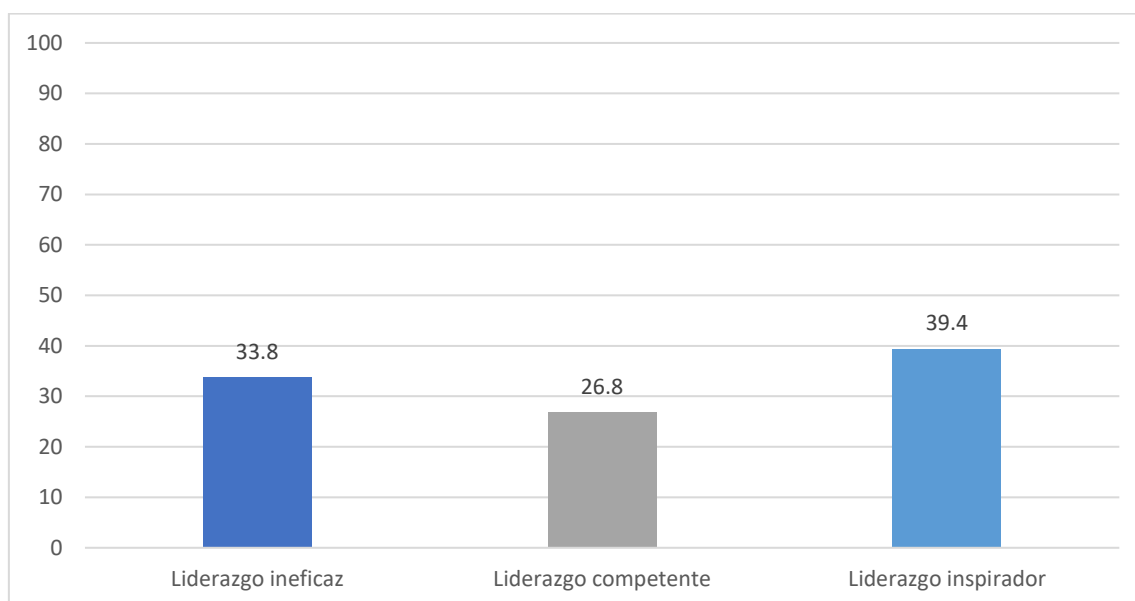
Descriptores estadísticos de la variable: Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Liderazgo ineficaz	24	33,8	33,8	33,8
Liderazgo competente	19	26,8	26,8	60,6
Liderazgo inspirador	28	39,4	39,4	100
Total	71	100	100	

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 3

Gráfico de barras de los descriptores estadísticos del Liderazgo Transformacional



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

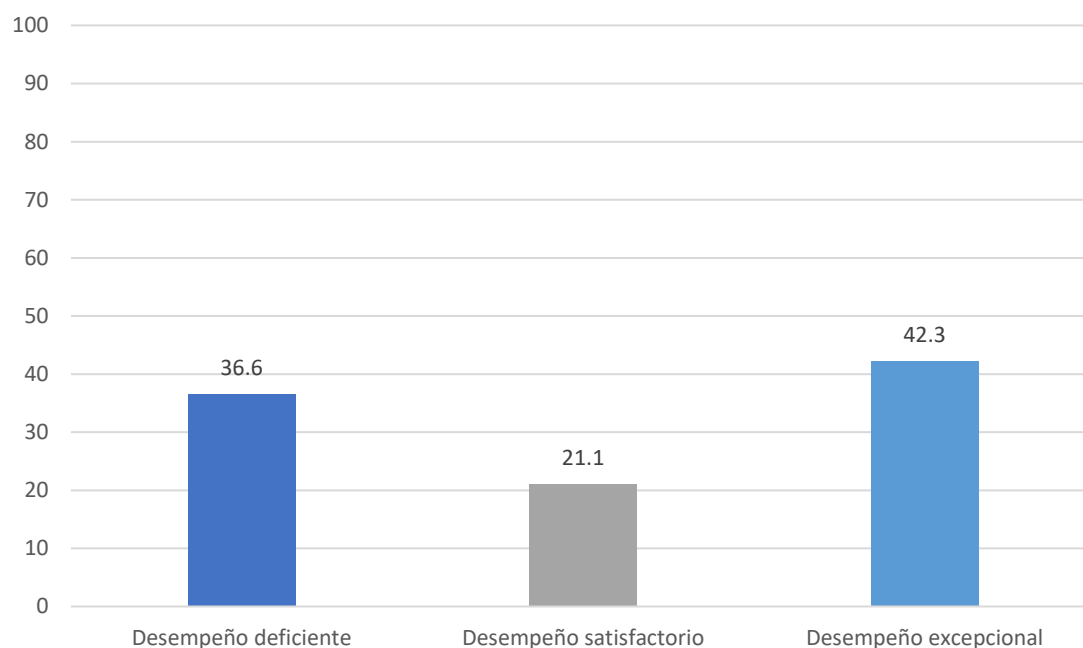
La Tabla 6 muestra la distribución de los encuestados según los niveles de LT identificados: liderazgo ineficaz, liderazgo competente y liderazgo inspirador. Se observa que el 33,8% (24 encuestados) percibe el liderazgo como ineficaz, mientras que el 26,8% (19 encuestados) lo considera competente. Finalmente, el 39,4% (28 encuestados) percibe un liderazgo inspirador dentro de la institución.

Estos resultados se presentan de manera gráfica en la Figura 3, donde se evidencia que el nivel más frecuente es el de liderazgo inspirador (39,4%), seguido del liderazgo ineficaz (33,8%) y, en menor medida, el liderazgo competente (26,8%).

El análisis de estos valores permite inferir que una proporción significativa de los encuestados (60,6%) percibe que el liderazgo ejercido en la municipalidad es al menos competente o inspirador, lo que sugiere la presencia de características de LT en diversos niveles. No obstante, la existencia de un 33,8% de encuestados que perciben el liderazgo como ineficaz indica que aún existen oportunidades de mejora en la gestión del liderazgo dentro de la organización.

Tabla 7*Descriptores estadísticos de la variable: Gestión Municipal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño deficiente	26	36,6	36,6	36,6
Desempeño satisfactorio	15	21,1	21,1	57,7
Desempeño excepcional	30	42,3	42,3	100
Total	71	100	100	100

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.**Figura 4***Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la variable: Gestión Municipal**Nota.* Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Los datos de la Tabla 7 indican que el 36,6% (n=26) de los encuestados percibe un desempeño deficiente en la GM, lo que sugiere que una parte considerable de los trabajadores considera que los procesos administrativos y operativos no están cumpliendo con los estándares de eficiencia y eficacia requeridos. Por otro lado, el 21,1% (n=15) de los encuestados calificó la GM como satisfactoria, lo que indica que, si bien existen deficiencias, un grupo de trabajadores considera que la administración municipal cumple con ciertos niveles aceptables de desempeño. Finalmente, el 42,3% (n=30) de los

encuestados percibe un desempeño excepcional en la GM, siendo este el grupo con el porcentaje más alto. Este resultado muestra que una proporción significativa de los trabajadores valora positivamente la GM, destacando posiblemente la eficiencia en la administración de recursos, la planificación estratégica y la ejecución de proyectos.

La Figura 4 ilustra la distribución de las percepciones sobre la gestión municipal en la MDC. Se observa que el grupo más representativo es el que califica el desempeño municipal como excepcional (42,3%), seguido por aquellos que lo consideran deficiente (36,6%) y, finalmente, el grupo que lo percibe como satisfactorio (21,1%). El gráfico permite visualizar con mayor claridad la existencia de una opinión polarizada respecto a la GM: mientras que un porcentaje importante la califica como excepcional, una proporción también considerable la percibe como deficiente, lo que indica la coexistencia de experiencias divergentes entre los trabajadores de la municipalidad.

Tabla 8

Correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Municipal (rho de Spearman)

		Liderazgo Transformacional	Gestión Municipal
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1	,903**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	71	71
Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,903**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	71	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

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

Los resultados del análisis de correlación de Spearman de la tabla 8, muestra una asociación estadísticamente significativa y positiva entre el LT y la GM, con un coeficiente de correlación de 0,903 ($p < 0,01$). Este valor indica una correlación muy alta, lo cual sugiere que a medida que se incrementa la percepción de LT en los funcionarios

evaluados, también se eleva la valoración de su desempeño dentro de la GM. La significancia bilateral igual a 0.000 respalda firmemente esta relación, descartando la posibilidad de que se deba al azar. En consecuencia, se puede afirmar que el LT, medido según el modelo de Bass y Avolio, ejerce un papel determinante en la forma en que se gestiona la administración pública a nivel local.

Tabla 9

Tablas cruzadas de las variables de estudio

		Gestión Municipal			Total
		Desempeño deficiente	Desempeño satisfactorio	Desempeño excepcional	
Liderazgo Transformacional	Liderazgo ineficaz	24	0	0	24
	Liderazgo competente	2	12	5	19
	Liderazgo inspirador	0	3	25	28
	Total	26	15	30	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

En esta tabla se observa una clara tendencia entre los niveles de LT y el desempeño en GM. De los 24 sujetos clasificados con liderazgo ineficaz, el 100% presentó un desempeño deficiente en la gestión. En contraste, entre los 28 sujetos que manifestaron un liderazgo inspirador, el 89,3% (25 personas) fueron evaluados con un desempeño excepcional y el 10,7% (3 personas) como satisfactorios. Por su parte, quienes fueron clasificados con un liderazgo competente (n=19), se distribuyeron en desempeño deficiente (10,5%), satisfactorio (63,2%) y excepcional (26,3%). Esta distribución refuerza visualmente la correlación encontrada en la tabla anterior, mostrando cómo mayores niveles de LT están asociados con desempeños superiores en la GM.

4.1.4 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 1

Tabla 10

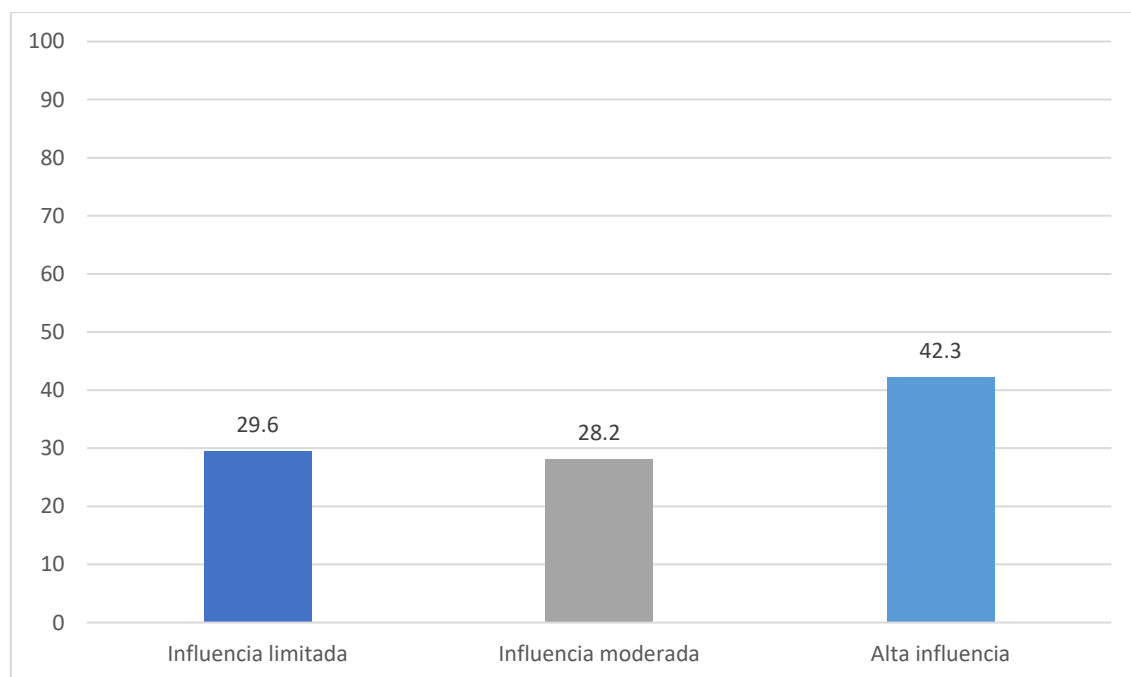
Descriptores estadísticos de la dimensión 1: Influencia Idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Influencia limitada	21	29,6	29,6	29,6
Influencia moderada	20	28,2	28,2	57,7
Alta influencia	30	42,3	42,3	100
Total	71	100	100	

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 5

Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Influencia Idealizada



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

La Tabla 10 muestra la distribución de los encuestados según los niveles de II: influencia limitada, influencia moderada y alta influencia. Se observa que el 29,6% (21 encuestados) percibe una influencia limitada en el liderazgo, mientras que el 28,2% (20 encuestados) considera que la influencia es moderada. Finalmente, el 42,3% (30 encuestados) identifica una alta II en el liderazgo de la municipalidad.

