



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORAS

LILIANA REYES UBANDO
ORCID: 0000-0002-8124-4191

YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO
ORCID: 0000-0002-7094-3587

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2024



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Reyes Ubando, L., & Villanueva Guerrero, Y. L. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa el Salvador - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

| Datos del autor | |
|----------------------------------|---|
| Nombres y apellidos | Liliana Reyes Ubando |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 09339989 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-8124-4191 |
| Datos del autor | |
| Nombres y apellidos | Yenni Lisbeth Villanueva Guerrero |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 48247178 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-7094-3587 |
| Datos del asesor | |
| Nombres y apellidos | Luis Alberto Marcelo Quispe |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 40612463 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0128-0123 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Pablo Enrique Cabral Byrne |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 10280491 |
| Secretario del jurado | |
| Nombres y apellidos | Juan Alberto Bacigalupo Pozo |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 07623179 |
| Vocal del jurado | |
| Nombres y apellidos | Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 41260648 |
| Datos de la investigación | |

| | |
|---|--|
| Título de la investigación | Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa el Salvador - 2023 |
| Línea de investigación Institucional | Ciencia, Tecnología e Innovación |
| Línea de investigación del Programa | Dirección de organizaciones y personas |
| URL de disciplinas OCDE | https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 |

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, el MAG. JUAN ALBERTO BACIGALUPO POZO como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023**

Presentado por la bachiller:
LILIANA REYES UBANDO

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de junio del 2024.



PRESIDENTE
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



SECRETARIO
MAG. JUAN ALBERTO
BACIGALUPO POZO



VOCAL
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, el MAG. JUAN ALBERTO BACIGALUPO POZO como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023**

Presentado por la bachiller:

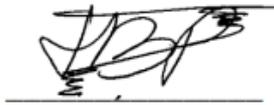
YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

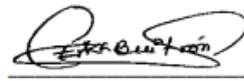
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de junio del 2024.



PRESIDENTE
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



SECRETARIO
MAG. JUAN ALBERTO
BACIGALUPO POZO



VOCAL
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023

De las bachilleres LILIANA REYES UBANDO y YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 5 de agosto de 2024



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

DEDICATORIA

A mi esposo e hijos, por su incondicional apoyo y motivación para lograr mi desarrollo profesional.

Liliana Reyes Ubando

A mi papá, mamá y hermanos, por su ayuda infinita en mi viaje académico y su amor inquebrantable.

Yenni Lisbeth Villanueva Guerrero

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos agradecer a nuestros familiares y amistades que nos han venido apoyando en el transcurso de esta investigación. Asimismo, queremos manifestar nuestro sincero agradecimiento al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, quien constantemente aportó con sus enseñanzas, sabiduría y concepto enfático en cada temática, que proporcionó una ayuda en la preparación, dedicación y elaboración de esta tesis. Finalmente, queremos agradecer expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que participaron en las encuestas de esta investigación, su contribución fue invaluable y fundamental para el éxito de este trabajo.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| LISTA DE TABLAS | 5 |
| LISTA DE FIGURAS | 6 |
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 40 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación..... | 41 |
| 2.2 Población, muestra y muestreo..... | 42 |
| 2.3 Hipótesis | 43 |
| 2.4 Variables y operacionalización..... | 43 |
| 2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 45 |
| 2.6 Procedimientos..... | 48 |
| 2.7 Análisis de datos..... | 49 |
| 2.8 Aspectos éticos..... | 50 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 52 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN | 65 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES | 70 |
| CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES | 73 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

LISTA DE TABLAS

| | |
|----------|---|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable de liderazgo transformacional |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable gestión municipal |
| Tabla 3 | Resultados de validez por juicio de expertos |
| Tabla 4 | Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional |
| Tabla 5 | Resultados de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional |
| Tabla 6 | Ficha técnica del cuestionario de gestión municipal |
| Tabla 7 | Resultados de confiabilidad del cuestionario de gestión municipal |
| Tabla 8 | Escala de valoración de alfa Cronbach |
| Tabla 9 | Escala de correlación de Rho de Spearman |
| Tabla 10 | Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional |
| Tabla 11 | Resultados descriptivos de la variable gestión municipal |
| Tabla 12 | Resultados descriptivos de la dimensión estimulación intelectual |
| Tabla 13 | Resultados descriptivos de la dimensión consideración individualizada |
| Tabla 14 | Resultados descriptivos de la dimensión motivación inspiracional |
| Tabla 15 | Resultados descriptivos de la dimensión influencia idealizada |
| Tabla 16 | Resultados descriptivos de la dimensión planificación |
| Tabla 17 | Resultados descriptivos de la dimensión organización |
| Tabla 18 | Resultados descriptivos de la dimensión dirección |
| Tabla 19 | Resultados descriptivos de la dimensión control |
| Tabla 20 | Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra |
| Tabla 21 | Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal |
| Tabla 22 | Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y la gestión municipal |
| Tabla 23 | Resultados de correlación entre la consideración individualizada y la gestión municipal |
| Tabla 24 | Resultados de correlación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal |
| Tabla 25 | Resultados de correlación entre la influencia idealizada y la gestión municipal |

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual de la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal
- Figura 2 Diagrama de dispersión de las variables liderazgo transformacional y gestión municipal

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023

LILIANA REYES UBANDO
YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Este estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 132 colaboradores, aplicando dos cuestionarios validados para medir las variables. La técnica aplicada fueron las encuestas, además se utilizaron dos cuestionarios validados de criterio de jueces y sus niveles de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach fueron de 0.956 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0.952 para el cuestionario de gestión municipal. Los resultados evidencian que existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y gestión municipal ($\rho=0.488$). Entre los hallazgos específicos resalta la correlación positiva considerable ($\rho=0.619$) entre la influencia idealizada y gestión municipal, por lo que el liderazgo ético y ejemplar se relaciona fuertemente con una gestión eficiente. Por otro lado, los factores de motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual presentan correlaciones positivas medias con la variable gestión municipal.

Palabras claves: liderazgo transformacional, gestión municipal, motivación

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MUNICIPAL MANAGEMENT OF
OFFICIALS OF THE MUNICIPALITY OF VILLA EL SALVADOR - 2023**

**LILIANA REYES UBANDO
YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the relationship between transformational leadership and municipal management of the officials of the Municipality of Villa El Salvador - 2023. This study was of a basic type, correlational level, quantitative approach, cross-sectional and non-experimental design. The sample was made up of 132 collaborators, applying two validated questionnaires to measure the variables. The technique applied was surveys, in addition two validated questionnaires of judge criteria were used and their reliability levels through Cronbach's alpha were 0.956 for the transformational leadership questionnaire and 0.952 for the municipal management questionnaire. The results show that there is a medium positive compensation between transformational leadership and municipal management ($\rho=0.488$). Among the specific results, the considerable positive elevation ($\rho=0.619$) between idealized influence and municipal management stands out, so ethical and exemplary leadership is strongly related to efficient management. On the other hand, the factors of inspirational motivation, individualized consideration and intellectual stimulation present medium positive correlations with the municipal management variable.

Keywords: transformational leadership, municipal management, motivation

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

En la investigación, se busca dar a conocer las deficiencias en los factores del liderazgo transformacional adecuado para inspirar y comprometer a los empleados municipales la cual es una de las muchas razones de la inadecuada administración de la entidad Municipalidad de Villa El Salvador. Las deficiencias de los factores del liderazgo transformacional son suficientes para inspirar y vincular a los empleados municipales en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución, mejorar su rendimiento laboral y prestar sus servicios superiores para el bien y en beneficio de la población. Además, se espera obtener más conocimientos referentes a las variables de estudio, las cuales servirán como antecedente a las futuras investigaciones. Así mismo se busca analizar la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y gestión municipal.

El liderazgo transformacional es la capacidad de inspirar a las personas para que vayan más allá de lo que normalmente se espera de ellas. Esto conduce a cambios positivos en las comunidades, las empresas y la sociedad en general (Bass & Riggio, 2006). Por lo tanto, tener una visión y dirigir un equipo no son las únicas cualidades de un líder transformacional; también implica inspirar a otros para que mejoren y efectúen cambios positivos tanto en la sociedad como en sí mismos.

La problemática que enfrentan hoy en día las organizaciones públicas en cuanto a la importancia de un buen líder que esté al frente de un equipo que supervise las características y habilidades de los colaboradores para que a través de ellos desarrollen su creatividad y se sientan motivados en beneficio de la organización no se está tomando en cuenta. En ese sentido, se puede mencionar que hoy en día los líderes no son iguales, cada líder tiene una personalidad distinta y experiencias que han conformado su estilo de liderar, ese estilo de liderazgo puede usarse para empoderar al equipo y marcar una diferencia.

En la actualidad, el liderazgo transformacional refiere a que son aquellos líderes que inspiran y motivan a sus seguidores para lograr un rendimiento extraordinario y desarrollar su máximo potencial, fomentan un cambio positivo en los seguidores y en la organización en su conjunto. Sin embargo, los líderes pueden desarrollar competencias adecuadas para influir en sus subordinados y colegas, ya que tienen la capacidad para liderar en todas las direcciones y crear un cambio positivo en la organización (Olguín, 2020).

Álvarez y Delgado (2020) conceptualizan la gestión municipal como la institución de primer nivel administrativo, cuyo objetivo principal es conducir y dirigir eficientemente el presupuesto para prestar servicios públicos y fomentar el desarrollo de proyectos que beneficien a la ciudadanía. Cuando se trata de la gestión de los municipios como entidades de gobierno local, se traduce en la creación de una serie de políticas, directrices, estrategias e iniciativas que apoyen a la gestión de las instituciones para satisfacer las mayores necesidades de los pobladores, creando herramientas de gestión para satisfacer las necesidades de los habitantes.

En el ámbito mundial, luego de asumir los nuevos prototipos económicos, la falta de decisión e inseguridad que estos originan en las organizaciones y las reiteradas variaciones en los prototipos políticos y los habituales cambios en la economía hace que se torne imprescindible el avance en la forma de gestionar en las instituciones públicas. Los líderes pueden surgir de diversos entornos, como la política, la empresa, la sociedad o el mundo académico. Jefes de Estado y de administración de importantes entidades internacionales, como las Naciones Unidas, personalidades del mundo empresarial y actores clave de grandes movimientos sociales internacionales son sólo algunos ejemplos de líderes mundiales conocidos. En este sentido Prieto (2024) menciona que Steve Jobs, CEO de Apple, fue un líder

transformacional, por tener ideas innovadoras, imaginación, entusiasmo y creatividad. Jobs empujó a sus compañeros a reconocer la importancia que tiene la innovación. Para que se puedan lograr todos los objetivos propuestos de la empresa, adoptó perspectivas amplias y a largo plazo. Era un visionario que motivaba constantemente a sus interlocutores, clientes y seguidores con una visión definida. Esto le permitió ser innovador, creativo y marcar tendencias, ayudándole a construir algo único. Es crucial recordar que los líderes formales no son los únicos que pueden ejercer el liderazgo a escala internacional; también pueden desempeñar un papel las personas y las organizaciones en la sociedad civil que conforman parte de la opinión pública y promueven la mejora global.

A nivel de América Latina, el liderazgo transformacional, es un enfoque de liderazgo que hace hincapié en inspirar y animar a los seguidores a colaborar para lograr objetivos compartidos. Un artículo de Cegoslatam (2023) afirma que un líder transformacional es capaz de inspirar optimismo en quienes le rodean y movilizar a la gente en torno a un objetivo común comunicando una visión inspiradora, motivadora y clara para el futuro de las organizaciones. En lugar de basarse en la aplicación de recompensas o castigos externos, este tipo de liderazgo se construye sobre las creencias, sentimientos y valores de los trabajadores. Dado que cada nación tiene cualidades y problemas únicos que tratar, no existen modelos exportables que puedan considerarse líderes para la región. Por el contrario, se habla de modelos y liderazgos latinoamericanos que aportan concepciones alternativas de sociedad cívica y ciudadanía como reacciones a los cambios subyacentes provocados por la globalización y las reformas económicas.