Estos datos se presentan de manera gráfica en la Figura 5, donde se evidencia que la categoría con mayor frecuencia es la de alta influencia (42,3%), seguida por la de influencia limitada (29,6%) y, en menor proporción, la de influencia moderada (28,2%).

El análisis de estos resultados indica que una mayoría relativa de los encuestados percibe que los líderes en la municipalidad poseen altos niveles de II, lo que implica que inspiran confianza y respeto dentro de la organización. Sin embargo, la existencia de un 29,6% de encuestados que perciben una influencia limitada sugiere que, si bien hay una tendencia positiva en la percepción de liderazgo, aún existen áreas de mejora para fortalecer la credibilidad y el ejemplo ético dentro de la GM.

Tabla 11

Correlación entre la Influencia Idealizada y la Gestión Municipal (rho de Spearman)

		Influencia Idealizada	Gestión Municipal
Influencia Idealizada	Coefficiente de correlación	1	,856**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	71	71
Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,856**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	71	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

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

En la tabla 11, se presenta un coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión II y la GM de 0,856, con una significancia bilateral de $p = 0.000$, lo que confirma una relación positiva alta y significativa. Este hallazgo sugiere que cuando los líderes inspiran respeto, confianza y demuestran principios éticos sólidos (características de la influencia idealizada), la percepción del desempeño en la administración municipal tiende a ser favorable. Esta dimensión, por tanto, se identifica como un componente fundamental del LT que incide directamente sobre la eficiencia y eficacia del aparato público.

Tabla 12*Tablas cruzadas de la dimensión Influencia Idealizada y la Gestión Municipal*

		Gestión Municipal			Total
		Desempeño deficiente	Desempeño satisfactorio	Desempeño excepcional	
Influencia Idealizada	Influencia limitada	21	0	0	21
	Influencia moderada	5	10	5	20
	Alta influencia	0	5	25	30
	Total	26	15	30	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

La tabla 12 refleja que todos los individuos catalogados con influencia limitada (n=21) se encuentran en la categoría de desempeño deficiente, mientras que entre quienes poseen alta influencia (n=30), el 83,3% (25 sujetos) fueron evaluados con desempeño excepcional. Además, ningún sujeto con alta influencia fue clasificado con desempeño deficiente. La tendencia es consistente: a mayor nivel de II, mejor evaluación en la gestión municipal. Este patrón sugiere que esta dimensión del liderazgo no solo es importante, sino que posee un efecto concreto sobre la percepción del desempeño organizacional.

4.1.5 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 2

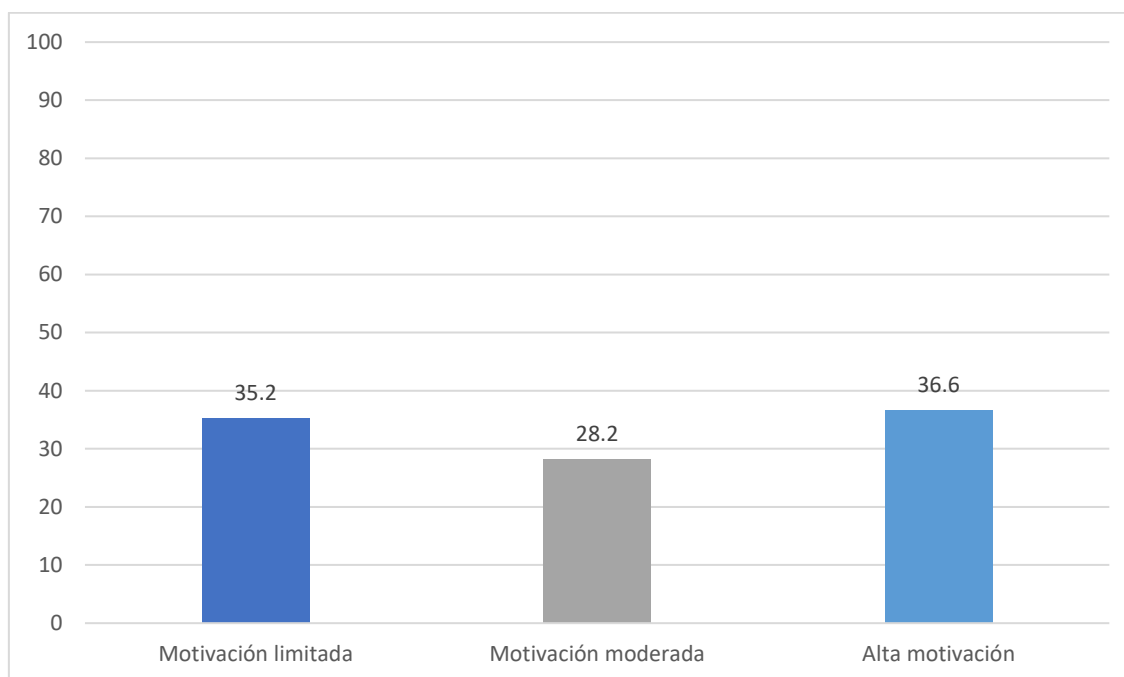
Tabla 13*Descriptores estadísticos de la dimensión 2: Motivación Inspiradora*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación limitada	25	35,2	35,2	35,2
Motivación moderada	20	28,2	28,2	63,4
Alta motivación	26	36,6	36,6	100
Total	71	100	100	

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 6

Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Motivación Inspiradora



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

En la Tabla 13 se observa que el 35,2% (n=25) de los encuestados perciben un nivel de motivación limitada en sus líderes, mientras que el 28,2% (n=20) considera que la motivación es moderada. Por otro lado, el 36,6% (n=26) de los encuestados identifica un nivel de alta motivación en el liderazgo de la MDC.

Estos resultados muestran que la mayor proporción de los encuestados (36,6%) reconoce un liderazgo con una fuerte capacidad de motivación, lo que sugiere que los líderes municipales logran transmitir entusiasmo y compromiso a sus colaboradores. No obstante, el hecho de que un 35,2% de los encuestados perciba una motivación limitada indica la existencia de áreas de oportunidad para fortalecer este aspecto del LT.

La Figura 6 representa gráficamente la distribución porcentual de los niveles de MI. En ella se aprecia que la mayor proporción de respuestas corresponde a la categoría de alta motivación, seguida por la de motivación limitada, con una diferencia mínima de 1,4 puntos porcentuales. El gráfico permite visualizar con mayor claridad la distribución de

la percepción de los encuestados y resalta que existe una división relativamente equilibrada entre los niveles de motivación limitada y alta motivación.

Tabla 14

Correlación entre la Motivación Inspiradora y la Gestión Municipal (rho de Spearman)

		Motivación Inspiradora	Gestión Municipal
Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1	,917**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	71	71
Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	,917**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	71	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

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

En la tabla 14, la dimensión MI muestra una correlación positiva muy alta con la GM ($r = 0,917$, $p < 0.01$). Esta relación indica que los líderes que logran inspirar, promover entusiasmo y orientar al logro de metas compartidas contribuyen directamente a un mejor desempeño institucional. La significancia estadística de este resultado es total, por lo que se reafirma que la motivación ejercida por los líderes transformacionales es un factor de peso en el contexto de las entidades municipales.

Tabla 15*Tablas cruzadas de la dimensión Motivación Inspiradora y la Gestión Municipal*

		Gestión Municipal			Total
		Desempeño deficiente	Desempeño satisfactorio	Desempeño excepcional	
Motivación Inspiradora	Motivación limitada	24	1	0	25
	Motivación moderada	2	13	5	20
	Alta motivación	0	1	25	26
	Total	26	15	30	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

En la tabla 15, de los 25 sujetos identificados con motivación limitada, el 96% (24 personas) se encuentra en la categoría de desempeño deficiente. En contraste, el 96% (25 de 26) de quienes presentan alta motivación inspiradora fueron evaluados con desempeño excepcional. La diferencia es marcada: solo un sujeto con motivación limitada obtuvo desempeño satisfactorio y ninguno alcanzó el nivel excepcional. Este patrón refuerza la idea de que el grado de motivación ejercido por el líder influye directamente en la eficiencia con la que se gestionan los procesos municipales.

4.1.6 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 3

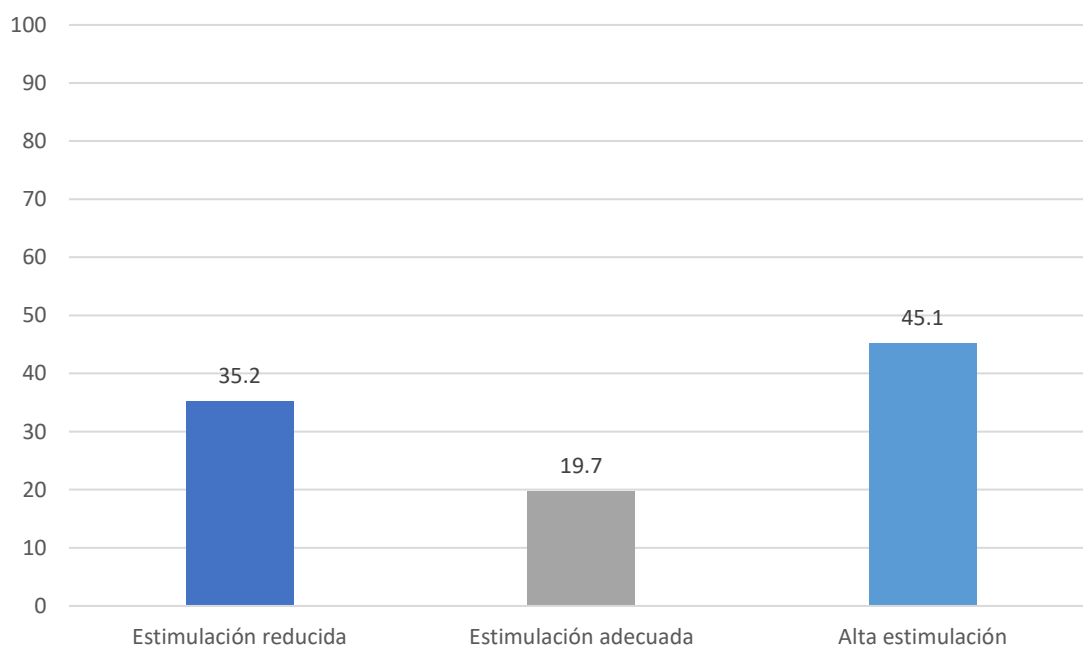
Tabla 16*Descriptores estadísticos de la dimensión 3: Estimulación intelectual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estimulación reducida	25	35,2	35,2	35,2
Estimulación adecuada	14	19,7	19,7	54,9
Alta estimulación	32	45,1	45,1	100
Total	71	100	100	

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta

Figura 7

Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Influencia Idealizada



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

En la Tabla 16 se observa que el 35,2% (n=25) de los encuestados percibe un nivel de estimulación reducida, lo que sugiere que más de un tercio de los participantes considera que los líderes municipales no fomentan suficientemente el pensamiento innovador y crítico. Un 19,7% (n=14) de los encuestados identifica una estimulación adecuada, mientras que el 45,1% (n=32) considera que los líderes presentan un alto nivel de EI.

Estos resultados sugieren que, si bien una parte importante de los encuestados (45,1%) reconoce que los líderes municipales promueven el desarrollo intelectual de sus colaboradores, un porcentaje significativo aún percibe limitaciones en este aspecto, lo que indica la necesidad de reforzar estrategias para potenciar el pensamiento crítico e innovador dentro de la institución.

La Figura 7 representa visualmente la distribución de los niveles de EI percibidos en la GM. En el gráfico se observa que la mayor parte de los encuestados reconoce un alto nivel de EI, seguido por la categoría de estimulación reducida, con una diferencia de 9,9 puntos porcentuales. El gráfico permite evidenciar que, si bien la mayoría de los

encuestados percibe un liderazgo que fomenta la creatividad y el pensamiento crítico, aún existe un grupo considerable que considera que la EI es insuficiente.

Tabla 17

Correlación entre la Estimulación Intelectual y la Gestión Municipal (rho de Spearman)

		Estimulación intelectual	Gestión Municipal
Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1	,918**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	71	71
Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,918**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	71	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

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

En la tabla 17, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,918, con una significancia $p=0.000$, lo cual denota una correlación positiva y muy fuerte entre la EI por parte del líder y la calidad de la GM. Esto implica que los líderes que promueven el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución autónoma de problemas tienden a propiciar ambientes institucionales más eficientes y con mejor desempeño evaluativo.

Tabla 18*Tablas cruzadas de la dimensión Estimulación intelectual y la Gestión Municipal*

		Gestión Municipal			Total
		Desempeño deficiente	Desempeño satisfactorio	Desempeño excepcional	
Estimulación intelectual	Estimulación reducida	24	1	0	25
	Estimulación adecuada	2	10	2	14
	Alta estimulación	0	4	28	32
	Total	26	15	30	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

En la tabla 18, se refleja que en la categoría de estimulación reducida (n=25), el 96% de los casos (24 sujetos) corresponden a un desempeño deficiente. En cambio, quienes reportaron una alta estimulación (n=32), mostraron un 87,5% (28 individuos) de desempeño excepcional. De nuevo, el vínculo entre un estilo de liderazgo que fomente la participación cognitiva y la calidad de la GM queda evidenciado mediante una distribución categórica que no deja ambigüedad.

4.1.7 Estadísticos descriptivos y análisis correlacional del objetivo específico 4

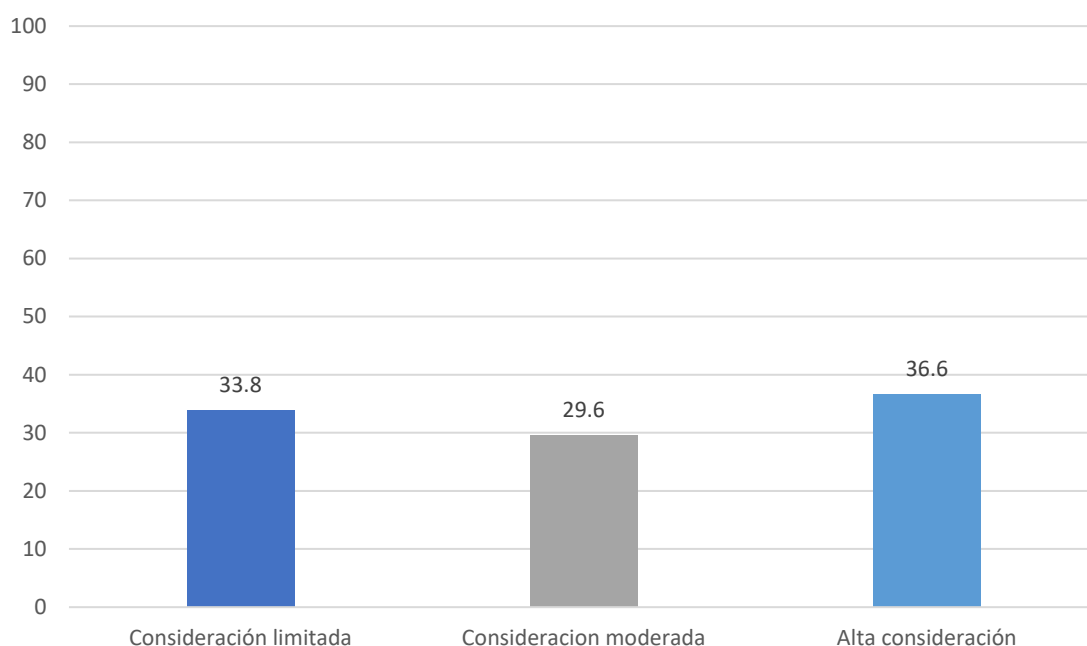
Tabla 19*Descriptores estadísticos de la dimensión 4: Consideración Individualizada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Consideración limitada	24	33,8	33,8	33,8
Consideración moderada	21	29,6	29,6	63,4
Alta consideración	26	36,6	36,6	100
Total	71	100	100	

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Figura 8

Gráfico de barras de los descriptores estadísticos de la dimensión Consideración Individualizada



Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Los datos de la Tabla 19 indican que el 33,8% (n=24) de los encuestados percibe un nivel de consideración limitada, lo que sugiere que una proporción significativa de los líderes municipales no presta suficiente atención a las necesidades individuales de sus colaboradores. Un 29,6% (n=21) identifica una consideración moderada, mientras que el 36,6% (n=26) considera que los líderes municipales demuestran una alta CI.

Estos resultados muestran una distribución equilibrada en la percepción de esta dimensión. Si bien la categoría con mayor porcentaje corresponde a la alta CI, la diferencia con la consideración limitada es de apenas 2,8 puntos porcentuales, lo que indica que una parte importante de los trabajadores aún siente que no recibe suficiente apoyo o reconocimiento por parte de sus líderes.

La Figura 8 representa gráficamente los niveles de CI percibidos en la GM. Se observa que la mayor proporción de encuestados (36,6%) percibe una alta consideración, seguida de cerca por la percepción de consideración limitada (33,8%). El gráfico denota que, aunque una parte importante de los encuestados reconoce que los líderes municipales

muestran un interés genuino en el bienestar y desarrollo de sus trabajadores, todavía existe un porcentaje considerable que considera que la atención personalizada es insuficiente.

Tabla 20

Correlación entre la Consideración Individualizada y la Gestión Municipal (rho de Spearman)

		Consideración Individualizada	Gestión Municipal
Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1	,904**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	71	71
Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,904**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	71	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

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

Los resultados de la tabla 20 arrojaron un coeficiente de correlación de 0,904 entre la dimensión CI y la GM, con una p-valor de 0.000. Esta cifra confirma una correlación positiva muy alta, lo que sugiere que el trato diferenciado y empático que brinda el líder a sus colaboradores está íntimamente relacionado con una mejora tangible en la gestión institucional. El liderazgo que reconoce las necesidades y potencialidades de cada individuo contribuye activamente al buen desempeño municipal.

Tabla 21*Tablas cruzadas de la dimensión Consideración Individualizada y la Gestión Municipal*

		Gestión Municipal			Total
		Desempeño deficiente	Desempeño satisfactorio	Desempeño excepcional	
Consideración Individualizada	Consideración limitada	24	0	0	24
	Consideración moderada	2	13	6	21
	Alta consideración	0	2	24	26
	Total	26	15	30	71

Nota. Elaborado a partir de la información recopilada en la encuesta.

Los resultados presentados en la tabla 21, muestran que el 100% de los sujetos con consideración limitada (n=24) tienen un desempeño municipal clasificado como deficiente. Por el contrario, en la categoría de alta consideración (n=26), el 92,3% (24 personas) corresponde a desempeño excepcional. Además, solo 2 sujetos con alta consideración obtuvieron desempeño satisfactorio y ninguno se ubicó en la categoría deficiente. Esta marcada tendencia reafirma que el componente humano y personalizado del liderazgo es un factor diferencial para alcanzar niveles óptimos en la administración pública.

4.2 DISCUSIÓN

4.2.1 Discusión del liderazgo transformacional y la gestión municipal

Este estudio demostró una correlación positiva y significativa entre el LT y la GM en la MDC durante el año 2024, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.903, indicando una relación muy fuerte entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que a medida que los líderes municipales practican comportamientos transformacionales, la gestión administrativa mejora en planificación, organización, dirección y control institucional. En promedio, el LT alcanzó un nivel “inspirador” (39.4 %), mientras que la GM alcanzó un promedio de 42.3%, categorizado como “desempeño excepcional”,

reflejando una relación coherente entre ambas dimensiones. Este resultado coincide con lo reportado por Chau et al., (2022), quien halló una correlación directa y significativa entre LT y desempeño organizacional en instituciones públicas, atribuyendo la mejora al fortalecimiento de la cultura orientada a resultados y al compromiso del personal. De igual forma, Acarapi Flores y Quispe Quispe (2024), mostró en su estudio sobre municipios de La Paz que los líderes transformacionales influyen en la efectividad de la gestión al generar motivación y autonomía en los equipos. En la presente investigación, las dimensiones de liderazgo mostraron puntuaciones altas en estimulación intelectual (45.1%) y motivación inspiradora (36.6%), reforzando la idea de que el fomento del pensamiento crítico, la innovación y la visión compartida es determinante para la gestión eficiente de los recursos públicos. Por su parte, Peña Mancillas (2023), obtuvo resultados similares, con una correlación significativa entre LT y eficiencia organizacional ($r = 0.754$, $p < 0.05$) en municipalidades distritales, destacando que la participación activa de los líderes incrementa la satisfacción laboral y la productividad institucional. De igual modo, Calderón Aguirre (2021), señaló que las instituciones públicas que promueven estilos de LT experimentan mejores índices de cumplimiento de metas y menor rotación de personal. La consistencia de estas evidencias empíricas sugiere que el LT constituye un factor estructural de la gestión pública moderna, tal como se evidencia en Cabanillas.

Por otra parte, es importante hacer notar que el valor elevado del coeficiente encontrado en esta investigación ($\rho = 0.903$) supera a la mayoría de estudios revisados, lo que puede explicarse por el tamaño reducido de la muestra (71) y por la cohesión interna en el equipo de trabajo de municipios pequeños, donde la influencia del líder es más directa. Villasmil et al. (2021), sostienen que en contextos organizacionales de estructura horizontal la percepción del liderazgo tiene mayor impacto emocional y operativo, lo que podría explicar la intensidad del vínculo observado. Pese a ello, debe considerarse el posible sesgo por método único, ya que tanto liderazgo como gestión se midieron mediante cuestionarios de autopercepción, lo que podría haber incrementado la correlación, tal como advierten Chau et al. (2022) y Calderón Aguirre (2021). El análisis de estos resultados permite identificar tres aspectos muy importantes. En primer lugar, la evidencia confirma que el LT no solo influye en el comportamiento individual de los servidores, sino también en la estructura institucional y en la calidad de la toma de decisiones. En segundo lugar, el hallazgo refuerza la importancia de incorporar programas de formación de liderazgo en la administración pública, orientados a

desarrollar las competencias propias de las cuatro dimensiones de Bass y Avolio (1994). Finalmente, los datos advierten la necesidad de promover un liderazgo que priorice la innovación y la adaptabilidad ante la complejidad de la gestión local, especialmente en municipios rurales como Cabanillas. Comparando los resultados con estudios locales, se observa una tendencia similar. Ari (2024) identificó en la Municipalidad de Yunguyo una correlación de 0.83 entre LT y gestión, mientras que Fernández (2024) menciona que en gobiernos locales las dimensiones de motivación inspiradora y estimulación intelectual explican el 61 % de la varianza en el desempeño organizacional. En ese sentido, el presente estudio confirma y amplía estos hallazgos al demostrar que, en Cabanillas, el LT se convierte en un predictor altamente significativo de la calidad de la gestión pública. Asimismo, los resultados de la investigación coinciden con los planteamientos teóricos de Bass y Riggio (2006), quienes sostienen que los líderes transformacionales promueven una visión inspiradora que impulsa la mejora continua. En Cabanillas, los mayores niveles de liderazgo obtenidos, son sugestivos de niveles superiores en las dimensiones de GM relacionadas con la eficacia administrativa y el cumplimiento de metas. Estos datos sugieren que el LT puede funcionar como un mecanismo de cohesión organizacional que compensa limitaciones estructurales propias de los gobiernos locales con escasos recursos. En síntesis, los resultados respaldan la hipótesis general, confirmando que el LT se relaciona de manera significativa y positiva con la GM. Las diferencias observadas respecto a otros estudios pueden atribuirse a factores contextuales, como la estructura organizacional reducida, la interacción directa entre autoridades y sus subordinados políticos y/o verticales, y la percepción de liderazgo en comunidades con alto sentido de identidad local. Sin embargo, es fundamental reconocer las limitaciones del diseño transversal presente en esta investigación y el uso de un único instrumento para cada variable, lo que sugiere la necesidad de investigaciones longitudinales o experimentales que evalúen la causalidad del fenómeno.