A nivel nacional, el nuevo enfoque de gestión debe inculcar y motivar a sus colaboradores para lograr cambios muy significativos e importante, estos lideres

municipales deben impulsar la participación e inclusión ciudadana, así como también la impulsión de proyectos que sean sostenibles, mejorando la eficiencia administrativa para la transformación de su comuna, esto incluye la atención y respeto que se debe brindar al ciudadano por ser la causa de existencia de la gestión. El Diario Gestión (2021) menciona que debe surgir un liderazgo dedicado a la transformación positiva y al servicio de la nación. Estos líderes deben ser agentes del cambio, asumir las dificultades de frente y encender el crecimiento sostenible. También deben ser líderes de convicción, que pongan en práctica su compromiso y fomenten la confianza.

La Ley N° 31433 Ley Orgánica de las Municipalidades, publicada en el Diario El Peruano (2022) indica que, las instituciones municipales deben contar con un mayor grado de eficiencia, del mismo modo, poseer herramientas de gestión para gestionar los sistemas de atención al ciudadano y optimizar la utilización de los recursos estatales. Numerosas encuestas recientes indican que el público tiene un grado significativo de desconfianza hacia las instituciones estatales, los gobiernos municipales y federales, y los medios de comunicación en particular. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) informa que el 67,9% de los ciudadanos desconfía de las organizaciones estatales y locales debido a una gestión deshonesta que pone en peligro la gobernabilidad. Alcanzar los objetivos demanda que se promuevan el bienestar social, económico, cultural, humano y físico a través de los cauces adecuados y con el fin de lograr una gestión de calidad que iguale o supere los estándares de la empresa privada, la buena gestión municipal implica gestionar eficazmente de forma concertada con los ciudadanos.

Asimismo, el liderazgo se caracteriza por fomentar la confianza y la cooperación entre quienes lo rodean, mantener relaciones positivas con los grupos de trabajo, influyendo favorablemente en la productividad de sus empleados y en el

éxito que genera a la organización. Utilizar e intercambiar diversidad de experiencias, así como las mejores prácticas y comportamientos en cada empresa, además de señalar los rasgos compartidos más cruciales, son aspectos del liderazgo.

A través de la influencia que ejercen sobre los miembros del grupo, los líderes transformacionales fomentan cambios en sus miembros y cambios de perspectiva, lo que finalmente lleva a cada persona a renunciar a sus propios intereses y a perseguir los intereses del grupo, incluso cuando esos intereses entran en conflicto con sus necesidades básicas: seguridad y salud, amor y afiliación (Bass & Riggio, 2006).

Dado que los líderes de todo el mundo no sabían de lo que iba a ocurrir en un futuro, ni las soluciones que iban a tomarse en las organizaciones, se vieron obligados a liderar y proyectar confianza en medio de la oscuridad, la pandemia de COVID-19, fue el impacto y conmoción significativa en el cambio del modo de trabajo. La forma en que los jefes manejaron la situación y cómo estuvieron a la altura de las circunstancias tuvo un gran impacto. Además, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) para fomentar la confianza entre las partes interesadas y los ciudadanos, las instituciones gubernamentales necesitan líderes capaces de gestionar, transformar, inspirar y motivar a su equipo. Así también a los participantes como a los ciudadanos. Además, su principal responsabilidad es participar activamente en las agendas políticas y cumplir los objetivos establecidos. En ese sentido, es crucial desarrollarse en el arte de dirigir entidades públicas debido a la adopción de nuevos prototipos económicos, la incertidumbre y la inseguridad laboral, además de los habituales cambios en los modelos políticos y los cambios en la economía. Según esta definición, los líderes son aquellas personas que tienen el poder de influir y proporcionar dirección en ámbitos, como la economía, política, medio ambiente y derechos humanos.

El liderazgo global implica aprovechar la diversidad y compartir abiertamente experiencias, mejores prácticas y normas conductuales locales en cada organización concreta, además de identificar las características comunes más importantes. La descentralización y la globalización crean más tareas por resolver por los gobiernos locales y los nuevos desafíos políticos, económicos y sociales que enfrentan, haciendo que los municipios repiensen y replanteen sus misiones y funciones dentro de su organización.

La nueva estrategia de gestión presta atención respeto a los colaboradores porque son la razón de ser de la gestión. Según Romero y Barrios (2018) el liderazgo transformacional y gestión municipal se consideran componentes cruciales de la eficacia de una organización, además son elementos significativos para el desarrollo de la empresa, destacando las capacidades intelectuales y creativas de su personal. Para producir trabajos y juicios excelentes mediante la gestión y participación de grupos de trabajo y la asignación equitativa de los mismos, los directivos deben ser adaptables y mantenerse al día.

Según Diario Gestión (2022) ha habido líderes políticos notables que han tenido una gran influencia en el crecimiento y la dirección de la nación a lo largo de su historia. En el Perú, existen varios líderes destacados en diferentes ámbitos, se puede destacar el liderazgo de Víctor Raúl Haya de la Torre, conocido por ser un importante teórico político en América Latina y un actor relevante en la política tanto peruana como estadounidense. Víctor Raúl Haya de la Torre, era un líder, para dirigir a su pueblo en la lucha por su liberación, no necesitaba un cargo público, era un líder en todos los sentidos de la palabra, un organizador, un visionario y un hombre de acción, y predicaba con el ejemplo, como gran líder estableció la coalición política más poderosa del siglo XX y utilizó estrategias políticas innovadoras para la época.

Asimismo, Mario Vargas Llosa, escritor y premio Nobel de Literatura, reconocido por su contribución a la literatura latinoamericana y su compromiso con la defensa de la libertad.

El Perú ha tenido excepcionales líderes empresariales en diversos campos, como la minería, la banca, la industria y la tecnología. Así tenemos figuras como Carlos Rodríguez Pastor (Grupo Intercorp), empresario peruano, dueño y CEO del Grupo Intercorp y considerado el hombre más rico del Perú, su mentalidad y afán emprendedor le ha permitido dirigir con eficacia sus empresas, que a su vez se ha caracterizado por su atención a las personas, la cercanía a su equipo y lo que es más importante, un estilo de liderazgo que trasciende los límites de su empresa, se deja sentir en la sociedad y en el país, lo que le ha servido como estrategia para ser el jefe de un imperio construido en torno a generar nuevas soluciones a las necesidades de las personas en su vida cotidiana y en su educación. El líder de una organización establece la cultura organizativa y es responsable de trazar los objetivos, principios y normas de la empresa. Mantener unido a un equipo y asegurarse de que todo el mundo está contento son las obligaciones de un líder.

A nivel local, Villa El Salvador es un distrito que se caracteriza por el liderazgo y el afán innovador de sus autoridades municipales, dirigentes, pobladores y empresarios, lo que ha hecho posible que, a tres décadas de su fundación, se haya consolidado como una ciudad productiva, actualmente existe una alto índice de desconfianza en los gobiernos locales y nacionales así como a muchas de las instituciones estatales ante ello también los medios de comunicación como es la prensa ha perdido la credibilidad. En ese sentido, Camargo y Magnoni (2020) sostiene que las posibles causas de esta desconfianza o incredulidad son complejas, algunos

la ven como resultado del alto índice de corrupción la cual da como resultado la pobreza y otros lo ven como una reacción contra la centralización del Gobierno.

El Diario El Peruano (2022) publica la Ley N° 31433 que modifica la Ley 27972 sobre organización de los municipios locales, estos impulsan el crecimiento económico local e influyen en las micros y pequeñas empresas a través de los planes de desarrollo económico local que estén alineados a las políticas y desarrollo nacional y regional, estos programas deben de desarrollar capacidades y equidad en sus respectivos electores.

De acuerdo con el Manual de Gestión Municipal (2020) la gestión es el proceso, acción e influencia que se da al administrar, dirigir y controlar recursos para alcanzar objetivos. Asimismo, Estrada (2019) manifiesta que la gestión municipal cumple una tarea compleja por lo que debes tener un buen manejo de sus recursos, para brindar un buen servicio y desarrollo en beneficio de la población local.

El distrito de Villa El Salvador ha desarrollado líderes activistas como María Elena Moyano, una mujer líder carismático que luchó contra el terrorismo y defendió a las mujeres y los niños de los barrios marginales de Lima, para darles una mejor condición de vida a los pobladores más vulnerables. Además, es crucial recordar que el liderazgo puede provenir de diversas fuentes, incluidos los movimientos sociales, las organizaciones de la comunidad civil y las poblaciones locales que luchan por defender sus derechos y por el desarrollo sostenible de la nación. En ese sentido, cada líder distrital tiene una estrategia y un estilo de liderazgo único, pero todos hacen su mayor esfuerzo por darles una mejor condición de vida a los habitantes de la comunidad y fomentar su crecimiento.

Los líderes de las instituciones públicas actualmente carecen de ideas futuristas que vislumbren nuevas tendencias en los servicios empresariales porque

necesitan un liderazgo Institucional, que se enfoque en el papel de organización, supervisión y todo el rendimiento del equipo. y no solo dirigir en nombre propio, con favoritismos, en base a actividades rutinarias y procesos establecidos. Actualmente existe un alto nivel de desconfianza y falta de liderazgo de su gestión en las instituciones públicas de Lima; sin embargo, sin implementar acciones estratégicas sistemáticas, es imposible tener un buen desempeño laboral, para lo cual es necesario brindar reconocimiento e importancia al trabajo realizado. El liderazgo tiene un impacto positivo dentro de la expansión de los procesos en las entidades públicas de Lima. Según Reátegui (2021) los líderes son un ejemplo para los miembros de su equipo, ya que practican y ejercen su profesión con dedicación, lideran por competencias, evaluar eficazmente el desempeño de los colaboradores y cumplen con sus deberes de manera personal y en línea.

En consecuencia, se plantea analizar la realidad problemática relacionado a los aspectos del liderazgo transformacional y gestión municipal en los colaboradores de la municipalidad objeto del estudio, la cual permite formular el siguiente problema general de investigación ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023? Asimismo, los problemas específicos de acuerdo con las dimensiones de las variables son ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023?, ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023?, ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023? y ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023?

Esta investigación es importante debido a que se ha determinado que la autoridad municipal no posee algunos de los rasgos de un líder transformacional, específicamente, este tipo de líder se determina por la competencia de establecer una buena dirección, ejercer influencia y unir el talento hacia un objetivo común, inspirarlos a cumplir con sus deberes y motivar el talento humano a trabajar hacia los mismos objetivos, así como cumplir con las metas establecidas en beneficio de la gestión del municipio. Desde el contexto teórico, el estudio facilita información vigente, detallada y actualizada de las variables de estudio, siendo las variables liderazgo transformacional y gestión municipal que ayudarán a futuras investigaciones. Asimismo, dicha investigación considera para el análisis de sus variables los aportes teóricos de la variable liderazgo transformación al autor Bass y Riggio (2006) y para la variable gestión municipal al autor Arraiza (2019). Desde el contexto práctico, esta investigación permite dar solución a la problemática identificada en la entidad pública relacionada a la eficiencia desarrollada por la gestión, y promover el liderazgo transformacional para brindar un mejor servicio de calidad para la ciudadanía. Finalmente, desde el contexto metodológico, esta investigación contribuye a la sociedad científica con los instrumentos que podrán ser adaptadas a diferentes investigaciones futuras donde se evalúen problemáticas con la misma similitud de la problemática.

El objetivo general de la investigación es analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, los objetivos específicos de acuerdo con las dimensiones de las variables son: Identificar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2023, identificar la relación entre la consideración individualizada y la

gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023, identificar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023 e identificar la relación entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Durante el desarrollo de la investigación se tuvieron ciertas limitaciones tales como el acceso a la muestra para reunir los datos necesarios, las unidades de análisis elegidas para nuestra muestra no cooperan de forma responsable. Los datos necesarios, además de que el propio municipio no crea ni aplica los instrumentos y no aprueba su uso, lo que no ayuda a la realización efectiva de esta investigación.