4.2.2 Discusión de las dimensiones de liderazgo transformacional y gestión municipal

Los resultados a partir de este estudio indican que cada una de las dimensiones del LT mantienen una relación positiva y significativa con la GM en la MDC, lo que confirma las hipótesis específicas. Estas refuerzan la teoría de Bass y Riggio (2006), quienes sostienen que las cuatro dimensiones se interrelacionan para producir un impacto positivo

en el desempeño institucional y la efectividad de los equipos de trabajo. En la influencia idealizada, se obtuvo una correlación de 0.856, con un nivel de significancia de $p < 0.05$, indicativo de una fuerte relación con la GM. Este resultado significa que los funcionarios perciben a sus líderes como modelos éticos y competentes, capaces de inspirar respeto, confianza y credibilidad. Esta evidencia, concuerda con lo reportado por Calderón Aguirre (2021), quien halló una correlación positiva ($r = 0.72$) entre la influencia idealizada y la eficacia institucional en organismos públicos, destacando que la percepción de integridad del líder incrementa el compromiso laboral. Asimismo, Chau et al. (2022) identificó que la influencia idealizada contribuye significativamente al fortalecimiento del clima organizacional y a la adherencia a valores institucionales, aspectos esenciales en la gestión pública. Estos resultados se muestran también en el estudio de Villasmil et al. (2021), donde la conducta ejemplar del líder se asoció con un 36 % de varianza explicada en el compromiso y responsabilidad de los servidores. En Cabanillas, estos efectos son evidentes en la cohesión interna del personal, pero también se observa que la influencia idealizada presenta un peso inferior al de la estimulación intelectual, lo que sugiere que, si bien los líderes son respetados, aún enfrentan desafíos para traducir su autoridad moral en decisiones operativas más efectivas. Respecto a la motivación inspiradora, se obtuvo una correlación de 0.917 ($p < 0.05$), confirmando que la capacidad del líder para comunicar una visión compartida y estimular el entusiasmo colectivo se relaciona de forma significativa con la GM. Hallazgo que coincide con lo hallado por Peña Mancillas (2023), quien evidenció que la motivación inspiradora explica el 41 % de la varianza del desempeño en gobiernos locales, al promover un sentido de propósito entre los funcionarios. De igual manera, Fernandez (2024), señaló que esta dimensión se asocia directamente con la capacidad de coordinación interdepartamental y la orientación hacia resultados. En contextos municipales, Sardon Ari (2024), identificó un patrón similar en Yunguyo (Puno), donde la motivación inspiradora presentó una correlación positiva alta ($r = 0.84$) con la gestión institucional, destacando la relevancia de los discursos de liderazgo centrados en la visión y el servicio a la comunidad. En el caso de Cabanillas, esta relación se muestra en la disposición del personal para asumir responsabilidades más allá de sus funciones básicas, mostrando que el liderazgo motivador logra compensar las limitaciones estructurales propias de una entidad local con recursos escasos. La estimulación intelectual fue la dimensión con mayor asociación, con un coeficiente de correlación de 0.918 ($p < 0.05$), lo que representa una relación muy fuerte con la GM. Este resultado respalda los postulados de Bass y Riggio (2006), quienes

sostienen que la estimulación intelectual permite que los colaboradores desarrollen pensamiento crítico y autonomía para resolver problemas. En esta investigación, los funcionarios que perciben a sus líderes como promotores de innovación, creatividad y análisis crítico, también reportaron mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas. Este hallazgo coincide con Acarapi Flores y Quispe Quispe (2024), quien encontró que la estimulación intelectual fue la dimensión más influyente en la gestión administrativa en municipalidades del altiplano, explicando el 47 % de la varianza en el desempeño organizacional. Del mismo modo, Chau et al. (2022), identificó que los líderes que estimulan el aprendizaje colectivo generan equipos más resilientes y con mayor capacidad para adaptar procesos frente a crisis presupuestarias o cambios normativos. El estudio de Quea Trujillo (2024), en la Municipalidad de Ananea refuerza esta evidencia al señalar que la estimulación intelectual se correlaciona con el fortalecimiento de la planificación y control de proyectos, permitiendo reducir el margen de error administrativo en un 18 %. Peña Mancillas (2023), observó resultados similares en su análisis de municipalidades del sur del Perú, destacando que la estimulación intelectual fue la dimensión más determinante para la innovación institucional, con correlaciones superiores a 0.90. En el contexto de Cabanillas, estos hallazgos denotan la capacidad de los líderes para impulsar estrategias adaptativas ante la falta de recursos, promover la capacitación técnica y fomentar la autonomía funcional. La cuarta dimensión, consideración individualizada, también presentó una correlación significativa con la GM (0.904, $p < 0.05$). Esta dimensión se relaciona con la atención personalizada a las necesidades de los trabajadores y con el acompañamiento para su desarrollo profesional. En la presente investigación, los funcionarios que manifestaron sentirse escuchados y valorados mostraron mayores niveles de compromiso con los objetivos institucionales. Estos resultados guardan correspondencia con los hallazgos de Calderón Aguirre (2021), quien señaló que la consideración individualizada favorece la retención del talento y la reducción del ausentismo laboral en instituciones públicas. Además, Fernandez (2024), encontró que esta dimensión explica el 33 % del aumento en la satisfacción y eficiencia de los equipos de trabajo.

Los estudios de Acarapi Flores y Quispe Quispe (2024) y Peña Mancillas (2023), complementan esta evidencia al señalar que el acompañamiento continuo y la valoración individual mejoran la percepción de justicia organizacional, lo que fortalece la confianza entre el líder y los colaboradores. Sin embargo, en Cabanillas, aunque se evidencia una

relación significativa, su influencia es menos determinante que la de la estimulación intelectual. Este patrón también fue reportado por Sardon Ari, 2024 y Quea Trujillo (2024), quienes identificaron que la consideración individualizada tiende a perder fuerza cuando los sistemas institucionales no cuentan con programas formales de evaluación y desarrollo de personal. Por ello, aunque los líderes demuestran empatía y disposición, la falta de mecanismos administrativos que institucionalicen el reconocimiento limita el impacto sostenido de esta dimensión en la gestión. Asimismo, la jerarquía observada en las dimensiones, siendo la estimulación intelectual la de mayor impacto, seguida de la motivación inspiradora, la consideración individualizada y finalmente la influencia idealizada, se replica en las investigaciones de Chau et al. (2022), Peña Mancillas (2023), y Fernandez (2024), quienes coinciden en que la GM contemporánea demanda líderes que no solo inspiren, sino que promuevan la innovación y la participación activa. En consecuencia, la experiencia de Cabanillas se alinea con las tendencias nacionales y regionales que identifican al LT como un factor esencial para el fortalecimiento de la gestión pública local. Se puede interpretar entonces, que estos resultados confirman que el LT actúa como un elemento dinamizador que impulsa la eficiencia organizacional a través del compromiso, la creatividad y la orientación al servicio. Sin embargo, también advierten la necesidad de consolidar mecanismos institucionales que aseguren la continuidad de estas prácticas más allá del periodo de gestión de una autoridad. Los estudios de Villasmil et al. (2021) y Fernandez (2024), enfatizan que, si las prácticas transformacionales no se integran al sistema administrativo formal, su efecto se diluye con los cambios de liderazgo. Por ello, se recomienda que la MDC institucionalice políticas de capacitación y evaluación de liderazgo basadas en competencias transformacionales. En conjunto, la evidencia presentada permite concluir que todas las dimensiones del LT inciden significativamente en la GM de Cabanillas. No obstante, la estimulación intelectual y la motivación inspiradora representan los pilares más influyentes, en tanto potencian la innovación y la participación activa del personal en la toma de decisiones. Este hallazgo contribuye al aporte teórico y práctico de la investigación, demostrando que el LT constituye un modelo eficaz para fortalecer la gestión pública local en el contexto peruano.

CONCLUSIONES

Primero, Las escalas presentaron una alta consistencia interna en los instrumentos de evaluación ($\alpha = 0.965$ para LT; $\alpha = 0.966$ para GM). Las pruebas de normalidad (K-S) rechazaron normalidad (LTR: K-S = 0.130, $p = 0.004$; GM: K-S = 0.158, $p = 0.000$), por lo que los análisis correlacionales se realizaron con métodos no paramétricos.

Segundo, nuestros hallazgos cuantitativos confirman la vinculación entre el LT con la GM en Cabanillas. Según los resultados obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,963$; $p < 0,01$), se concluye que existe una relación significativa, positiva y muy alta entre el LT y la GM en la MDC durante el año 2024. Por tanto, se confirma la hipótesis general planteada en esta investigación.

Tercero, la influencia idealizada mostró alta correlación con la GM ($r = 0,856$; $p < 0,00$) y demuestra que los líderes percibidos como íntegros coherentes y comprometidos inspiran legitimidad dentro de la organización. Su ejemplo refuerza la cultura interna y reduce la resistencia al cambio. Estas cualidades resultan esenciales para asentar una gobernanza moderna participativa y confiable.

Cuarto, la motivación inspiradora emergió como la dimensión mejor valorada del LT y ejerció un impacto directo en la GM ($r = 0,917$; $p < 0.01$). Cuando los líderes desarrollan una comunicación orientada a una visión clara del futuro animan al equipo y establecen metas comunes y el rendimiento organizacional mejora de forma notable. Este estilo no solo eleva la moral colectiva sino que unifica los esfuerzos en una sola dirección estratégica.

Quinto, la estimulación intelectual evidenció también una relación significativa con la GM ($r = 0,918$; $p < 0.00$). Los liderazgos que fomentan el pensamiento crítico la creatividad y la autonomía impulsan soluciones innovadoras en el ámbito público. No obstante, esta dimensión debe sortear resistencias culturales y jerarquías rígidas por lo que su consolidación demanda procesos de una reorganización profunda institucional.

Sexto, la consideración individualizada, aunque registra la correlación más baja ($r = 0,904$; $p < 0.00$) sigue teniendo un aporte relevante al desempeño público. El

reconocimiento de las necesidades personales del equipo fortalece el compromiso y motivación de los servidores. En Cabanillas este aspecto requiere reforzarse mediante políticas de retroalimentación continua y estrategias sistemáticas de reconocimiento.

RECOMENDACIONES

Primero, considerando que los instrumentos utilizados demostraron una alta consistencia interna y que los resultados no siguieron una distribución normal, se recomienda que la MDC incorpore progresivamente una cultura de toma de decisiones basada en evidencia empírica. Ello implica fortalecer las capacidades técnicas del personal en análisis de datos, evaluación organizacional y uso de herramientas estadísticas no paramétricas, de modo que los diagnósticos institucionales y las decisiones estratégicas se sustenten en información confiable y metodológicamente adecuada.

Segundo, dado que se confirmó una relación significativa, positiva y muy alta entre el LT y la GM, se recomienda institucionalizar prácticas de LT en la MDC mediante programas permanentes de formación y fortalecimiento directivo. Estos programas deben orientarse a consolidar un modelo de GM centrado en el cambio organizacional, la eficiencia operativa y la generación de legitimidad ciudadana, incorporando mecanismos de evaluación continua del impacto del liderazgo en el desempeño institucional y en la calidad de los servicios públicos.

Tercero, considerando que la II presenta una alta correlación con la GM, se recomienda fomentar la construcción de liderazgos ejemplares basados en la coherencia ética, la integridad personal y el compromiso institucional. Para ello, resulta necesario implementar mecanismos internos de rendición de cuentas, fortalecer los sistemas de control ético y promover códigos de conducta consensuados, que contribuyan a consolidar una cultura organizacional orientada a la confianza, la transparencia y la reducción de la resistencia al cambio.

Cuarto, en atención a que la MI fue la dimensión mejor valorada del LT y mostró un impacto directo en la GM, se recomienda establecer espacios institucionales permanentes para la comunicación clara y constante de los objetivos estratégicos de la municipalidad. Estas acciones deben incluir actividades de integración institucional, reconocimiento de logros colectivos y difusión sistemática de buenas prácticas, promovidas por líderes capaces de movilizar tanto el compromiso emocional como la comprensión racional de los equipos de trabajo en torno a una visión compartida de desarrollo local.

Quinto, considerando la relación significativa entre la EI y la GM, se recomienda diseñar e implementar mecanismos formales de innovación participativa dentro de la gestión pública local. Entre estos se pueden incluir mesas de propuestas, laboratorios de ideas, concursos de mejora administrativa y espacios de aprendizaje organizacional, orientados a fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la autonomía del personal, superando progresivamente las resistencias culturales y las estructuras jerárquicas rígidas que limitan la innovación en el ámbito municipal.

Sexto, dado que la CI, aunque con la correlación más baja, mantiene un aporte relevante al desempeño público, se recomienda implementar estrategias sistemáticas de acompañamiento personalizado al personal municipal. Estas estrategias deben contemplar planes de desarrollo individual, tutorías internas, esquemas de mentoría y sesiones periódicas de retroalimentación, de modo que el reconocimiento de las necesidades personales y profesionales de los servidores públicos se convierta en una práctica institucional sostenida que fortalezca el compromiso, la motivación y la permanencia del talento humano.