La investigación en su contexto teórico se inició con la revisión de antecedentes relacionadas a las variables en el contexto internacional, dentro de las más importantes destacan Laica (2018) en el desarrollo de su tesis *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad de las Américas de Quito, Ecuador*, el cual tiene por objetivo analizar los estilos y rasgos de liderazgo de los coordinadores y directores de los departamentos administrativos. En los resultados se muestran que la mayor incidencia la ocupan el liderazgo burocrático con un total de 52 personas que representan el 69,3% del total de la población; mientras que un 21,4% de líderes democráticos y un 9,3% de líderes paternalistas, respectivamente. Por otro lado, están ausentes el liderazgo autocrático y el transformacional.

Darío (2018) en su tesis *The Impact of Transformational Leadership on Performance Management: A South African Local Government Case Study*, desarrollado con el propósito de examinar cuál es el impacto del liderazgo transformacional en la gestión del desempeño en los gobiernos locales. En la

investigación se consideró como muestra a 5 funcionarios líderes. En sus conclusiones se explica que el liderazgo transformacional exhibe a la opción más preferida del estilo de liderazgo para la gestión del desempeño, visión de valores de liderazgo transformacional, inspiración y crecimiento, que son esenciales para resolver los problemas socioeconómicos, sociopolíticos y desafíos institucionales en el municipio.

Zamarripa et al. (2022) en su artículo “El Rol del líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal” tuvo como tipo de investigación al cualitativo documental, para la recolección de datos utilizaron la entrevista como instrumento. Este estudio tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el liderazgo transformacional y el desempeño de los equipos de trabajo en las organizaciones. Los resultados obtenidos describen si existe relación entre el líder y sus seguidores siempre y cuando estas tengan las características homogéneas, para que puedan lograr el trabajo en equipo. Asimismo, el liderazgo transformacional es de mucha importancia dentro de la organización ya que permite mayor eficacia y eficiencia en el desempeño de sus colaboradores, teniendo una visión a futuro.

Martínez et al. (2020) en su artículo “Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs” se desarrolló con un total 1079 empleados, la cual estuvo constituida por el 59.6% de mujeres, con un estudio transversal, el objetivo de su estudio fue determinar cómo las demandas emocionales y el liderazgo transformacional se relacionan con la responsabilidad y compromiso laboral dentro de los contextos analíticos multiniveles esto, ampliando el conocimiento a través del modelo multinivel donde destaca la efectividad del liderazgo transformacional y sus efectos del compromiso que tiene con

el trabajo. En el resultado final se explica que el liderazgo transformacional influye positivamente en las demandas emocionales por ende es muy recomendado que los líderes tengan las características de este para motivar a sus colaboradores y seguidores.

Villasmil et al. (2021) en su artículo "Liderazgo ético en la gestión pública municipal del Estado Zulia, Venezuela" quedó claro la importancia del liderazgo dentro del desarrollo de transformación de la administración pública municipal. Asimismo, explica que el liderazgo, en términos de los fundamentos teóricos, debe ser entendido como la capacidad de inspirar, alistar personas o grupos, organizarse para que las personas acepten la necesidad de cambiar sus estrategias de trabajo, el ambiente organizacional, producir cambios estructurales y de comportamiento.

En cuanto a la revisión de las investigaciones nacionales, destacan las investigaciones de Miranda (2023) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020*, desarrollado con el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo transformacional y gestión municipal. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, se consideró una muestra de 37 servidores y se obtuvo los datos empleando el cuestionario. La confiabilidad que tuvo su instrumento determinado a través del alfa de Cronbach fue de 0.965. Por lo que se concluye que, las variables liderazgo transformacional y gestión municipal presentan una correlación considerable con un nivel de significancia de 0.000 menor a 5%, entonces se menciona que, en caso el liderazgo transformacional aumente, también al mismo tiempo mejora la gestión municipal.

Ávila (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*, desarrollado con el objetivo de analizar

el nivel de relación que presentan las variables de estudio. En cuanto a la metodología es un estudio de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. En este estudio se concluye que el liderazgo transformacional presenta un impacto directo y significativo en la gestión municipal demostrado con un coeficiente de correlación directa y significativa de 0,954, que permite concluir que el liderazgo transformacional origina una motivación en los colaboradores que mejora sus capacidades y desempeño laboral, esta motivación es producida por la conducta y buen trato percibido por sus líderes, los mismos que se preocupan por el bienestar y desarrollo de sus competencias.

Calvo (2022) en su tesis *el liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del Distrito de Campo Verde, Periodo 2019*, desarrollado con el objetivo principal de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional municipal en el distrito de Campo Verde. En este estudio se empleó las consideraciones del tipo aplicada, diseño no experimental correlacional, y siendo considerada una muestra de 50 unidades de análisis. En este estudio se concluye que, existe una correlación positiva alta de 0.683 y un nivel de probabilidad menor de 0.05, en consecuencia, el liderazgo transformacional presenta una relación significativa e importante con la gestión institucional municipal del distrito de Campoverde.

Sarmiento (2022) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022*, desarrollado con el objetivo de analizar el nivel de correlación que presentan el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, alcance correlacional y una muestra de 45 personas. En los resultados se evidencia un coeficiente Rho de

Spearman de 0,707, seguido de significancia bilateral inferior a 0,05, por lo que se concluye que, si existe una relación promedio positiva considerable entre el liderazgo transformacional y la administración de la Provincia del Santa, explicando que los altos niveles de liderazgo transformacional conllevan a una mejor administración.

Mamani (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en el nivel de gestión municipal de los funcionarios de la municipalidad distrital de Caracoto Provincia de San Román - 2019*, desarrollado con el objetivo de determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de gestión municipal de los funcionarios, empleando un enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental, la muestra considerada para esta investigación fue de 40 trabajadores. En sus resultados se menciona que el 48% de los trabajadores sienten que sus líderes aplican la influencia idealizada. Por otro lado, el 52% indica que no se practica el liderazgo transformacional. En ese sentido, se concluye que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el nivel de gestión municipal demostrado con un estadígrafo de correlación Rho de Spearman de 0,847 y un nivel de significancia estadística de $0,000 < 0,05$ lo que demuestra la existencia de una correlación directa.

Velásquez (2019) en su investigación *Liderazgo transformacional y calidad de servicios en la municipalidad provincial de Pachitea Huánuco – 2018*, tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia del liderazgo transformacional en la calidad de servicios de la municipalidad provincial de Pachitea. En este estudio se empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental transaccional, nivel descriptivo correlativo. El cuestionario fue aplicado a 20 autoridades, donde en sus resultados evidencia que el 45% de los encuestados opinan que el nivel de las autoridades es bueno. En ese sentido, se concluye que el liderazgo transformacional influye en la

calidad de servicios de la municipalidad provincial de Pachitea, demostrado con un coeficiente R de Pearson de 0.839 donde se indica que existe una correlación significativa entre las variables con una significación estadística de $0.0000 < 0.05$.

Espinoza (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023*, desarrollado con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, correlacional y corte transversal, además se tuvo como muestra a 65 colaboradores. Los resultados de confiabilidad presentan niveles alfa de Cronbach de 0.782 y 0.849 para el cuestionario de liderazgo transformacional y desempeño laboral respectivamente. En ese sentido, se concluye que existe una relación significativa con una correlación alta de Rho Spearman de 0.700.

Cornejo (2023) en su tesis *Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad del servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022*, se precisa que existe implicancia positivas y significativas entre las variables. En sus resultados descriptivos, se evidencia un nivel alto con el 60,7% el nivel medio con el 26,2% y para el nivel bajo con el 13,1% donde la variable calidad de servicio en nivel alto del 62,3%. Por otro lado, en sus resultados inferenciales se indica un resultado Rho de Spearman de 0,625 y significación bilateral de 0,000 indicando que existe un impacto directo y positivo de nivel moderado entre las variables liderazgo transformacional y la calidad de servicio de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Caballero (2020) en su tesis *Gestión Municipal y gobierno corporativo en el gobierno local de Villa El Salvador*, desarrollado con el objetivo de determinar si existe relación entre la gestión municipal y el gobierno corporativo local. Esta investigación

fue de tipo correlacional, diseño no experimental y la muestra considerada fueron 85 trabajadores, siendo una muestra censal. Los resultados evidencian que el 27.1% perciben que la gestión municipal es deficiente, el 51.8% explican que la gestión municipal es regular y el 10% consideran un nivel bueno de gestión municipal. análogamente, el 27.1% indican que existe un nivel deficiente de gobierno corporativo, el 70.6% presenta un nivel medianamente regular y el 2.4% presenta un nivel adecuado o eficiente de gobierno corporativo. Estos resultados fueron confirmados con la prueba Rho de Spearman de 0.606 y una significación bilateral de 0,000, indicando que si existe la relación entre las variables.

En cuanto al marco teórico, es importante explicar en primer término los inicios del liderazgo, y cómo han evolucionado los estilos de liderazgo en el transcurso de los años, pasando de líderes autocráticos, democráticos, liberales hasta llegar a los transformacionales. En ese sentido, El liderazgo tiene sus inicios del siglo XX, se ha venido desarrollando el liderazgo a través de los reyes, emperadores, guerreros, etc., quienes empezaron a formar y organizar civilizaciones para cuidar de sus aldeanos, para ello empezaron a jerarquizar en cuanto las monarquías crecían, de tal modo que el liderazgo evoluciona para poder guiarse a sí mismos y a sus pueblos, los líderes de las organizaciones deben de mostrar sus destrezas y habilidades para influenciar en los demás (Madrigal, 2020). Algunos autores definen al liderazgo como las capacidades y habilidades que ayudan a conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su equipo, sino que también proporciona ideas innovadoras, y motiva con igualdad a sus participantes a dar lo mejor de sí mismos.

En este sentido, Chiavenato (2010) menciona que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación

humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, basado en cambio de las necesidades de los colaboradores, así como de sus creencias y valores. En la misma línea, Lussier y Achua (2002) consideran que liderar es un conjunto de rasgos de personalidades y un proceso de influencia hacia sus seguidores, para obtener y lograr los objetivos de la organización, es decir que el liderazgo se enfoca en la descripción de los líderes, donde ellos influyen sobre sus seguidores y viceversa. Complementando esta información, Fishman (2017) argumenta que el líder transformador debe ser efectivo en el manejo de sus colaboradores para el logro de sus objetivos, es decir el liderazgo transformador debe dirigir a las personas hacia causas que tengan significados más que la de uno mismo, hacia principios que mejoren el desarrollo del mundo.

El liderazgo actualmente se caracteriza por tener una serie de cualidades que se pueden adquirir y desarrollar con la práctica; es decir, todo líder que tiene influencia o interacciona con una multitud de gente debe de tener en cuenta las siguientes características:

- Ser capaz de dar confianza para que todos den sus opiniones.
- Guía a sus seguidores para que puedan superar situaciones difíciles.
- Tratar a su equipo con respeto y de manera justa.
- Motivar a que todos los integrantes de su equipo den sus ideas creativas.

El liderazgo transformacional, se asocia a ideales, modelos morales y objetivos a largo plazo, establece una conexión personal con cada empleado, guiando su desarrollo con el objetivo de ayudarlo, se dirige el desarrollo de cada persona y donde el objetivo es ayudar al personal a establecer una conexión a largo plazo con él para que progrese. El liderazgo transformacional es especialmente útil porque permite a las personas superar barreras y adaptarse a condiciones cambiantes. Además, puede

aumentar la motivación, la satisfacción de empleabilidad y el rendimiento de todos los trabajadores.

Maccolgan (2022) manifiesta que la ventaja más importante del líder transformacional es el establecimiento de objetivos compartidos, esto permite modificar la cultura de trabajo en función de las competencias de los miembros del equipo para centrar los esfuerzos del grupo en los objetivos predeterminados, favoreciendo el desarrollo de ideales y valores compartidos.

El líder transformacional hoy en día posee una serie de características y actitudes los cuales son:

- Motivación, infunde pasión y vigor a los equipos, permitiéndoles desarrollar y alcanzar los objetivos fijados.
- Influencia, Fomenta los valores positivos, que actúan como fuente de motivación para los trabajadores.
- Estimulación, Fomenta la creatividad y ayuda a innovar, permitiendo detectar nuevas oportunidades.
- Personalización, comprende los motivos de cada trabajador y muestra preocupación por su crecimiento profesional y personal.
- Delegación, confía en las capacidades del equipo y concediéndote libertad para llevar a cabo sus tareas.

Bass y Riggio (2006) mencionan que existen cinco razones importantes por las que se debe de aplicar el liderazgo transformacional, algunas de ellas son:

- El rendimiento de los colaboradores para alcanzar los objetivos aumenta.
- Tiene un alto nivel de creatividad que es capaz de responder a las necesidades de la organización.
- Es flexible y se adapta a los cambios y trabaja a niveles altos de presión.

- Eleva su autoestima y motivación
- El ambiente de trabajo se ve beneficiado por el cumplimiento de metas.

Bass y Riggio (2006) explican que el liderazgo transformacional está basado en cuatro dimensiones principales:

A. Motivación inspiracional. Debido a su capacidad para inspirar a sus admiradores a hacer un trabajo adicional y persuadirlos de sus talentos, este tipo de líder puede inspirar a otros a desempeñarse a un nivel superior. Apoya una amplia gama de intereses y toma las disposiciones necesarias para la transformación. La frase “Espero de él el mejor esfuerzo” es representativa. Los indicadores de esta dimensión son:

- Satisfacción de necesidades. El líder debe de ser capaz de identificar y atender las necesidades de los empleados a cargo, fomentando el crecimiento profesional y personal que estén alineados con las aspiraciones de cada individuo, ofreciendo recursos de apoyo específicos.
- Compromiso: es un acuerdo entre el líder y su seguidor, comprometidos a la construcción de una visión compartida y alineada con los valores individuales y colectivos, fomentando el compromiso duradero hacia los objetivos.
- Cumplimiento de metas: desarrolla enfoques adaptados a maximizar las posibilidades de éxito, impulsando a las personas a esforzarse y comprometerse con sus logros.

B. Consideración individualizada. Es quien reconoce las necesidades personales de sus colaboradores y los trata de una manera justa y equitativa, brindando apoyo y orientación personalizada, permitiendo el desarrollo profesional dentro de las organizaciones, además mantiene una escucha activa. Los indicadores de esta dimensión son:

- Trato personal. Demuestra que tiene la capacidad para entender las necesidades y circunstancias únicas de cada colaborador, que refleje sensibilidad y comprensión.
- Capacitaciones. Consiste en realizar programas y talleres de capacitación que se adapten a las necesidades de los colaboradores, con la finalidad de alcanzar el máximo potencial de las habilidades y aptitudes de cada colaborador, con el propósito de que desarrollen de manera eficiente sus actividades.
- Asesoramiento. Consiste en dar seguimiento de manera personalizada y contextual tomando en cuenta las circunstancias específicas de cada individuo, adaptando recomendaciones y orientaciones para abordar los obstáculos de una forma efectiva.

C. Estimulación intelectual. Alienta a las personas a considerar problemas y perfeccionar sus propias habilidades bajo la dirección del líder. Si bien los padres emplean este método con frecuencia, es menos popular en las empresas. La frase representativa es ¿Cuáles son sus planes para afrontar? Los indicadores de medición de esta dimensión son:

- Solución de problemas. Hace referencia a la capacidad de resolución de conflictos que se generan dentro de una organización, aplicando sus habilidades analíticas para la identificación de los problemas y formular soluciones innovadoras.
- Trabajo en equipo. Es la colaboración del líder con sus colaboradores para realizar distintas actividades que llevan a un solo objetivo, implicando una comunicación efectiva, coordinación y empatía entre los miembros.

- Fomenta la creatividad. Es cuando el líder inspira a que sus colaboradores tengan imaginación y pensamientos divergentes para la generación de nuevas ideas innovadoras, con un enfoque integral hacia la estimulación de la creatividad.

D. Influencia idealizada. Está impulsado por un propósito, estos líderes se caracterizan por ser carismáticos y sus seguidores creen que poseen un alto nivel de moralidad, confianza e integridad. Conducen a su pueblo a través de tiempos de crisis y comparten sus triunfos. Por ello, este estilo se manifiesta en dos dimensiones: Los rasgos o rasgos de carácter del líder y el comportamiento del líder. Los indicadores de medición de esta dimensión son:

- Valores. Son cualidades y principios que deben de tener los líderes para establecer una base sólida para generar confianza y ser un modelo que seguir,
- Autoridad. Es el que tiene la facultad de imponer responsabilidades, dirigir, motivar y apoyar a los demás en su crecimiento y desarrollo personal dentro de una organización.
- Conducta ética y moral. Se destacan los líderes que tiene una conducta ética, tomando decisiones y emociones alineadas con sus valores morales, esto se refleja en la transparencia y honestidad en todas las interacciones.

La segunda variable considerada por pilar de esta investigación es la gestión municipal. En primer término, se menciona la evolución de la administración mediante la organización, planeación, dirección y control, ya que estos procesos permiten a una organización alcanzar las metas y objetivos a corto y largo plazo. En ese sentido, Westreicher (2020) define a la gestión como la administración de los recursos, servicios, tareas y actividades que se desarrollan en un gobierno y/o organización para lograr los objetivos planteadas por las organizaciones.

El término municipio proviene del latín *municipium* de la antigua Roma, una ciudad que era gobernada con sus particulares leyes entre sus habitantes, para Arraiza (2019) significa que es comunidad necesaria para asumir responsabilidades e identificación con los ciudadanos para lograr satisfacer sus necesidades de cada comunidad.

En concordancia con lo descrito, se puede mencionar que la gestión municipal es un procedimiento que incluye tareas y acciones específicas que los administradores del entorno municipal deben realizar para cumplir los objetivos del municipio. Los gestores aplican principios específicos del derecho municipal en el ornato público, además de la Ley Orgánica de las Municipalidades, que actúa como guía para el proceso de gestión planificada.

Los gobiernos locales, o municipios, han cambiado a lo largo de su existencia, el término gestión municipal cambió, antiguamente se refería al municipio, que era un término para una ciudad bajo la jurisdicción de Roma que se había beneficiado de las ventajas de una ciudad cuyas funciones principales son planificar, organizar, orientar y llevar a cabo actividades que apoyen el desarrollo de la ciudad circundante y mantener su orden. Por otro lado, Arraiza (2019) argumenta que la era moderna, las políticas de gobierno de cada ciudad que no era soberana ni autónoma eran adecuadas, la gestión era específica, las bases municipales eran políticas representativas de las autoridades que imponían los gobernantes, y la autonomía municipal crecía gradualmente a medida que el progreso urbano lo exigía. independiente.

Durante la era contemporánea, las ciudades eran multiculturales, en las zonas urbanas desarrolladas, las administraciones municipales tenían estratos más diferenciados; sin embargo, la era también mantenía límites más claros en cuanto al

tipo de jurisdicción o autoridad gubernamental que, en su contexto particular, produjo los escenarios históricos que destruyeron ciertas ciudades.

Actualmente, los municipios son autónomos y soberanos, se basan en principios, pero se mantienen dentro del régimen del gobierno central. Arraiza (2019) define que la gestión municipal es la administración y el manejo de los asuntos locales por parte de los gobiernos municipales o locales, aplicándola planificación, organización coordinación y supervisión de los servicios y actividades que brindan para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos, tales como la infraestructura, educación, salud, transporte público, medio ambiente y otros servicios públicos. Además, el Manual de Gestión Municipal (2020) indica que: “La gestión municipal es una tarea compartida con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales, humanas para hacerlo económicamente equitativo, políticamente viable, administrativamente eficiente y ambientalmente sustentable” (p. 41). Todo se basa en el proceso de planificación y gestión eficientes y eficaz de los recursos propios de las entidades municipales con una visión de desarrollo.

Carmona (2018) manifiesta que, es importante porque los gobiernos locales para atender y resolver las peticiones y demandas que plantea la ciudadanía; a través de ella se generan y establecen las relaciones del gobierno con la comunidad y con otras instancias administrativas de los gobiernos nacional y regional.

El Manual de Gestión Municipal (2020) menciona que la toma de decisiones en los ayuntamientos se desempeña desde dos órganos de toma de decisiones que tienen atribuciones complementarias:

- Concejo de regidores, órgano legislativo que elabora y aprueba normas reglamentos, presupuesto, además de fiscalizar, supervisar y dar seguimiento a las ejecutorias coordinadas por la alcaldía.

- Alcaldía, órgano ejecutivo que dirige la administración local y la organización de los servicios municipales, propone iniciativas legislativas y ejecuta lo aprobado por el concejo de regidores

Los gobiernos municipales tienen como objetivo velar por los intereses de sus ciudadanos, promoviendo adecuadamente los beneficios de los servicios públicos y un desarrollo de sustentabilidad para el distrito, esto mediante sus funciones fundamentales como la planificación urbana, educación, seguridad, cultura y recreación, desarrollo económico, medio ambiente, participación ciudadana y gestión financiera. Por lo cual, López et al. (2021) manifiestan que los gobiernos locales deben de tener iniciativas que fortalezcan la transparencia, innovación y la calidad de servicio para la satisfacción de los ciudadanos, debido que estos generan un impacto muy significativo con su gobernabilidad.

Las funciones más importantes que desarrollan las municipalidades distritales según lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades son:

- Brindar servicios de limpieza, eliminación y uso industrial de residuos sólidos.
- Regular y controlar la limpieza, saneamiento y la salud en los locales comercios e industrias, playas y otros lugares que sean locales públicos.
- Instalar y mantener servicios higiénicos y baños de uso público.
- Inspeccionar e intervenir respecto a la emisión ruidos, químicos y otros elementos que sean contaminantes para la atmósfera y el medio ambiente.
- Expedir carnés de sanidad.

Las entidades municipales impulsan, apoyan y regulan la participación de la sociedad local en el crecimiento local, también ofrecen servicios de seguridad a la ciudadanía de conformidad con la ley en cooperación con la Policía Nacional del Perú. Asimismo, el artículo 195 de la Constitución de la República del Perú establece que

todos los gobiernos locales deben impulsar el crecimiento económico local y prestar servicios públicos en el ámbito que sea de su competencia, de conformidad en las políticas y los planes de crecimiento nacionales, locales y regionales tales como:

- Autorizar a su administración interna y su presupuesto.
- Autorizar los planes de crecimientos locales concertados con la sociedad civil.
- Dirigir los bienes locales y las rentas.
- Designar las contribuciones, arbitrios, licencias, tasas y derechos municipales que establece la ley.
- Estructurar, reglamentar y gestionar los servicios que son públicos locales que tienen a cargo.
- Estructurar el crecimiento urbano y rural del territorio, teniendo en cuenta la zonificación, la planificación urbana y el uso del suelo.
- Promover las inversiones y financiamiento para el cumplimiento de los proyectos y obras de infraestructura local.
- Fomentar, regular y establecer legalmente actividades y/o servicios en la educación, salud, viviendas, medio ambiente, circulación y tránsito, sostenibilidad de los recursos naturales, transporte público, turismo, protección de monumentos arqueológicos e históricos, cultura, entretenimientos y deportes, de acuerdo con la ley.
- Proponer iniciaciones legislativas sobre materias y temas de su competencia.
- Ejercer otras facultades propias del cargo de conformidad con la ley.