REFERENCIAS

- Acarapi Flores, A., & Quispe Quispe, H. (2024). Implicancias del liderazgo transformacional para el desarrollo humano en la organización. *Verdad Activa*, 119–134. https://revista.usalesiana.edu.bo/verdad_activa/article/view/119/62
- Álava Atiencie, N. G., Domínguez Vázquez, L. E., Guerrero Calle, M. B., & Pinos Ramón, L. D. (2016). El liderazgo transformacional y transaccional: ¿Quién se involucra más, hombres o mujeres?
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership* (M. M. McCue, Ed.).
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165–177.
- Cabrera Alcalde, V. (2023). *El liderazgo transformacional y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3313/Cabrera-Alcalde-Jean.pdf>
- Calderón Aguirre, A. (2021). *Estilos de liderazgo de las empresas restauranteras en la zona turística de la ciudad de Ensenada, Baja California, México* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Baja California]. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/efc2094a-50a8-45cb-854c-b9697fd405df/content>
- Calvo García, P. (2022). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde, periodo 2019* [Tesis, Universidad Nacional de Ucayali].
- Castillo, R., & Reátegui, J. (2022). Liderazgo transformacional innovando en la gestión municipal.
- Chau, T. H. P., Tran, Y. T., & Le, T. D. (2022). How does transformational leadership influence the performance of public service organizations in a developing country? The interventional roles of NPM cultural orientations. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2140746>

- Chauca Valqui, J., Carrión Barco, G., & Malca López, K. E. (2025). Liderazgo transformador en la administración pública: Una revisión sistemática. *Universidad & Sociedad*, 17(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v17n3/2218-3620-rus-17-03-5195.pdf>
- Condori Rojas, M. Y., & Quea Mamani, G. M. (2024). *Gestión de administración tributaria y recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, Puno, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145321>
- Contreras, F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081–4101. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Contreras-Carreto, N. A., & Ramírez-Montiel, M. L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y Cirujanos*, 88(4), 526–532. <https://doi.org/10.24875/CIRU.19001413>
- Coronado Espinoza, J. J., Baldeos Ardian, L. A., Ramos Yovera, S. E., Lioo Jordan, F. de M., & Neri Ayala, A. C. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95–101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>
- Fayol, H. (2011). *Administración industrial y general* (J. L. García, Trad.). Editorial El Ateneo. (Obra original publicada en 1916).
- Fernández, I. (2024). Liderazgo transformacional y cambio organizacional en gobiernos locales: Reflexiones recientes. *Revista de Gestión Pública*, 8(2), 45–62.
- Fernández, L. (2021, agosto 28). Puno: Conflicto de intereses en luz verde para colegio de Cabanillas. *La República*. <https://larepublica.pe/politica/2021/10/28/puno-conflicto-de-intereses-en-luz-verde-para-colegio-de-cabanillas-lrsd>
- Flores Luque, R., & Pacha Larico, L. (2024). *Liderazgo transformacional contable y gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar-Ayaviri, 2023* [Tesis, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/17113/1/IV_FCE_310_TE_Flores_Pacha_2024.pdf
- Franco Medina, J. L., Alfaro Bardales, M. R., Villanueva Figueroa, R. E., & Nieva Villegas, M. A. (2023). Liderazgo transformacional en pymes peruanas. *Revista*

- Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1794–1808.
<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.104.26>
- FUNDE. (2008). *Instrumento para la autoevaluación de la gestión municipal: Señales de un buen gobierno para el desarrollo local*. FUNDE.
<https://repo.funde.org/94/1/LIBROS-70.pdf>
- García López, J. M. (2013). Estudio diagnóstico para determinar el perfil de liderazgo del gerente y de sus colaboradores según el modelo de rango completo de Bass y Avolio. *Ciencias de la Administración*.
- García Velasco, M. A., Pantoja Ospina, M. A., & Duque Salazar, L. I. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo.
- Gonzales Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del alfa de Cronbach para la validación de la consistencia interna de un cuestionario. *Revista Publicando*, 2(1), 62–67.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Huanca Frías, J. O., Morales Zamalloa, C. A., Zela Pacori, C. E., & Talavera Salas, I. X. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del Conocimiento*, 6(1).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Encuesta nacional de percepción ciudadana 2023: Gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones*. <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/gobernabilidad-democracia-y-confianza-en-las-instituciones-9866>
- Kcahui, Y. M., Coqueña, E., Calderón, K. M., & Vilca, P. E. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231.
<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Lozada Abad, A. R., Castillo Ortega, Y., & Andrade Pesantez, D. J. (2024). Análisis del impacto del liderazgo transformacional en la gestión de proyectos de desarrollo sostenible. *AlfaPublicaciones*, 6(2.3), 6–29.
<https://doi.org/10.33262/ap.v6i2.3.490>
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo transformacional: Dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118–134.

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Informe anual de rotación de autoridades y personal en los gobiernos subnacionales*.
- Miranda Quispe, P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020*.
- Municipalidad Distrital de Cabanillas. (2023). *Informe de gestión y encuesta de satisfacción ciudadana 2023*.
<https://www.gob.pe/institucion/municabanillas/informes-publicaciones>
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689–698.
- Nasamu, A., Adejoh, T., Tukura, Y., Yahaya, O., Okpanachi, J., & Edah, O. (2025). The impact of transformational leadership on public sector organisations in Nigeria: A review. *International Journal of Global Affairs, Research and Development*, 3(1), 172–189.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4.^a ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez Santos, M. L., Botello Bautista, B., & Moreno Mogollón, L. E. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista Espacios*.
- Palomino Rodríguez, S. B. (2021). *Estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y su relación con el engagement de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, periodo 2019*. Universidad Nacional de Juliaca.
- Peña Mancillas, C. C. (2023). *Características de liderazgo transformacional del directivo de posgrado que inciden en la satisfacción laboral del docente*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa*.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2030*.
- Quea Trujillo, G. B. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión municipal: Municipalidad Distrital de Ananea, Puno, 2023*. Universidad Nacional del Altiplano.

- Reyes Ubando, L., & Villanueva Guerrero, Y. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa el Salvador – 2023*. Universidad Autónoma del Perú.
- Ríos Villagómez, R., Benites Salas, Y., & Vega Gonzales, E. O. (2023). Gestión en las municipalidades del Perú en los últimos cinco años. *Ciencia Latina*.
- Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K. M., & Nieva Villegas, M. A. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96–106.
- Rozo Mogollón, S. M., & Abaunza de Gonzales, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional.
- Salas Cutipa, J. (2024). *Liderazgo transformacional en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Puno, 2023*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Sardón Ari, Z. Y. (2024). *Liderazgo transformacional, gestión municipal y compromiso afectivo en la Municipalidad de Yunguyo – Región Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Secretaría de Gestión Pública, & Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). *Resumen ejecutivo de la política nacional de modernización de la gestión pública al 2030*.
- Secretaría de Gestión Pública, & Presidencia del Consejo de Ministros. (2023). *Política nacional de modernización de la gestión pública: Versión amigable*.
- Secretaría de Gestión Pública, & Presidencia del Consejo de Ministros. (2025a). *Guía práctica para la gestión por procesos en las entidades de la administración pública*.
- Secretaría de Gestión Pública, & Presidencia del Consejo de Ministros. (2025b). *Norma técnica para la gestión del conocimiento en el sector público*.
- Secretaría de Gestión Pública, & Presidencia del Consejo de Ministros. (2025c). *Norma técnica para la gestión por procesos en las entidades de la administración pública*.
- Sidro Ortuño, J. (2016). *Efecto del liderazgo transformacional en la salud psicosocial de los empleados*.
- Villasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 199–216.

ANEXOS

Anexo 1. Ficha técnica del cuestionario: Liderazgo transformacional

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
1. Nombre del instrumento:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
2. Autor(es):	Adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass M & Avolio J (1994)
3. Año de elaboración:	2024
4. Objetivo del instrumento:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la MDC sobre el LT ejercido por los líderes municipales, en función de sus cuatro dimensiones: II, MI, EI y CI.
5. Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la MDC. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población).
6. Número de ítems:	22 preguntas.
7. Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones del LT: - Influencia Idealizada (5 ítems) - Motivación Inspiradora (5 ítems) - Estimulación Intelectual (7 ítems) - Consideración Individualizada (5 ítems)
8. Escala de medición:	Escala tipo Likert de 5 puntos: - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
9. Procedimiento de aplicación:	Modalidad: Presencial Tiempo estimado de respuesta: 15-20 minutos Instrucciones: Se solicita a los participantes responder de manera honesta y objetiva. La encuesta es anónima y confidencial.

10. Interpretación de resultados:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar la percepción del LT y DE sus dimensiones en los siguientes niveles: Liderazgo Transformacional: - Liderazgo ineficaz: 22-51 - Liderazgo competente: 52-81 - Liderazgo inspirador: 82-110 Dimensiones del Liderazgo Transformacional: <i>Influencia Idealizada:</i> - Influencia limitada: 5-11 - Influencia moderada: 12-18 - Alta influencia: 19-25 <i>Motivación Inspiradora:</i> - Motivación limitada: 5-11 - Motivación moderada: 12-18 - Alta motivación: 19-25 <i>Estimulación Intelectual:</i> - Estimulación reducida: 7-16 - Estimulación adecuada: 17-25 - Alta estimulación: 26-35 <i>Consideración Individualizada:</i> - Consideración limitada: 5-11 - Consideración moderada: 12-18 - Alta consideración: 19-25
11. Validación del instrumento:	Validez de contenido: Evaluada por expertos en liderazgo organizacional. Confiabilidad: Se realizará un análisis de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Anexo 2. Ficha técnica del cuestionario: Gestión municipal

FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL	
1. Nombre del instrumento:	Cuestionario de Evaluación de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
2. Autor(es):	Adaptación del Cuestionario de Evaluación de la GM utilizado en estudios de administración pública, elaborado por FUNDE (2008) considerando lo desarrollado en la PNMGP a 2030.
3. Año de elaboración:	2024
4. Objetivo del instrumento:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la MDC sobre la GM en términos de planificación, organización, dirección y control.
5. Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la MDC. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población).
6. Número de ítems:	20 preguntas.
7. Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones de la GM: - Planificación (5 ítems) - Organización (5 ítems) - Dirección (5 ítems) - Control (5 ítems)
8. Escala de medición:	Escala tipo Likert (5 puntos): - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
9. Procedimiento de aplicación:	Modalidad: Presencial Tiempo estimado de respuesta: 15-20 minutos Instrucciones: Se solicita a los participantes responder de manera honesta y objetiva. La encuesta es anónima y confidencial.
10. Interpretación de resultados:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar el desempeño de la GM en los siguientes niveles: - Desempeño deficiente: 20-46 - Desempeño satisfactorio: 47-73 - Desempeño excepcional: 74-100
11. Validación del instrumento:	Validez de contenido: Evaluada por expertos en liderazgo organizacional. Confiabilidad: Se realizará un análisis de consistencia: coeficiente Alfa de Cronbach.

Anexo 3. Instrumento de recojo de datos

Instrumentos de medición del Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024						
El objetivo de este cuestionario es conocer su percepción sobre diversos aspectos del Liderazgo Transformacional y la Gestión Municipal en su centro de trabajo. Este cuestionario es anónimo. Los resultados de este estudio permitirán al investigador identificar situaciones laborales que pueden mantenerse o mejorarse. Instrucciones: La encuesta consta de 42 preguntas. Lee atentamente cada una, mira todas las opciones y selecciona la que mejor te identifique. Marque la alternativa seleccionada con una equis (X). Si estás equivocado o quieres corregir tu respuesta.		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		TD	D	N	A	TA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
D1: Influencia Idealizada					TD	TA
L1	Los líderes del MDC son reconocidos por su conducta ética y moral en la administración.					
L2	Los líderes del MDC no muestran un comportamiento ético y moral fuerte al interactuar con los empleados.					
L3	Los líderes del MDC generan confianza y mejoran las relaciones entre líderes y colaboradores.					
L4	Los líderes del MDC no proporcionan orientación ni apoyo a los empleados en la administración.					
L5	Los líderes del MDC transmiten energía positiva en el entorno laboral durante sus tareas administrativas.					
D2: Motivación Inspiradora					TD	TA
L6	Los líderes del MDC no comunican claramente las estrategias, metas y planes a los colaboradores.					
L7	Los líderes del MDC comparten y promueven la visión de la agencia con los colaboradores.					
L8	Los líderes del MDC no tienen una actitud positiva que motive a los colaboradores.					
L9	Los líderes del MDC inspiran confianza, entusiasmo y seguridad en sus relaciones con los colaboradores.					
L10	Los líderes del MDC reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados para lograr un buen desempeño laboral.					
D3: Estimulación Intelectual					TD	TA
L11	Los líderes del MDC fomentan que los colaboradores cuestionen y analicen la información de manera reflexiva, desafíen suposiciones y busquen nuevas perspectivas sobre la administración.					
L12	Los líderes del MDC no incentivan a los empleados a pensar de manera creativa y explorar nuevas ideas para la administración.					

L13	Los líderes del MDC crean un ambiente abierto y receptivo a nuevas ideas y enfoques.					
L14	Los líderes del MDC no valoran la diversidad de pensamiento y perspectivas en la toma de decisiones administrativas.					
L15	Los líderes del MDC fomentan la generación de ideas y soluciones innovadoras que desafían el status quo.					
L16	Los líderes del MDC no ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar la administración.					
L17	Los líderes del MDC promueven una cultura de innovación y creatividad ante el cambio institucional y la crisis.					
D4: Consideración Individualizada		TD	D	N	A	TA
L18	Los líderes del MDC dedican tiempo a conocer a cada empleado y entender sus metas y aspiraciones profesionales.					
L19	Los líderes del MDC no se interesan genuinamente en atender las necesidades e inquietudes personales de los empleados en la administración.					
L20	Los líderes del MDC pueden ponerse en el lugar de sus empleados y entender cómo se sienten al realizar sus tareas.					
L21	Los líderes del MDC están dispuestos a ajustar sus métodos y prácticas de gestión para satisfacer las necesidades laborales de los empleados.					
L22	Los líderes del MDC no se preocupan por el bienestar general de los empleados ni por el equilibrio entre su vida laboral y personal.					
GESTIÓN MUNICIPAL						
D1: Planificación		TD	D	N	A	TA
L23	La MDC tiene un plan estratégico moderno, claro y bien comunicado que guía las actividades administrativas.					
L24	Los planes de MDC se actualizan regularmente para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno.					
L25	No se realiza un análisis exhaustivo de los recursos necesarios para que la MDC lleve a cabo actividades administrativas.					
L26	La MDC tiene un proceso participativo y moderno para desarrollar planes administrativos.					
L27	Los planes administrativos de MDC no se comunican de manera eficaz en todos los niveles de la organización.					
D2: Organización		TD	D	N	A	TA
L28	La estructura organizativa de la MDC está diseñada para ser eficiente y promover el empoderamiento y la autonomía en la toma de decisiones.					
L29	La MDC define claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto administrativo, proporcionando orientación y dirección claras.					
L30	No hay un proceso efectivo de comunicación entre los departamentos y niveles de la MDC para fomentar la cooperación e intercambio de ideas.					
L31	La MDC tiene políticas y procedimientos modernos y claros para regular las actividades administrativas, brindando estructura y orientación.					