Los servicios públicos brindados por las entidades locales son gestionados de manera directa e indirecta, siempre y cuando esto sea permitido por la Ley orgánica de municipalidades, esto asegurando el bienestar e interés de la población, con eficiencia y eficacia, para tener un mejor control en la gestión municipal.

Terry (2017) explica que, los procedimientos exclusivos de la administración incluyen la planificación de recursos, la organización, la ejecución y el control. Así pues, su importancia radica en que este procedimiento permite a los socios y ejecutivos de las organizaciones colaborar armoniosamente para cumplir y alcanzar los objetivos estratégicos, es por lo que se debe de tener en cuenta las siguientes dimensiones para una buena gestión.

A. Planeación. Es la tarea que debe realizar el gestor y sus colaboradores, esto consiste en calcular las condiciones presentes y los escenarios futuros para seleccionar el mayor número de posibilidades positivas, con el fin de seleccionar las opciones más razonables que ayuden a lograr los objetivos que toda entidad u organización se plantea lograr dentro en el tiempo establecido. Los indicadores de medición son:

- Planificación. Es la acción de planificar las estrategias que se desarrollarán, para la ejecución de los objetivos que tiene cada organización, así como anticiparse a los sucesos futuros que se puedan presentar como oportunidades y/o amenazas.
- Promoción. Es la forma de promover estrategias que impulsen promociones para el desarrollo sustentable, alineados con los principios de sustentabilidad ambiental, social y económica, para lograr los progresos equitativos de las organizaciones.
- Políticas públicas. Son las que afrontan la problemática de la sociedad, buscando influir en la inclusión social, considerando las necesidades de toda la población, de esta manera estas políticas públicas buscan aumentar una mejor educación, seguridad, salud, entre otros.

B. Organización. Identifica los conductos de la comunicación dentro de las organizaciones con la dirección y gerencia estratégica general de la empresa clasificando y observando a la concordancia que existen entre las posiciones de trabajo y los colaboradores que los ocupan, asignando a cada área de la organización un objetivo el cual deben de cumplir eficientemente.

- Normas. Es un marco normativo donde se establecen mecanismos para asegurar de manera clara las expectativas de conducta, desempeño y responsabilidades dentro de una organización, y que estas sean respetadas y seguidas, promoviendo coherencia e integridad por los miembros de la organización.
- Organización interna. Es donde se revisa y mejora constantemente los procedimientos operativos para garantizar la máxima eficiencia en la ejecución de tareas y prestaciones de servicios, a fin de contribuir a los objetivos establecidos.

C. Dirección. Es un procedimiento que persuade a los empleados para que cumplan los objetivos adecuadamente de la empresa, esto a través de una buena comunicación, supervisión, y motivación a los empleados para que se sientan entusiasmados en la realización de sus actividades y lograr obtener los mejores resultados esperados.

- Ejecución de planes. Es donde se plantea estrategias según la evolución de las circunstancias, permitiendo así una gestión dinámica que responda de manera efectiva a los objetivos y necesidades cambiantes de la población.
- Generación de ingresos. Promueve la diversificación de fuentes de ingresos para fortalecer la estabilidad financiera de una organización.

D. Control. Es la tarea que se adhiere a los modelos existentes, la razón por la que este trabajo es fundamental es que permite lograr un progreso continuo en el trabajo en el que el líder es responsable y está a cargo, de tal modo que tiene que verificar que el plan de acción vaya de acuerdo con lo establecido por la organización.

- Fiscalización. Se asegura que las operaciones se realicen de acuerdo con las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales, garantizando el respeto por las normas y promoviendo la ética.
- Supervisión. Se encarga de supervisar las operaciones para que estas se lleven a cabo de acuerdo con los estándares establecidos.

Finalmente, es pertinente mencionar la necesidad de definir algunas palabras que permitan un mejor análisis del marco teórico descrito, estas palabras son:

Codirigir. Se entiende como dar órdenes a un grupo de personas para que realicen o dirigir junto con otra u otras personas que realizan actividades en conjunto para lograr una meta establecida.

Confianza. Esta implica apoyar de manera positiva a las personas que están brindando sus opiniones o ideas dentro de un trabajo en equipo, para que logren un objetivo común.

Coliderazgo. Es cuando dos líderes llegan a estar de acuerdo y dispuestos a laborar juntos en equipo para llegar a lograr los mismas metas y objetivos que se tienen en común por el bien de la organización y/o entidades.

Enfoque. Es una perspectiva sobre las cosas o las ideas y, como resultado, una perspectiva sobre las cosas o las ideas y, como resultado.

Influir. Consiste en ejercer sobre otros con ciertos efectos, para coadyuvar a sus colaboradores con más eficacia y eficiencia para que lleven al éxito un negocio u organización.

Motivación. Es una manera positiva de retribuir a las personas para que puedan continuar tomando sus decisiones sin miedo a las equivocaciones en su día a día, anima a otras personas a actuar o realizar diversas actividades.

Gestión. Es la acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, porque pretende aportar un mejor entendimiento respecto a un determinado fenómeno. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) indican: “La investigación básica no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos” (p. 134). Asimismo, la investigación es de alcance correlacional, porque pretende explicar el nivel de asociación entre las dos variables de estudio. En ese sentido, Bernal (2016) sostiene: “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p. 147). Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque se centra en medir y cuantificar las variables y fenómenos estudiados mediante procesos estadísticos. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) indican: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente” (p. 140).

Diseño

El diseño de investigación es no experimental, porque en ningún momento se manipulan las variables, solo se observan los acontecimientos existentes para luego realizar un análisis, esto sin que se construya ninguna situación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican que la investigación no experimental es el estudio de los fenómenos en su entorno natural. Las variables se observan en situaciones en las que ya existen y no pueden alterarse porque ya se han producido, junto con sus posibles repercusiones. Por otro lado, el estudio es de corte transversal ya que el cuestionario sólo es aplicable una vez. Al respecto, Huaire (2019) manifiesta: “Los diseños de información transversal recolectan datos en un solo

momento, en un tiempo único. Su propósito es definir variables y analizar sus incidencias e interrelación en un momento dado” (p. 20).

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto de unidades de la misma especie que se encuentran en un momento y lugar determinado. Al respecto, Condori (2020) sostiene: “Son elementos accesibles o unidad de análisis que pertenecen a un ámbito especial donde se desarrolla el estudio” (p. 3). En el caso de la investigación se tomó como población a un grupo conformado por 199 colaboradores contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad de Villa El Salvador, según la data indicada por la Subgerencia de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

Muestra

La muestra es una porción de la totalidad de un fenómeno, producto o actividad que se considera representativa del total también llamada una muestra representativa. Al respecto, Condori (2020) sostiene: “Es la parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población” (p. 3). En la investigación se considera una muestra de 132 colaboradores contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad de Villa El Salvador, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{199 * 0.95^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (199) + 0.95^2 * 0.5 * 0.5} = 132$$

N: Población finita de contribuyentes

Z: Nivel de Confianza al 95%

p: Variabilidad positiva

q: Variabilidad negativa

E: Margen de error al 5%

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia pues no todas las unidades tienen la misma posibilidad de formar parte de la muestra. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) sostienen: “El muestreo no probabilístico interviene el criterio del investigador para seleccionar a las unidades muestrales, de acuerdo con ciertas características que requiera la naturaleza de la investigación que se quiera desarrollar” (p. 342).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Ñaupas et al. (2018) sostienen: “Es un procedimiento lógico que consiste en transformar las variables teóricas en variables intermedias, luego éstas en variables empíricas o indicadores y finalmente elaborar los resultados en base a los indicadores obtenidos” (p. 260).

El liderazgo transformacional se mide en función de sus cuatro dimensiones las cuales se han considerado como inspiración motivacional, consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada, 12 indicadores y 24 ítems medido mediante una escala de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable de liderazgo transformacional

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|---|--|--|--|
| Bass y Riggio (2006) mencionan: "El liderazgo transformacional es la capacidad de inspirar a las personas para que vayan más allá de lo que normalmente se espera de ellas" (p. 20). | Liderazgo transformacional es una variable que se mide mediante 4 dimensiones y 12 indicadores que permitieron construir una prueba de medición objetiva. | Estimulación intelectual Consideración individualizada Motivación inspiracional Influencia idealizada | - Solución de problemas - Trabajo en equipo - Fomenta la creatividad - Trato personal - Capacitaciones - Asesoramiento - Satisfacción de necesidades - Compromiso - Cumplimiento de metas - Valores - Autoridad - Conducta de ética y moral | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |

El proceso de operacionalización de la variable se realizó en las dos variables, este proceso es importante desarrollarlo, porque permite construir una prueba en función de desagregar una variable teórica en una variable específica. En ese sentido, la gestión municipal se mide en función de sus cuatro dimensiones las cuales se han considerado la planeación, la organización, la dirección y el control, 9 indicadores y 18 ítems que se va a juntar a través de la escala de Likert.

Tabla 2*Operacionalización de la variable gestión municipal*

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|--|---|--|
| Arraiza (2019) indica que la gestión municipal es la administración y el manejo de los asuntos locales por parte de los gobiernos municipales locales. | La gestión municipal es una variable que se mide mediante 4 dimensiones y 9 indicadores que permitieron construir la prueba de medición. | Planeación Organización Dirección Control | - Planificación - Promoción - Políticas públicas - Normas - Organización interna - Ejecución de planes - Generación de ingresos - Fiscalización - Supervisión | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta para conseguir datos de la muestra para analizar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en los colaboradores en la municipalidad de Villa El Salvador, 2023. Hernández y Mendoza (2018) explican: “La encuesta se utiliza para recolectar información de personas respecto a características, opiniones, creencias, expectativas, conocimiento, conducta actual o conducta pasada” (p. 25).

En la investigación se utilizó el cuestionario para la recolección de datos más relevantes los mismos que han sido sometidos a criterios de validez y fiabilidad lo que hace que la información sea ideal para su estudio. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) afirman: “El cuestionario es una modalidad de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores” (p. 291).

Los cuestionarios aplicados presentan niveles adecuados de validez y confiabilidad, respecto a la validez, Ñaupas et al. (2018) sostienen: “La validez es la pertinencia de un instrumento para medir lo que se quiere medir” (p. 2018).

Tabla 3

Resultados de validez por juicio de expertos

| Jueces Expertos | Liderazgo Transformacional | Gestión Municipal |
|---------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Mg. Jorge Alonso Ramos Chang | Aplicable | Aplicable |
| Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez | Aplicable | Aplicable |
| Dr. Jorge Antonio Crisóstomo Olivares | Aplicable | Aplicable |

En cuanto a la fiabilidad de la herramienta, Ñaupas et al. (2018) comentan que la herramienta alcanza a ser confiable cuando no sufren alteraciones.

Instrumento I. Cuestionario del liderazgo transformacional

La aplicación del cuestionario permitió medir las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional como son la inspiración motivacional, consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

| Característica | Descripción |
|-------------------------|---|
| Nombre del cuestionario | Escala de liderazgo transformacional |
| Autoras | Liliana Reyes Ubando / Yenni Lisbeth Villanueva Guerrero |
| Ámbito de aplicación | Municipalidad de Villa El Salvador |
| Unidades de información | Colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador |
| Duración | 10-15 minutos |
| Objetivo | Analizar la percepción del liderazgo transformacional de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador-2023 |
| Escala de medición | Likert |
| Normas de calificación | Se medirán mediante puntuaciones que se obtienen con la desviación estándar. |

Este cuestionario tiene niveles adecuados de confiabilidad, ética y responsabilidad para el uso adecuado de los datos, con el propósito únicamente académicos y de estudio.

Tabla 5

Resultados de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------------------------|------------------|-----------------|
| Estimulación intelectual | 0.875 | 6 |
| Consideración individualizada | 0.850 | 6 |
| motivación inspiracional | 0.838 | 6 |
| influencia idealizada | 0.880 | 6 |
| Total | 0.956 | 24 |

La tabla 5 muestra los resultados de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional (0.956) lo que demuestra una confiabilidad excelente. Además, se puede observar que las dimensiones se encuentran dentro del intervalo 0.72 a 0.99 por lo que presentan una excelente confiabilidad.