L32	La MDC no dispone de sistemas de información y tecnología modernos y adecuados.					
D3: Dirección		TD	D	N	A	TA
L33	Los directivos del MDC no promueven la autonomía ni la toma de decisiones descentralizada en la administración.					
L34	Los directivos del MDC no tienen habilidades para resolver conflictos ni manejar situaciones difíciles en la administración.					
L35	Los directivos del MDC fomentan un ambiente de trabajo moderno y equilibran la vida personal y laboral del personal administrativo.					
L36	Los directivos del MDC actúan como mentores, compartiendo experiencias y brindando orientación para el crecimiento y desarrollo profesional del personal administrativo.					
L37	Los directivos del MDC fomentan una cultura de respeto y diversidad, valorando diferentes perspectivas y promoviendo la inclusión en la toma de decisiones y colaboración.					
D4: Control		TD	D	N	A	TA
L38	La MDC lleva a cabo evaluaciones periódicas del desempeño administrativo para identificar áreas de mejora y crecimiento.					
L39	MDC no define indicadores clave de desempeño para evaluar los logros y objetivos administrativos.					
L40	MDC gestiona los recursos financieros de manera eficiente para asegurar la transparencia y buen uso de los fondos.					
L41	La MDC ha implementado políticas y procedimientos de gestión de riesgos para minimizar impactos negativos en la administración.					
L42	La MDC no realiza auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de normas y reglamentos administrativos.					
Nota: Municipalidad Distrital de Cabanillas (MDC)						

Anexo 4. Validación de instrumentos

Variable 1: Liderazgo transformacional

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	David Tito Diaz		
Grado profesional	Maestría ☒	Doctor ()	Otro:
Área de formación académica	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional ☒
Áreas de experiencia profesional	Planeamiento y Presupuesto		
Institución donde labora	Hospital Carlos Monge Medrano		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ☒	Más de 4 años ()	
DNI	42116165		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
Autor (a):	Adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass M & Avolio J (1994)
Objetivo:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas sobre el liderazgo transformacional ejercido por los líderes municipales, en función de sus cuatro dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.
Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población).
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Cabanillas, Cabanillas, Puno, Perú
Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: - Influencia Idealizada (5 ítems) - Motivación Inspiradora (5 ítems) - Estimulación Intelectual (7 ítems) - Consideración Individualizada (5 ítems)
Escala:	Escala tipo Likert de 5 puntos: - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
Niveles o rango:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar la percepción del liderazgo transformacional y sus dimensiones en los siguientes niveles: Liderazgo Transformacional: - Liderazgo ineficaz: 22-51 - Liderazgo competente: 52-81 - Liderazgo inspirador: 82-110 Dimensiones del Liderazgo Transformacional: Influencia Idealizada: - Influencia limitada: 5-11 - Influencia moderada: 12-18 - Alta influencia: 19-25 Motivación Inspiradora: - Motivación limitada: 5-11

Validación por el primer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 1/5)

	- Motivación moderada: 12-18 - Alta motivación: 19-25 Estimulación Intelectual: - Estimulación reducida: 7-16 - Estimulación adecuada: 17-25 - Alta estimulación: 26-35 Consideración Individualizada: - Consideración limitada: 5-11 - Consideración moderada: 12-18 - Alta consideración: 19-25
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	Tiempo estimado de respuesta: 15-20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, elaborado por René Alvaro Ticona Choquetico en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Validación por el primer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 2/5)

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, descrito por Bass M & Avolio J, (1994), es un modelo que destaca por la habilidad del líder para inspirar, motivar y desarrollar a sus seguidores, fomentando cambios profundos en una organización. Bass señala que este liderazgo se produce cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, generan conciencia y aceptación de los objetivos grupales, y motivan a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses en beneficio del equipo u organización.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Bass y Avolio (1994) definen la influencia idealizada como la capacidad del líder para actuar como modelo a seguir, ganando la confianza y el respeto de sus seguidores. Un líder con alta influencia idealizada se percibe como ético, carismático y comprometido con los valores organizacionales.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Los líderes del MDC son reconocidos por su conducta ética y moral en la administración.	4	3	4	Orientar al evaluado al ser necesario. Aclarar *MDC*
2. Los líderes del MDC no muestran un comportamiento ético y moral fuerte al interactuar con los empleados.	4	4	4	—
3. Los líderes del MDC generan confianza y mejoran las relaciones entre líderes y colaboradores.	4	4	4	—
4. Los líderes del MDC no proporcionan orientación ni apoyo a los empleados en la administración.	3	4	4	—
5. Los líderes del MDC transmiten energía positiva en el entorno laboral durante sus tareas administrativas.	4	4	4	—

Dimensión 2: Motivación Inspiradora

La motivación inspiradora se refiere a la capacidad del líder para comunicar una visión convincente y atractiva, generando entusiasmo y compromiso en sus seguidores (Bass & Avolio, 1994). Un líder que aplica esta dimensión fomenta el optimismo y alienta a su equipo a alcanzar niveles sobresalientes de desempeño, promoviendo así un entorno de trabajo donde la pasión y la dedicación son esenciales para alcanzar los objetivos colectivos.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Los líderes del MDC no comunican claramente las estrategias, metas y planes a los colaboradores.	4	4	4	—
7. Los líderes del MDC comparten y promueven la visión de la agencia con los colaboradores.	4	4	4	—

Validación por el primer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 3/5)

8. Los líderes del MDC no tienen una actitud positiva que motive a los colaboradores.	4	3	4	—
9. Los líderes del MDC inspiran confianza, entusiasmo y seguridad en sus relaciones con los colaboradores.	4	4	4	—
10. Los líderes del MDC reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados para lograr un buen desempeño laboral.	4	4	4	—

Dimensión 3: Estimulación intelectual

La estimulación intelectual se refiere a la capacidad del líder para cuestionar y desafiar las creencias y suposiciones de sus seguidores, promoviendo así el pensamiento crítico y la innovación (Bass & Avolio, 1994). Este enfoque de liderazgo crea un ambiente donde los seguidores pueden investigar nuevas ideas y soluciones sin miedo a represalias, fomentando así la creatividad y el progreso dentro del equipo.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
11. Los líderes del MDC fomentan que los colaboradores cuestionen y analicen la información de manera reflexiva, desafíen suposiciones y busquen nuevas perspectivas sobre la administración.	4	4	4	—
12. Los líderes del MDC no incentivan a los empleados a pensar de manera creativa y explorar nuevas ideas para la administración.	4	4	4	—
13. Los líderes del MDC crean un ambiente abierto y receptivo a nuevas ideas y enfoques.	4	4	4	—
14. Los líderes del MDC no valoran la diversidad de pensamiento y perspectivas en la toma de decisiones administrativas.	4	3	4	—
15. Los líderes del MDC fomentan la generación de ideas y soluciones innovadoras que desafían el status quo.	4	4	4	—
16. Los líderes del MDC no ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar la administración.	4	4	4	—

Validación por el primer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 4/5)

17. Los líderes del MDC promueven una cultura de innovación y creatividad ante el cambio institucional y la crisis.	4	4	4	—
---	---	---	---	---

Dimensión 4: Consideración individualizada

Bass & Avolio (1994), define la consideración individualizada como la atención personalizada que el líder brinda a cada miembro de su equipo, reconociendo sus necesidades, habilidades y aspiraciones. Un líder transformacional no solo actúa como mentor o coach, sino que también ofrece apoyo constante y oportunidades de desarrollo profesional, creando un ambiente donde cada individuo puede crecer y alcanzar su máximo potencial.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
18. Los líderes del MDC dedican tiempo a conocer a cada empleado y entender sus metas y aspiraciones profesionales.	4	3	4	—
19. Los líderes del MDC no se interesan genuinamente en atender las necesidades e inquietudes personales de los empleados en la administración.	4	4	4	—
20. Los líderes del MDC pueden ponerse en el lugar de sus empleados y entender cómo se sienten al realizar sus tareas.	4	4	4	—
21. Los líderes del MDC están dispuestos a ajustar sus métodos y prácticas de gestión para satisfacer las necesidades laborales de los empleados.	4	4	4	—
22. Los líderes del MDC no se preocupan por el bienestar general de los empleados ni por el equilibrio entre su vida laboral y personal.	4	4	4	—

RESULTADO DE EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (22-98)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (99-164)	Adecuado con modificaciones menores: (165-230)	Muy adecuado: (231-264)
			✓

Firma y sello del evaluador
 David Tito Díaz
 ING. ECONOMISTA
 C.R. 139141

Validación por el primer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 5/5)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Yenina Apaza Ochoa		
Grado profesional	Maestría ☒	Doctor ()	Otro:
Área de formación académica	Clinica ()	Social ()	Educativa ☒ Organizacional ☒
Áreas de experiencia profesional	Psicólogo		
Institución donde labora	UNAP		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ☒	Más de 4 años ()	
DNI	42084586		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
Autor (a):	Adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass M & Avolio J (1994)
Objetivo:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas sobre el liderazgo transformacional ejercido por los líderes municipales, en función de sus cuatro dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.
Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población).
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Cabanillas, Cabanillas, Puno, Perú
Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: - Influencia Idealizada (5 ítems) - Motivación Inspiradora (5 ítems) - Estimulación Intelectual (7 ítems) - Consideración Individualizada (5 ítems)
Escala:	Escala tipo Likert de 5 puntos: - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
Niveles o rango:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar la percepción del liderazgo transformacional y sus dimensiones en los siguientes niveles: Liderazgo Transformacional: - Liderazgo ineficaz: 22-51 - Liderazgo competente: 52-81 - Liderazgo inspirador: 82-110 Dimensiones del Liderazgo Transformacional: Influencia Idealizada: - Influencia limitada: 5-11 - Influencia moderada: 12-18 - Alta influencia: 19-25 Motivación Inspiradora: - Motivación limitada: 5-11

Validación por el segundo juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 1 de 5)

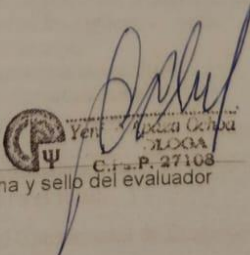
ante el cambio institucional y la crisis.				
---	--	--	--	--

Dimensión 4: Consideración individualizada

Bass & Avolio (1994), define la consideración individualizada como la atención personalizada que el líder brinda a cada miembro de su equipo, reconociendo sus necesidades, habilidades y aspiraciones. Un líder transformacional no solo actúa como mentor o coach, sino que también ofrece apoyo constante y oportunidades de desarrollo profesional, creando un ambiente donde cada individuo puede crecer y alcanzar su máximo potencial.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
18. Los líderes del MDC dedican tiempo a conocer a cada empleado y entender sus metas y aspiraciones profesionales.	4	4	4	-
19. Los líderes del MDC no se interesan genuinamente en atender las necesidades e inquietudes personales de los empleados en la administración.	4	4	4	-
20. Los líderes del MDC pueden ponerse en el lugar de sus empleados y entender cómo se sienten al realizar sus tareas.	4	4	4	-
21. Los líderes del MDC están dispuestos a ajustar sus métodos y prácticas de gestión para satisfacer las necesidades laborales de los empleados.	4	4	4	-
22. Los líderes del MDC no se preocupan por el bienestar general de los empleados ni por el equilibrio entre su vida laboral y personal.	4	4	4	-

RESULTADO DE EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (22-98)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (99-164)	Adecuado con modificaciones menores: (165-230)	Muy adecuado: (231-264)
			✓



 Firma y sello del evaluador

Validación por el segundo juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 5 de 5)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Sada Salazar Momani		
Grado profesional	Maestría ()	Doctor ()	Otro: <u>Lic. Cratador</u>
Área de formación académica	Clinica ()	Social ☒	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	<u>Recursos Humanos</u>		
Institución donde labora	<u>Municipalidad Provincial de Puno</u>		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ☒	Más de 4 años ()	
DNI	02146143		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
Autor (a):	Adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass M & Avolio J (1994)
Objetivo:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas sobre el liderazgo transformacional ejercido por los líderes municipales, en función de sus cuatro dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.
Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población)
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Cabanillas, Cabanillas, Puno, Perú
Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: - Influencia Idealizada (5 ítems) - Motivación Inspiradora (5 ítems) - Estimulación Intelectual (7 ítems) - Consideración Individualizada (5 ítems)
Escala:	Escala tipo Likert de 5 puntos: - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
Niveles o rango:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar la percepción del liderazgo transformacional y sus dimensiones en los siguientes niveles: Liderazgo Transformacional: - Liderazgo ineficaz: 22-51 - Liderazgo competente: 52-81 - Liderazgo inspirador: 82-110 Dimensiones del Liderazgo Transformacional: Influencia Idealizada: - Influencia limitada: 5-11 - Influencia moderada: 12-18 - Alta influencia: 19-25 Motivación Inspiradora: - Motivación limitada: 5-11

Validación por el tercer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 1 de 5)

ante el cambio institucional y la crisis.				
---	--	--	--	--

Dimensión 4: Consideración individualizada

Bass & Avolio (1994), define la consideración individualizada como la atención personalizada que el líder brinda a cada miembro de su equipo, reconociendo sus necesidades, habilidades y aspiraciones. Un líder transformacional no solo actúa como mentor o coach, sino que también ofrece apoyo constante y oportunidades de desarrollo profesional, creando un ambiente donde cada individuo puede crecer y alcanzar su máximo potencial.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
18. Los líderes del MDC dedican tiempo a conocer a cada empleado y entender sus metas y aspiraciones profesionales.	4	4	4	
19. Los líderes del MDC no se interesan genuinamente en atender las necesidades e inquietudes personales de los empleados en la administración.	4	4	4	
20. Los líderes del MDC pueden ponerse en el lugar de sus empleados y entender cómo se sienten al realizar sus tareas.	4	4	4	
21. Los líderes del MDC están dispuestos a ajustar sus métodos y prácticas de gestión para satisfacer las necesidades laborales de los empleados.	4	4	4	
22. Los líderes del MDC no se preocupan por el bienestar general de los empleados ni por el equilibrio entre su vida laboral y personal.	4	4	4	

RESULTADO DE EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (22-98)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (99-164)	Adecuado con modificaciones menores: (165-230)	Muy adecuado: (231-264)
			✓

Firma y sello del evaluador

C. C. Saldarriaga Salazar, Mestrero
SUB GERENTE DE PERSONAL

Validación por el tercer juez de la variable Liderazgo transformacional (pág. 5 de 5)

Variable 2: Gestión municipal

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	David Tito Diaz		
Grado profesional	Maestría ☒	Doctor ()	Otro:
Área de formación académica	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional ☒
Áreas de experiencia profesional	Planeamiento y Presupuesto		
Institución donde labora	Hospital Carlos Monge Mediano		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ☒	Más de 4 años ()	
DNI	72116165		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Evaluación de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas
Autor (a):	Adaptación del Cuestionario de Evaluación de la Gestión Municipal utilizado en estudios de administración pública, elaborado por FUNDE (2008)
Objetivo:	Evaluar la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas sobre la gestión municipal en términos de planificación, organización, dirección y control.
Administración:	Muestra: 71 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Tipo de muestreo: Censal (se estudia la totalidad de la población).
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Cabanillas, Cabanillas, Puno, Perú
Dimensiones:	El cuestionario evalúa cuatro dimensiones de la gestión municipal: - Planificación (5 ítems) - Organización (5 ítems) - Dirección (5 ítems) - Control (5 ítems)
Escala:	Escala tipo Likert de 5 puntos: - Totalmente en desacuerdo (TD) - En desacuerdo (D) - Neutral (N) - De acuerdo (A) - Totalmente de acuerdo (TA)
Niveles o rango:	Los puntajes obtenidos permiten clasificar el desempeño de la gestión municipal en los siguientes niveles: Gestión Municipal: - Desempeño deficiente: 20-46 - Desempeño satisfactorio: 47-73 - Desempeño excepcional: 74-100
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Tiempo estimado de respuesta: 15-20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Evaluación de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, elaborado por René Alvaro Ticona Choquetico en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Validación por el primer juez de la variable Gestión municipal (pág. 1 de 5)

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión municipal

Definición de la variable: Gestión municipal

La gestión municipal es el conjunto de acciones y procesos administrativos, organizativos y de planificación que los gobiernos locales llevan a cabo para asegurar el desarrollo sostenible de sus comunidades. Según FUNDES (2009), esta gestión incluye la administración adecuada de recursos, la prestación eficiente de servicios públicos y la implementación de políticas que promuevan el bienestar social. Además, FUNDES destaca que una gestión municipal eficiente se caracteriza por la transparencia, la participación ciudadana, la planificación estratégica y la evaluación continua del desempeño institucional. Es esencial que los gobiernos municipales adopten modelos de gestión que optimicen los recursos y aseguren el cumplimiento de sus funciones de manera eficaz y equitativa, promoviendo así el bienestar general de la comunidad.

Dimensión 1: Planificación

La planificación es el proceso mediante el cual se establecen los objetivos, estrategias y acciones necesarias para alcanzar metas dentro de un determinado periodo de tiempo (Fundes, 2009). En el contexto municipal, la planificación implica la elaboración de planes de desarrollo local, la asignación eficiente de recursos y la formulación de políticas públicas para la mejora de la comunidad.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. La MDC tiene un plan estratégico moderno, claro y bien comunicado que guía las actividades administrativas.	4	3	4	Orienté al evaluado de ser necesario
2. Los planes de MDC se actualizan regularmente	4	4	4	—

Validación por el primer juez de la variable Gestión municipal (pág. 2 de 5)

para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno.	4	4	4	—
3. No se realiza un análisis exhaustivo de los recursos necesarios para que la MDC lleve a cabo actividades administrativas.	4	4	4	—
4. La MDC tiene un proceso participativo y moderno para desarrollar planes administrativos.	4	4	4	—
5. Los planes administrativos de MDC no se comunican de manera eficaz en todos los niveles de la organización.	4	3	4	—

Dimensión 2: Organización

La organización es el proceso mediante el cual se estructuran y coordinan los recursos humanos, financieros y materiales para ejecutar los planes y estrategias previamente definidos (Fundes, 2012). Según Robbins y Coulter (2018), organizar implica definir responsabilidades, establecer jerarquías y diseñar procesos administrativos que faciliten la operatividad de la institución.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. La estructura organizativa de la MDC está diseñada para ser eficiente y promover el empoderamiento y la autonomía en la toma de decisiones.	4	4	4	—
7. La MDC define claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto administrativo, proporcionando orientación y dirección claras.	4	3	4	—
8. No hay un proceso efectivo de comunicación entre los departamentos y niveles de la MDC para fomentar la cooperación e intercambio de ideas.	4	4	4	—
9. La MDC tiene políticas y procedimientos modernos y claros para regular las actividades administrativas, brindando estructura y orientación.	4	4	4	—
10. La MDC no dispone de sistemas de información y tecnología modernos y adecuados.	4	4	4	—

Validación por el primer juez de la variable Gestión municipal (pág. 3 de 5)

Dimensión 3: Dirección

La dirección se refiere a la capacidad de los líderes y gestores municipales para guiar, motivar y coordinar a los equipos de trabajo en la ejecución de las estrategias y planes establecidos (Fundes, 2009). Según Koontz y Weihrich (2012), la dirección implica la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el liderazgo para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
11. Los directivos del MDC no promueven la autonomía ni la toma de decisiones descentralizada en la administración.	4	4	4	—
12. Los directivos del MDC no tienen habilidades para resolver conflictos ni manejar situaciones difíciles en la administración.	4	4	4	—
13. Los directivos del MDC fomentan un ambiente de trabajo moderno y equilibran la vida personal y laboral del personal administrativo.	3	4	4	—
14. Los directivos del MDC actúan como mentores, compartiendo experiencias y brindando orientación para el crecimiento y desarrollo profesional del personal administrativo.	4	4	4	—
15. Los directivos del MDC fomentan una cultura de respeto y diversidad, valorando diferentes perspectivas y promoviendo la inclusión en la toma de decisiones y colaboración.	4	4	4	—

Dimensión 4: Consideración individualizada

Según Bass (1985), la consideración individualizada implica la atención personalizada del líder hacia cada miembro de su equipo, reconociendo sus necesidades, habilidades y aspiraciones. Un líder transformacional actúa como mentor o coach, brindando apoyo y oportunidades de desarrollo profesional.

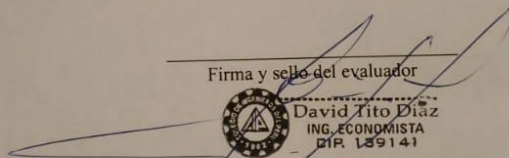
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. La MDC lleva a cabo evaluaciones periódicas del desempeño administrativo para identificar áreas de mejora y crecimiento.	4	4	4	—
17. MDC no define indicadores clave de desempeño para evaluar	3	4	4	—

Validación por el primer juez de la variable Gestión municipal (pág. 4 de 5)

los logros y objetivos administrativos.				
18. MDC gestiona los recursos financieros de manera eficiente para asegurar la transparencia y buen uso de los fondos.	4	3	4	—
19. La MDC ha implementado políticas y procedimientos de gestión de riesgos para minimizar impactos negativos en la administración.	4	4	4	—
20. La MDC no realiza auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de normas y reglamentos administrativos.	4	4	4	—

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (20-89)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (90-149)	Adecuado con modificaciones menores: (150-209)	Muy adecuado: (210-240)
			✓

Firma y sello del evaluador

David Tito Díaz
ING. ECONOMISTA
CIP. 189141

Validación por el primer juez de la variable Gestión municipal (pág. 5 de 5)

evaluar los logros y objetivos administrativos.				
18. MDC gestiona los recursos financieros de manera eficiente para asegurar la transparencia y buen uso de los fondos.	4	4	4	-
19. La MDC ha implementado políticas y procedimientos de gestión de riesgos para minimizar impactos negativos en la administración.	4	4	4	-
20. La MDC no realiza auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de normas y reglamentos administrativos.	4	4	4	-

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (20-89)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (90-149)	Adecuado con modificaciones menores: (150-209)	Muy adecuado: (210-240)
			✓



[Handwritten signature]

Firma y sello del evaluador

Validación por el segundo juez de la variable Gestión municipal (pág. 5 de 5)

evaluar los logros y objetivos administrativos.				
18. MDC gestiona los recursos financieros de manera eficiente para asegurar la transparencia y buen uso de los fondos.	4	4	4	
19. La MDC ha implementado políticas y procedimientos de gestión de riesgos para minimizar impactos negativos en la administración.	4	4	4	
20. La MDC no realiza auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de normas y reglamentos administrativos.	4	4	4	

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN			
Muy inadecuado (20-89)	Inadecuado, requiere modificaciones significativas (90-149)	Adecuado con modificaciones menores: (150-209)	Muy adecuado: (210-240)

Firma y sello del evaluador

 C.P.C. Sadoc Salazar Maldonado
 SUB GERENTE DE PERSONAL

Validación por el tercer juez de la variable Gestión municipal (pág. 5 de 5)

Anexo 5. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024				
Planteamiento del problema	Objetivos	Hipotesis	Constructos	Dimensiones
Pregunta general	Objetivo general	Hipotesis general	Variable 1: Liderazgo transformacional	-Influencia idealizada -Inspiración motivacional -Estimulación intelectual -Consideración Individualizada
¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?	Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.	Existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.		
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipotesis específicas	Variable 2: Gestión municipal	- Planificación - Organización - Dirección - Control
¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?	Identificar la relación entre la Influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.	Existe relación entre Influencia idealizada y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.		
¿Cuál es la relación que existe entre la inspiración motivacional y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?	Establecer la relación existente entre la inspiración motivacional y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.	Existe relación entre Inspiración motivacional y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.		
¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?	Enunciar la relación existente entre la estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.	Existe relación entre Estimulación intelectual y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.		
¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024?	Identificar la relación existente entre la consideración individual y la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.	Existe relación entre consideración individual y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2024.		