Instrumento II. Cuestionario de gestión municipal

La aplicación del cuestionario permitió medir las tres dimensiones de gestión municipal como son orientación al ciudadano, eficiencia y política de inclusión.

Tabla 6

Ficha técnica del cuestionario de gestión municipal

| Característica | Descripción |
|-------------------------|--|
| Nombre del cuestionario | Escala de gestión municipal |
| Autoras | Liliana Reyes Ubando / Yenni Lisbeth Villanueva Guerrero |
| Ámbito de aplicación | Municipalidad de Villa El Salvador |
| Unidades de información | Colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador |
| Duración | 10-15 minutos |
| Objetivo | Analizar la percepción de la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023 |
| Modo de aplicación | Municipalidad de Villa El Salvador |
| Escala de medición | Colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador |

Este cuestionario tiene niveles adecuados de consistencia interna que garantizan la idoneidad de los datos que recoge de las unidades de información.

Tabla 7

Resultados de confiabilidad del cuestionario de gestión municipal

| Dimensiones | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|--------------|------------------|-----------------|
| Planeación | 0.871 | 6 |
| Organización | 0.903 | 4 |
| Dirección | 0.825 | 4 |
| Control | 0.919 | 4 |
| Total | 0.952 | 18 |

La tabla 7 muestra los resultados de confiabilidad referente al cuestionario de gestión municipal (0.952) lo que demuestra su excelente nivel de consistencia interna. Además, se puede observar que las dimensiones se encuentran dentro del intervalo 0.72 a 0.99 por lo que presentan una excelente confiabilidad.

2.6. Procedimientos

De acuerdo con la problemática existente se realizó una revisión de la literatura existente para poder conocer la realidad a nivel mundial, América Latina y nacional, considerando información de los últimos cinco años. Se realizó una búsqueda y revisión exhaustiva de la información que contribuya a construir la investigación. Esta información se desarrolló con la revisión de diferentes bases de datos como el Google Académico, Redalyc, ProQuest, Brooks Google y Repositorio UA.

Luego se desarrolló la metodología de estudio considerando información de autores de alto renombre que dieran más soporte y credibilidad a la investigación. Luego se solicitó el permiso a la entidad para que tengan conocimiento sobre el estudio a realizarse y se considere el consentimiento informado de la muestra. En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, con la cual se recabó información importante para sustentar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y

gestión municipal. Se aplicó dos cuestionarios, los cuales ayudaron a analizar mejor las variables del estudio. Asimismo, estos mecanismos nos ayudaron a medir las dimensiones del liderazgo transformacional y gestión municipal.

2.7. Análisis de datos

Primero. La recolección de datos se desarrolló mediante la aplicación del Google forms, lo que permitió obtener una base de datos elaborada en el Microsoft Excel y luego en el paquete estadístico SPSS Statistics versión 26.

Segundo. Se realizó un análisis de confiabilidad para ello se recurrió a la utilidad de alfa de Cronbach, que sirve para medir la consistencia interna de cuestionarios con escala de Likert. Según Hernández y Mendoza (2018) el alfa Cronbach es el método de cálculo que en ambos casos requiere una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento simplemente implica la medición y se calcula el coeficiente.

Tabla 8

Escala de valoración de alfa Cronbach

| Rangos | Grado |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Nula confiabilidad |
| 0,54 a 0.59 | Baja confiabilidad |
| 0,60 a 0.65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1.00 | Perfecta confiabilidad |

Nota. Ñaupas, et al., 2018, p. 279.

Tercero. Luego se realizó el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones aplicando la media aritmética, los puntajes mínimos y máximos y desviación estándar, mediante tablas y gráficos de barras estadísticas.

Cuarto. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov porque la cantidad de la muestra es menor de 50. Romero y Barrios (2018) manifiestan: “Cuando la muestra es como máximo 50, se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, procediendo a calcular la media y la varianza muestral” (p. 58).

Quinto. Se desarrollo la prueba de normalidad que permitió identificar el estadístico adecuado para la prueba de hipótesis siendo para el caso del estudio para prueba no paramétrica Rho de Spearman porque los datos no presentan una distribución normal. Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que: “En la ruta cuantitativa, las hipótesis se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas por los resultados de la investigación” (p. 174).

Tabla 9

Escala de correlación de Rho de Spearman

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Nota. Triola, 2018, p. 71.

2.8. Aspectos éticos

La información considerada en el estudio no constituye un plagio, se ha seguido los lineamientos éticos en investigación, las unidades de análisis tienen conocimiento sobre el estudio del que forman parte y están informados para que se

usarán los resultados que viene brindando en la investigación, la redacción científica está considerada de acuerdo a la normativa APA 7 y sus modificaciones en la guía de la universidad y los datos analizados no han sido alterados ni modificados, sino que reflejan la realidad del ámbito de estudio.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 10

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 36 | 27.3 |
| Regular | 64 | 48.5 |
| Bueno | 32 | 24.2 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 10 se presentan los resultados de la evaluación del liderazgo transformacional de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023. Se puede observar que, 64 colaboradores equivalente al 48.48%, consideran que el liderazgo transformacional se aplica en un nivel regular, mientras que 36 colaboradores correspondiente al 27.27% consideran en un nivel malo y 32 colaboradores correspondiente al 24.24% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que el liderazgo transformacional no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 11

Resultados descriptivos de la variable gestión municipal

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 32 | 24.2 |
| Regular | 63 | 47.7 |
| Bueno | 37 | 28.03 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 11 se presentan los resultados de la evaluación de la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 63 colaboradores equivalente al 47.73%, consideran que la gestión municipal se desarrolla en un nivel regular, mientras que 37 colaboradores

correspondiente al 28.03% consideran en un nivel bueno y 32 colaboradores correspondiente al 24.2% lo consideran en un nivel malo. Se puede evidenciar que la gestión municipal no es aplicada correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

Tabla 12

Resultados descriptivos de la dimensión estimulación intelectual

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 35 | 26.5 |
| Regular | 74 | 56.1 |
| Bueno | 23 | 17.4 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 12 respecto a la evaluación de la estimulación intelectual de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 74 colaboradores equivalente al 56.06%, consideran que la estimulación intelectual se aplica en un nivel regular, mientras que 35 colaboradores correspondiente al 26.52% consideran en un nivel malo y 23 colaboradores correspondiente al 17.42% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que la estimulación intelectual no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión consideración individualizada

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 39 | 29.5 |
| Regular | 75 | 56.8 |
| Bueno | 18 | 13.6 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 13 respecto a la evaluación de la consideración individualizada de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, el 75 colaboradores equivalente al 56.82%, consideran que la consideración individualizada se aplica en un nivel regular, 39 colaboradores correspondiente al 29.55% consideran en un nivel malo y 18 colaboradores correspondiente al 13.64% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que la consideración individualizada no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión motivación inspiracional

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 36 | 27.3 |
| Regular | 75 | 56.8 |
| Bueno | 21 | 15.9 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 14 respecto a la evaluación de motivación inspiracional de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 75 colaboradores equivalente al 56.82%, consideran que la motivación inspiracional se aplica en un nivel regular, mientras que 36 colaboradores correspondiente al 27.27% consideran en un nivel malo y 21 colaboradores correspondiente al 15.91% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que la motivación inspiracional no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 15*Resultados descriptivos de la dimensión influencia idealizada*

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 40 | 30.3 |
| Regular | 56 | 42.4 |
| Bueno | 36 | 27.3 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 15 respecto a la evaluación de la influencia idealizada de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 56 colaboradores equivalente al 42.42%, consideran que la influencia idealizada se aplica en un nivel regular, mientras que 40 colaboradores correspondiente al 30.3% consideran en un nivel malo y 36 colaboradores correspondiente al 27.27% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que la influencia idealizada no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión municipal**Tabla 16***Resultados descriptivos de la dimensión planificación*

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 37 | 28.0 |
| Regular | 66 | 50.0 |
| Bueno | 29 | 22.0 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 16 respecto a la evaluación de la planificación de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023, se puede observar que, 66 colaboradores equivalente al 50%, consideran que planificación se aplica en un nivel regular, mientras que 37 colaboradores correspondiente al 28.03% consideran en un nivel malo y 29 colaboradores correspondiente al 21.97% lo consideran en un nivel

bueno. Se puede evidenciar que la planificación no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo.

Tabla 17

Resultados descriptivos de la dimensión organización

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 39 | 29.5 |
| Regular | 64 | 48.5 |
| Bueno | 29 | 22.0 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 17 respecto a la evaluación de la organización de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 64 colaboradores equivalente al 48.48%, consideran que la organización se aplica en un nivel regular, mientras que 39 colaboradores correspondiente al 29.55% consideran en un nivel malo y 29 colaboradores correspondiente al 21.97% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que la organización no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia los objetivos.

Tabla 18

Resultados descriptivos de la dimensión dirección

| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 42 | 31.8 |
| Regular | 64 | 48.5 |
| Bueno | 26 | 19.7 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 18 respecto a la evaluación de la dirección de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 64 colaboradores equivalente al 48.48%, consideran que la dirección se aplica en un nivel regular, mientras que 42 colaboradores correspondiente al 31.82% consideran en un nivel malo y 26 colaboradores correspondiente al 19.70% lo consideran en un nivel bueno.

Se puede evidenciar que la dirección no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 19

Resultados descriptivos de la dimensión control

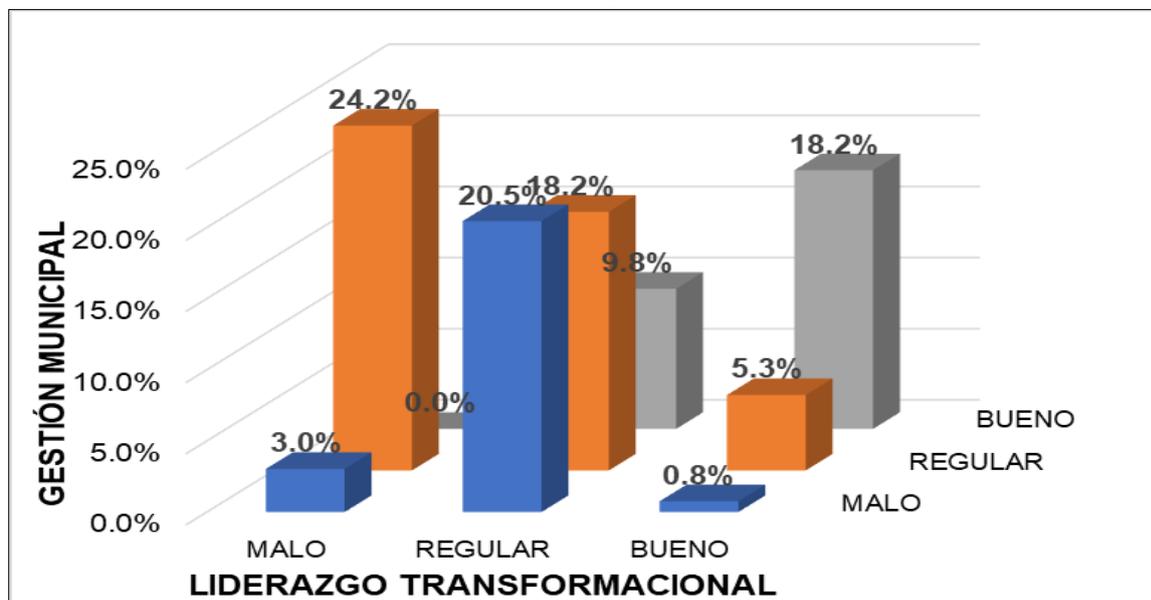
| Niveles | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 33 | 25.0 |
| Regular | 70 | 53.0 |
| Bueno | 29 | 22.0 |
| Total | 132 | 100.0 |

En la tabla 19 respecto a la evaluación del control de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador 2023 se puede observar que, 70 colaboradores equivalente al 53.03%, consideran que el control se aplica en un nivel regular, mientras que 33 colaboradores correspondiente al 25% consideran en un nivel malo y 29 colaboradores correspondiente al 21.97% lo consideran en un nivel bueno. Se puede evidenciar que el control no se aplica correctamente en los colaboradores necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Análisis porcentual de la relación entre liderazgo transformacional y gestión municipal



En la figura 1 se puede apreciar los resultados descriptivos de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal. En ella se observa que el 18.2% de la muestra encuestada considera que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal es buena, el 18.2% es considera que esta relación es regular, y finalmente, el 3% considera que la relación entre las variables de estudio es mala.

3.4. Resultado de las pruebas de normalidad de las variables

H₀. Las variables liderazgo transformacional y gestión municipal presentan una distribución normal.

H_a. Las variables liderazgo transformacional y gestión municipal difieren de una distribución normal.

Tabla 20

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

| | | Liderazgo transformacional | Gestión municipal |
|------------------------------------|------------|----------------------------|-------------------|
| N | | 132 | 132 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 92.09 | 60.61 |
| | Desviación | 15.070 | 13.842 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | .113 | .153 |
| | Positivo | .113 | .153 |
| | Negativo | -.055 | -.075 |
| Estadístico de prueba | | .113 | .153 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | .000 ^c | .000 ^c |

a. La distribución de la prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 20, se presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. En ella se puede observar que las puntuaciones obtenidas de las variables liderazgo transformacional y gestión municipal no se acercan a una

distribución de contraste normal, puesto que el nivel de Sig. es de 0.000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, la distribución de la variable liderazgo transformacional no presenta una distribución normal. De acuerdo con ello se aplica una prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

3.5. Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Ha. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Tabla 21

Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal

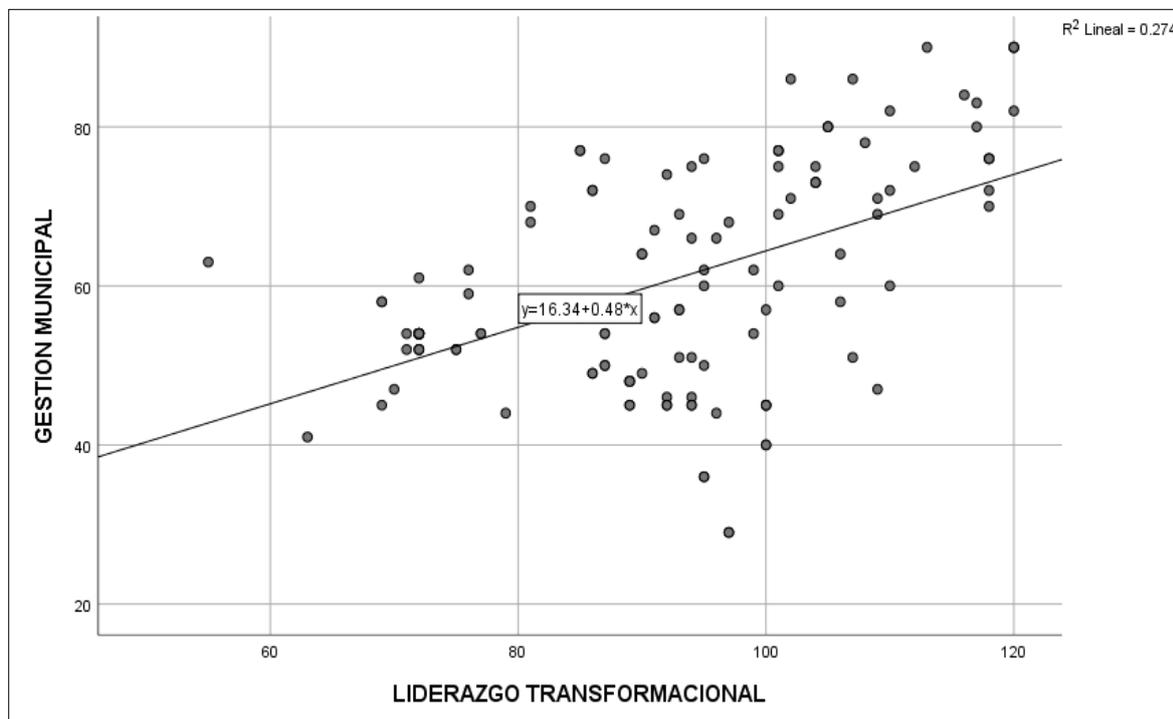
| | | | Gestión municipal |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | .488** |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 132 |

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

En la tabla 21 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.488 lo que demuestra que las variables presentan una correlación positiva media según las percepciones que tienen los colaboradores de la municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite decidir que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Figura 2

Diagrama de dispersión de las variables liderazgo transformacional y gestión municipal



En la figura 2 se demuestra los resultados del gráfico de dispersión entre las variables liderazgo transformacional y gestión municipal, en donde se visualiza que existe en la pendiente positiva entre las variables de estudio. Se puede decir, que a mayores puntajes en la variable liderazgo transformacional mejores serán los puntajes en gestión municipal.

Contraste de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

H₁. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Tabla 22*Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y la gestión municipal*

| | | | Gestión municipal |
|-----------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Inspiración | Coefficiente de correlación | .367** |
| | motivacional | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 132 |

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

En la tabla 22 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.367 lo que demuestra que la motivación inspiracional y la gestión municipal presentan una correlación positiva media según las percepciones que tienen los colaboradores de la municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite decidir que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

H₂. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Tabla 23*Resultados de correlación entre la consideración individualizada y la gestión municipal*

| | | | Gestión municipal |
|----------|-----------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de | Consideración | Coefficiente de correlación | .381** |
| Spearman | individualizada | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 132 |

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

En la tabla 23 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.381 lo que demuestra que la consideración individualizada y la gestión municipal

presentan una correlación positiva media según las percepciones que tienen los colaboradores de la municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite decidir que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

H₃. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal

| | | Gestión municipal | |
|-----------------|--------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Estimulación | Coeficiente de correlación | .332** |
| | intelectual | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 132 |

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

En la tabla 24 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.332 lo que demuestra que la estimulación intelectual y la gestión municipal presentan una correlación positiva media según las percepciones que tienen los colaboradores de la municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite decidir que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

Contraste de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

H₄. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.

Tabla 25*Resultados de correlación entre la influencia idealizada y la gestión municipal*

| | | | Gestión municipal |
|-----------------|------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Influencia | Coefficiente de correlación | .619** |
| | idealizada | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 132 |

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

En la tabla 25 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.619 lo que demuestra que la influencia idealizada y la gestión municipal presentan una correlación positiva considerable según las percepciones que tienen los colaboradores de la municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite decidir que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

En relación con los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis general, de acuerdo con el resultado estadístico Rho de Spearman de 0,488 con un nivel Sig.=0.000 se demuestra que si existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Miranda (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial Grau, 2020* donde se demuestra que las dos variables tienen una correlación positiva considerable (Rho = 0,687; Sig.=0.000). Esto revela que si existe una relación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal. Asimismo, estos resultados difieren con la tesis de Sarmiento (2022) en su estudio *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Municipalidad de Santa, durante el periodo 2022* donde se demuestra que las dos variables tienen una correlación positiva media (rho = 0,707; Sig.=0.000). Esto revela que si existe una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Del mismo modo difiere con los resultados de Ávila (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2019* donde se aprecia que en sus variables tiene una correlación directa y significativa de Rho de Spearman de 0,954 con un nivel de significancia de 0,000; esto revela que si existe una relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal. Por lo tanto, las entidades deben de tener líderes que sean capaces de motivar a sus colaboradores, para que puedan lograr los objetivos que están planificados. Estos resultados son explicados por Bass y Riggio (2006) cuando señalan que estos líderes son los que fomentan el desarrollo y crecimiento personal de sus seguidores, con el propósito de tener una buena gestión mediante el apoyo mutuo para el cumplimiento de metas en las organizaciones.

En relación con los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis específica 1, de acuerdo con el resultado estadístico Rho de Spearman de 0,367 y un nivel de significancia de 0,000 se demuestra que existe una correlación positiva media entre la motivación inspiracional y la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. De esta manera se difieren con los resultados de Ávila (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión municipal en la municipalidad provincial de Huaraz, año 2019* donde muestra que existe una correlación alta (Rho= 0,834; Sig.=0.000). Esto determina que si existe una gran relación entre motivación inspiracional y gestión municipal en la municipalidad provincial de Huaraz. Por ende, las organizaciones deben buscar la manera de motivar a sus seguidores. Al respecto, Bass y Riggio (2006) manifiestan que los líderes son optimistas y con la capacidad de apoyar a sus seguidores, para que se desarrollen de manera profesional y personal.

En relación con los resultados alcanzados en la contratación de la hipótesis específica 2, de acuerdo con el resultado estadístico Rho de Spearman de 0,381 y un nivel de significancia de 0,000 se demuestra que existe una correlación positiva media entre la consideración individualizada y la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. De esta manera se contrastan con los resultados de Huapaya (2023) en su investigación *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín-2022*, donde se muestra un resultado Rho = 0,799 con un nivel de significancia de 0,00 lo que muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la consideración de individualizada y el clima organizacional en la Municipalidad de Lurín. Por otro lado, la capacidad de comprender las necesidades de sus colaboradores hace que su liderazgo sea diferenciado de los demás, del mismo modo que sabe reconocer las diferencias de su equipo. Al respecto, Bass y Riggio (2006) indican que se debe de conocer primero las

necesidades personales de los colaboradores para brindar el apoyo y orientación personalizada para que sean tratados de una manera justa.

En relación con los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 3, de acuerdo con el resultado estadístico Rho de Spearman de 0,332 y un nivel de significancia de 0,000 se indica que existe una correlación positiva media entre la estimulación intelectual y la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. De este modo se difiere con los resultados de Calvo (2022) en su tesis *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del Distrito de Campo Verde, periodo 2019* donde se muestra un resultado de correlación Rho de Spearman (Rho=0,600; Sig.=0,000) lo que muestra que existe una correlación positiva alta entre la estimulación intelectual y la gestión institucional municipal del distrito de Campo Verde. Del mismo modo, esto ayudará a desarrollar las capacidades de todos los colaboradores de las organizaciones, incentivando a la creatividad e innovación de ideas en sus subordinados, esto para que ayude a la resolución de problemas complejos que se puedan generar. Al respecto, Bass y Riggio (2006) indican que se debe de desarrollar nuevos conocimientos para tener una mejor capacidad de abordar de una manera efectiva los problemas, considerando el trabajo en equipo mediante la colaboración interdisciplinaria con los colaboradores.

En relación con los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 4, de acuerdo con el resultado estadístico Rho de Spearman de 0,619 y un nivel de significancia de 0,000 se indica que existe una correlación positiva considerable entre la influencia idealizada y la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. Del mismo modo los resultados concuerdan con Espinoza (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023*, donde los resultados de

correlación de Rho de Spearman de 0,534 y un nivel de significancia de 0,000 demuestran que existe una correlación alta entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Huaura. Es evidente que la influencia es un factor de mucha importancia para que los líderes influyan de manera positiva en sus colaboradores. Al respecto, Bass y Riggio (2006) manifiestan que las técnicas empleadas para influir en los colaboradores es consecuencia de una conducta que conlleva a tener una capacidad de liderazgo influenciado hacia sus colaboradores.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva media ($Rho=0.488$; $sig.=.000$) entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador en el año 2023, esto se sustenta con los resultados descriptivos obtenidos del total de la muestra, donde el 48.48%, consideran que el liderazgo transformacional se aplica en un nivel regular, muy similar a la gestión municipal que consideran que se aplica en un nivel regular de 47.73%. Esto indica que el liderazgo transformacional y gestión municipal no son aplicados correctamente en los colaboradores, necesitando un nuevo enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Es decir que, a mientras mayor sea el nivel de liderazgo transformacional, se obtendrá una gran mejora en la gestión municipal.