Anexo 6. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2024			
Variable	Dimensión	Indicadores	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Conducta ética y moral Generación de confianza Transmisión de energía positiva	Escala Ordinal, de tipo Likert: 1 - Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Neutral 4 - De acuerdo 5 - Totalmente de acuerdo
	Motivación Inspiradora	Comunicación clara de estrategias y metas Promoción de la visión de la agencia Inspiración de confianza y entusiasmo	
	Estimulación intelectual	Fomento del análisis reflexivo Incentivo a la creatividad Creación de un ambiente receptivo a nuevas ideas	
	Consideración Individualizada	Conocimiento de las aspiraciones de los colaboradores Interés por las preocupaciones personales y laborales del personal Apoyo en el logro de objetivos de los colaboradores	
Gestión Municipal	Planificación	Plan estratégico moderno Actualización de planes Comunicación de planes	Escala Ordinal, de tipo Likert de 5 opciones: 1 - Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Neutral 4 - De acuerdo 5 - Totalmente de acuerdo
	Organización	Estructura organizativa eficiente Definición de funciones Políticas y procedimientos	
	Dirección	Autonomía y descentralización Resolución de conflictos Mentoría y desarrollo profesional	
	Control	Evaluaciones de desempeño Gestión de recursos financieros Políticas de gestión de riesgos	

Anexo 7. Evidencias de trabajo de campo

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: Realizar encuesta a los servidores
y funcionarios públicos de la
Municipalidad Distrital de
Cabanillas

Señor:

Sr. Jesús Quispe Mamani

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS-DEJSTUA

MESA DE PARTES

RECIBIDO

18 JUL 2024

Reg: 1552	Folios: 01
Hora: 10:44	Firma: 

Yo, **René Alvaro Ticona Choquetico**,
identificado con DNI N° 72853354, con
domicilio en el Jr. Tambopata 339, del distrito
de Juliaca, provincia San Román y Región
Puno, ante Ud, con el debido respeto me
presento y expongo:

Que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social
en la Universidad Nacional de Juliaca, solicito autorización para realizar encuesta a los
servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabanillas que Ud. Representa, con la
finalidad de llevar a cabo la fase de ejecución de mi Proyecto de Tesis titulada
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CABANILLAS – 2024", el mismo que se encuentra registrado en el banco
de proyectos de tesis de la Universidad Nacional de Juliaca

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia y legal.

Atentamente;



RENÉ ALVARO TICONA CHOQUETICO
DNI N° 72853354

Solicitud para la aplicación de encuestas presentada por mesa de partes de la
Municipalidad Distrital de Cabanillas



Aplicación del instrumento en la oficina de asesoría jurídica.



Aplicación del instrumento en la unidad de logística.



Aplicación del instrumento en la oficina de asesoría jurídica.



Aplicación del instrumento en la unidad de gestión del riesgo de desastres.



Aplicación del instrumento a servidores del área de almacén.



Aplicación del instrumento en la unidad de recursos humanos.



Aplicación del instrumento en el área de archivo.



Aplicación del instrumento en la oficina de secretaria general.



Exterior de la Municipalidad Distrital de Cabanillas (puerta principal).



Aplicación del instrumento en la unidad de estudios y proyectos.



Aplicación del instrumento en el área de caja.

Anexo 8. Alfa de Cronbach por supresión de cada ítem: Liderazgo Transformacional

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los líderes del MDC son reconocidos por su conducta ética y moral en la administración.	67,380	533,553	0,814	0,962
2. Los líderes del MDC no muestran un comportamiento ético y moral fuerte al interactuar con los empleados.	67,268	536,856	0,729	0,963
3. Los líderes del MDC generan confianza y mejoran las relaciones entre líderes y colaboradores.	67,113	542,673	0,741	0,963
4. Los líderes del MDC no proporcionan orientación ni apoyo a los empleados en la administración.	67,704	535,954	0,687	0,964
5. Los líderes del MDC transmiten energía positiva en el entorno laboral durante sus tareas administrativas.	67,183	538,695	0,752	0,963
6. Los líderes del MDC no comunican claramente las estrategias, metas y planes a los colaboradores.	67,197	541,703	0,687	0,964
7. Los líderes del MDC comparten y promueven la visión de la agencia con los colaboradores.	67,479	541,396	0,720	0,963
8. Los líderes del MDC no tienen una actitud positiva que motive a los colaboradores.	67,338	544,770	0,693	0,964
9. Los líderes del MDC inspiran confianza, entusiasmo y seguridad en sus relaciones con los colaboradores.	67,437	532,678	0,767	0,963
10. Los líderes del MDC reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados para lograr un buen desempeño laboral.	67,789	528,969	0,711	0,964
11. Los líderes del MDC fomentan que los colaboradores cuestionen y analicen la información de manera reflexiva, desafíen suposiciones y busquen nuevas perspectivas sobre la administración.	67,211	532,255	0,814	0,962
12. Los líderes del MDC no incentivan a los empleados a pensar de manera creativa y explorar nuevas ideas para la administración.	67,394	539,671	0,736	0,963
13. Los líderes del MDC crean un ambiente abierto y receptivo a nuevas ideas y enfoques.	67,620	534,868	0,710	0,963

14. Los líderes del MDC no valoran la diversidad de pensamiento y perspectivas en la toma de decisiones administrativas.	67,197	539,589	0,738	0,963
15. Los líderes del MDC fomentan la generación de ideas y soluciones innovadoras que desafían el status quo.	67,606	532,899	0,791	0,963
16. Los líderes del MDC no ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar la administración.	67,338	532,284	0,753	0,963
17. Los líderes del MDC promueven una cultura de innovación y creatividad ante el cambio institucional y la crisis.	67,239	539,013	0,726	0,963
18. Los líderes del MDC dedican tiempo a conocer a cada empleado y entender sus metas y aspiraciones profesionales.	67,085	543,393	0,715	0,963
19. Los líderes del MDC no se interesan genuinamente en atender las necesidades e inquietudes personales de los empleados en la administración.	67,592	545,159	0,661	0,964
20. Los líderes del MDC pueden ponerse en el lugar de sus empleados y entender cómo se sienten al realizar sus tareas.	67,648	532,031	0,766	0,963
21. Los líderes del MDC están dispuestos a ajustar sus métodos y prácticas de gestión para satisfacer las necesidades laborales de los empleados.	67,310	537,988	0,725	0,963
22. Los líderes del MDC no se preocupan por el bienestar general de los empleados ni por el equilibrio entre su vida laboral y personal.	67,296	542,240	0,684	0,964

Anexo 9. Alfa de Cronbach por supresión de cada ítem: Gestión Municipal

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
23. La MDC tiene un plan estratégico moderno, claro y bien comunicado que guía las actividades administrativas.	59,211	500,598	0,741	0,965
24. Los planes de MDC se actualizan regularmente para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno.	59,606	498,614	0,804	0,964
25. No se realiza un análisis exhaustivo de los recursos necesarios para que la MDC lleve a cabo actividades administrativas.	59,310	514,417	0,679	0,966
26. La MDC tiene un proceso participativo y moderno para desarrollar planes administrativos.	59,577	504,133	0,735	0,965
27. Los planes administrativos de MDC no se comunican de manera eficaz en todos los niveles de la organización.	59,296	510,983	0,706	0,965
28. La estructura organizativa de la MDC está diseñada para ser eficiente y promover el empoderamiento y la autonomía en la toma de decisiones.	59,493	494,196	0,835	0,964

29. La MDC define claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto administrativo, proporcionando orientación y dirección claras.	59,211	514,740	0,627	0,966
30. No hay un proceso efectivo de comunicación entre los departamentos y niveles de la MDC para fomentar la cooperación e intercambio de ideas.	59,662	495,970	0,792	0,964
31. La MDC tiene políticas y procedimientos modernos y claros para regular las actividades administrativas, brindando estructura y orientación.	59,254	509,792	0,711	0,965
32. La MDC no dispone de sistemas de información y tecnología modernos y adecuados.	59,380	491,868	0,854	0,964
33. Los directivos del MDC no promueven la autonomía ni la toma de decisiones descentralizada en la administración.	59,634	509,150	0,682	0,966
34. Los directivos del MDC no tienen habilidades para resolver conflictos ni manejar situaciones difíciles en la administración.	59,155	504,733	0,759	0,965

35. Los directivos del MDC fomentan un ambiente de trabajo moderno y equilibran la vida personal y laboral del personal administrativo.	59,620	497,468	0,780	0,964
36. Los directivos del MDC actúan como mentores, compartiendo experiencias y brindando orientación para el crecimiento y desarrollo profesional del personal administrativo.	59,423	505,219	0,738	0,965
37. Los directivos del MDC fomentan una cultura de respeto y diversidad, valorando diferentes perspectivas y promoviendo la inclusión en la toma de decisiones y colaboración.	59,563	500,307	0,796	0,964
38. La MDC lleva a cabo evaluaciones periódicas del desempeño administrativo para identificar áreas de mejora y crecimiento.	59,268	504,113	0,771	0,965
39. MDC no define indicadores clave de desempeño para evaluar los logros y objetivos administrativos.	59,662	497,656	0,816	0,964
40. MDC gestiona los recursos financieros de manera eficiente para asegurar la transparencia y buen uso de los fondos.	59,352	507,831	0,699	0,965

41. La MDC ha implementado políticas y procedimientos de gestión de riesgos para minimizar impactos negativos en la administración.	59,535	496,252	0,797	0,964
42. La MDC no realiza auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de normas y reglamentos administrativos.	59,225	506,748	0,759	0,965

Anexo 10. Cuadro para la asignación del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL CABANILLAS - DEUSTUA  SAN ROMÁN - PUNO - PERÚ		RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO PARA LA ASIGNACION DE PERSONAL						
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS								
SECTOR : GOBIERNO LOCAL								
ORGANOS Y UNIDADES ORGANICAS		CLASIFICACION						TOTAL
		PP	EC	EJ	ES	AP		
ORGANO DE DIRECCION		1	1	0	1	4	6	
ALCALDE		1	0	0	1	2	3	
GERENTE MUNICIPAL		0	1	0	0	2	3	
ORGANO DE CONTROL		0	0	2	0	0	2	
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL		0	0	0	0	0	0	
PROCURADOR PUBLICO		0	0	1	0	0	1	
ORGANOS DE ASESORAMIENTO		0	0	1	3	1	5	
OFICINA DE ASesorIA JURIDICA		0	0	1	0	0	1	
OFICINA DE PLANEACION Y PRESUPUESTO		0	0	0	1	1	2	
OFICINA DE DESARROLLO MULTIANUAL DE INVERSIONES (OPMI)		0	0	0	1	0	1	
UNIDAD FORMULADORA		0	0	0	1	0	1	
ORGANOS DE APOYO		0	0	3	8	11	22	
OFICINA DE SECRETARIA GENERAL		0	0	1	0	0	1	
AREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO		0	0	0	0	1	1	
AREA DE RELACIONES PUBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL		0	0	1	0	0	1	
AREA DE ARCHIVO		0	0	0	0	2	2	
UNIDAD DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES		0	0	1	0	1	2	
UNIDAD DE CONTABILIDAD		0	0	0	1	1	2	
UNIDAD DE TESORERIA		0	0	0	1	1	2	
AREA DE COA Y RECAUDACION		0	0	0	1	1	2	
UNIDAD DE LOGISTICA		0	0	0	1	2	3	
AREA DE ALMACEN		0	0	0	1	2	3	
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS		0	0	0	1	0	1	
OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACIONES		0	0	0	1	1	2	
ORGANOS DE LINEA		0	4	0	15	17	36	
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO RURAL		0	1	0	0	2	3	
UNIDAD DE CATASTRO URBANO		0	0	0	1	0	1	
UNIDAD DE ESTUDIOS Y PROYECTOS		0	0	0	1	0	1	
UNIDAD SEMANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO		0	0	0	1	1	2	
SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO		0	1	0	0	1	2	



Jr. Municipalidad N° 114 - Cabanillas / © municabanillas5@gmail.com Gestión, para servir al Pueblo...!!! 2023 - 2026

Cuadro para la Asignación del personal, 2024



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CABANILLAS - DEUSTUA

SAN ROMÁN - PUNO - PERÚ



UNIDAD DE DESARROLLO AGROPECUARIO	0	0	0	1	1	2	3
AREA DE COMERCIALIZACION Y TRÁFICO	0	0	0	1	1	0	2
AREA DE ARTESANIA TURISMO Y ACUICOLA	0	0	0	1	1	0	1
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	0	1	0	0	1	1	2
UNIDAD LOCAL DE EMPODERAMIENTO QUEL SOROTI	0	0	0	1	1	1	2
PROGRAMA VASO DE LEBRE	0	0	0	1	1	0	1
OFICINA MUNICIPAL DE ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (MARTES)	0	0	0	1	1	0	1
DEFENSORIA DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE (JUEVEDES)	0	0	0	1	1	2	5
CENTRO INTEGRAL DE ATENCION AL AGUERO NATIVO (MI)	0	0	0	1	1	0	1
UNIDAD DE INVESTIGACION	0	0	0	1	1	1	2
SUB GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD TERRITORIAL	0	1	0	0	1	1	2
UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL	0	0	0	1	1	0	1
UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA	0	0	0	1	1	0	1
AREA TECNICA MUNICIPAL	0	0	0	1	1	2	3
UNIDAD DE GESTION MUNICIPAL	0	0	0	1	1	1	2
TOTAL	1	5	6	27	33	71	