Referente al primer objetivo específico, se concluye que hay una correlación positiva media ($Rho=0.332$; $Sig.=0.000$) entre la estimulación intelectual y gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador en el año 2023. De acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos del total de la muestra, el 56.06%, considera que la estimulación intelectual se aplica de manera regular, de igual manera a la gestión municipal perciben que se aplica en un nivel regular el 47.73%. Por ende, promover la creatividad y trabajo en equipo en los colaboradores se vincula positivamente con la gestión municipal de la municipalidad, permitiendo que la entidad logre sus objetivos y metas programadas.

En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una correlación positiva media ($Rho=0.381$; $Sig.=0.000$) entre la consideración individualizada y la gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador en el año 2023. De acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos del total de la muestra, el 56.82%, considera que la consideración individualizada se

aplica de manera regular, de igual manera a la gestión municipal perciben que se aplica en un nivel regular de 47.73%. Es decir, brindar atención personalizada a las necesidades de cada colaborador se relaciona con una gestión municipal más eficiente.

Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que hay una correlación positiva media ($Rho=0.367$; $Sig.=0.000$) entre la motivación inspiracional y la gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador en el año 2023. De acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos del total de la muestra, el 56.82% perciben que la motivación inspiracional se aplica en un nivel regular, de igual manera a la gestión municipal perciben que se aplica en un nivel regular de 47.73%. Por lo tanto, el fomentar la motivación en los colaboradores se vincula con mejoras en la planeación, organización, dirección y control de la municipalidad.

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que existe una correlación positiva considerable ($Rho=0.619$; $Sig.=0.000$) entre la influencia idealizada y la gestión municipal en los colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador en el año 2023. De acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos del total de la muestra, el 42.42% perciben que la influencia idealizada se aplica en un nivel regular, de igual manera a la gestión municipal perciben que se aplica en un nivel regular de 47.73%. Por lo tanto, el liderazgo ético y el modelo de conducta del líder se relacionan fuertemente con una mejor gestión en la municipalidad.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Respecto a la conclusión general de la investigación, donde se demuestra que existe una correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal, se recomienda a la Municipalidad de Villa El Salvador implementar programas de entrenamiento en liderazgo dirigido a directivos, para fortalecer sus competencias motivacionales, comunicativas y de influencia ética, debido a que estos no son aplicados correctamente hacia sus colaboradores, y para tener un cambio sostenible y positivo. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Implementar programas para capacitar a los gerentes y subgerentes de la Municipalidad sobre las habilidades que debe tener un líder transformacional, como la comunicación efectiva, solución de problemas y motivación.
- Implementar mecanismos de evaluación periódica para medir los progresos de liderazgo o realizar ajustes según la evolución de las circunstancias.
- Fomentar en los directivos de la municipalidad que promuevan la innovación en las nuevas herramientas tecnológicas para ser más efectivas y eficientes.

Respecto a la primera conclusión específica, donde se demuestra que existe una correlación positiva media entre la estimulación intelectual y la gestión municipal, se recomienda a la Municipalidad de Villa El Salvador promover la generación de equipos de trabajo para el planteamiento participativo e innovador de propuestas de mejora institucional. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Desarrollar programas de capacitación para los colaboradores de la municipalidad, destacando la importancia de la empatía.
- Realizar conferencias y seminarios relevantes para que los colaboradores estén al tanto de la tendencia y enfoque innovadores en la gestión.
- Reconocer y premiar los esfuerzos intelectuales de sus colaboradores y retroalimentar la estimulación de mejora continua.

Respecto a la segunda conclusión específica, donde se demuestra una correlación positiva media entre la consideración individualizada y la gestión municipal, se recomienda a los líderes de la Municipalidad de Villa El Salvador desarrollar habilidades gerenciales asociadas a la comunicación efectiva y personalización de las relaciones con los colaboradores para fortalecer el compromiso. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Fomentar programas de capacitación y formación para los colaboradores de la municipalidad, abordando temas relevantes como la tecnología, desarrollo sostenible y gestión municipal.
- Implementar programas de bienestar físico y mental, considerando la estabilidad entre la vida personal y laboral.
- Incentivar las soluciones innovadoras para que los colaboradores puedan abordar los nuevos desafíos locales, en los planes que impulsen a mejorar los servicios municipales.
- Diseñar planes de desarrollo según las habilidades y metas individuales de cada colaborador, ofreciendo oportunidades de capacitaciones.

Respecto a la tercera conclusión específica donde se demuestra una correlación positiva media entre la motivación inspiracional y la gestión municipal, se recomienda a la Municipalidad de Villa El Salvador establecer una política de incentivos y reconocimientos vinculados al logro de metas grupales, mejorando así los niveles de productividad de las áreas. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Diseñar programas de incentivos inspiradores, que vayan más allá de las retribuciones materiales, si no reconociendo y premiando el esfuerzo y su dedicación con experiencias significativas.

- Fomentar el liderazgo transformacional demostrando pasión, dedicación, integridad y ética al servicio público.
- Desarrollar actividades que ofrezcan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los colaboradores, inspirando a la mejora y avanzar en sus carreras en la municipalidad.
- Implementar programas de mentoría para conectar con los colaboradores con los líderes más experimentados que brinde orientación y experiencias.

Respecto a la cuarta conclusión específica, donde se demuestra una alta correlación entre la influencia idealizada y la gestión municipal, se recomienda a la municipalidad de Villa El Salvador establecer códigos de ética y transparencia que refuercen las conductas ejemplares en todos los niveles de autoridad de la Municipalidad. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Fomentar un ambiente colaborativo que promueva el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y las relaciones sólidas entre los colaboradores.
- Establecer y fijar metas alcanzables y desafiantes que motiven a superarse a sí mismos y contribuir con el éxito colectivo.
- Comunicar de manera clara la visión, valores y metas de la municipalidad, inculcando a los colaboradores a alinearse con los principios.

REFERENCIAS

- Álvarez, N., & Delgado, J. (2020). *Desarrollo organizacional en la gestión municipal*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 955- 971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133
- Arraiza, E. (2019). *Manual de gestión municipal* (2ª ed.). Konrad Adenauer Stiftung.
- Ávila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bass, B., & Riggio R. (2006). *Trasformational Leadership* (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Asociados.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3ª ed.), Universidad de La Sabana.
- Caballero, M. (2020). *Gestión Municipal y gobierno corporativo en el gobierno local de Villa El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126093>
- Calvo, P. (2022). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión institucional municipal del Distrito de Campoverde, periodo 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5509>
- Camargo, A., & Magnoni, A. (2020). *Consumo digital y participación ciudadana: la perspectiva de la juventud partidaria brasileña*. *Tsafiqui - Revista Científica en Ciencias Sociales*, 11(15), 26-44. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v11i15.786>
- Carmona, M. (2018, 23 de agosto). La importancia de la gestión municipal. *Diario Comas*. <https://diariocomas.wordpress.com/2018/08/23/la-importancia-de-la-gestion-municipal/>

- Cegoslatam, B. (2023, mayo). *Liderazgo transformacional: Todo lo que deberías saber*. Cegoslatam. <https://www.cegoslatam.com/actualidades/liderazgo-transformacional>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). Atlas.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Académica.
- Cornejo, K. (2023). *Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad del servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64058/tesis%20-%20cornejo%20hidalgo.pdf?sequence=1>
- Darío, J. (2018). *The Impact of Transformational Leadership on Performance Management: A South African Local Government Case Study* [Tesis de pregrado, Stellenbosch University]. Repositorio de Stellenbosch University <https://scholar.sun.ac.za/server/api/core/bitstreams/75f7f04f-4285-4648-b945-c1b4ef7f8586/content>
- Diario El Peruano (2022, 6 de marzo). Ley 31433 de 2023. Ley que modifica la ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. *Diario Oficial El Peruano*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4081427/Ley%20N%C2%B0%2031433.pdf.pdf?v=1675191525>
- Diario Gestión (2021, 23 de octubre). Estas son las características de los líderes del futuro. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/estas-son-las-caracteristicas-de-los-lideres-del-futuro-noticia/>

- Diario Gestión (2022, 11 de agosto). Peruanos confían más en líderes de negocios que en políticos. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/peru-peruanos-confian-mas-en-lideres-de-negocios-que-en-politicos-noticia/>
- Espinoza, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124457>
- Estrada, S. (2019). *Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013 - 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4093>
- Fishman, D. (2017). *El líder transformador II*. Orbis Ventures.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). McGraw-Hill.
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. Colección Académica.
- Huapaya, R. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2575>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023, octubre). *Perú: Percepción ciudadana de la gobernabilidad, democracia y confianza en las Instituciones*. INEI. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_gobernabilidad.pdf

- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. Quito, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6446>
- López, M., Aquije, M., Garay, D., Guzmán, D., Vásquez, M., & Mavila, M. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Revista de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2ª ed.). Thomson Learning.
- Macolgan, C. (2022, mayo) *Liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de cambio*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/liderazgo-transformacional-y-su-importancia-en-tiempos-macolgan/>
- Madrigal, B. (2020). *Líderes y liderazgo*. Universidad de Guadalajara.
- Mamani, E. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el nivel de gestión municipal de los funcionarios de la municipalidad distrital de Caracoto, Provincia de San Ramón-2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5381>
- Manual de Gestión Municipal (2020). *SISMAP: Manual de Gestión Municipal* (3ª ed.). <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Guia/01.%20Manual%20de%20Gesti%C3%B3n%20Municipal%202020.pdf>
- Martínez, I., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs.

Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 36(2), 87–94.

<https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

Miranda, P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Grau, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1224?show=full>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Olguín P. (2020). *Tipos de liderazgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019, agosto). *Estudio de la OCDE sobre Integridad en la Ciudad de México*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264307094-es>

Prieto, E. (2024, mayo). *Steve Jobs y su liderazgo transformacional*. Universidad de Chile. <https://www.universidadesonline.cl/blog/el-liderazgo-transformacional-de-steve-jobs-chile>

Reátegui, J. (2021). *Modelo innovador para desarrollar liderazgo transformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56786>

Romero, M., & Barrios, B. (2018). *El liderazgo transformacional como estrategia para optimizar la gestión técnico-administrativa del personal directivo en la Unellez*. Académica Española.

- Sarmiento, M. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97837/Sarmiento_SMS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Terry, G. (2017). *Teoría de las organizaciones*. Management.
- Triola, M. (2018). *Estadística* (12ª ed.). Pearson.
- Velásquez, R. (2019). *El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la municipalidad provincial de Pachitea Huánuco – 2018* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1986>
- Villasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 199-216. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35907>
- Westreicher, G. (2020). *Gestión, que es, pasos a seguir y tipos*. Economipedia.
- Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable e indicadores | | |
|---|--|---|---|--|--|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la inspiración motivacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023? ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la</p> | <p>Objetivo general Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.</p> | <p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> | | |
| | <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la motivación inspiracional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2023.</p> | <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre inspiración motivacional y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.</p> | <p>Dimensiones</p> | <p>Indicadores</p> | <p>Escala de medición</p> |
| | <p>Identificar la relación entre la consideración individualizada y la gestión municipal de los</p> | <p>Existe relación significativa entre consideración</p> | <p>Estimulación intelectual</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Trabajo en equipo - Fomenta la creatividad | <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | <p>Consideración individualizada</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Trato personal - Capacitaciones - Asesoramiento | |
| | | | <p>Motivación inspiracional</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de necesidades - Compromiso - Cumplimiento de metas | |
| | | <p>Influencia idealizada</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Valores - Autoridad - Conducta de ética y moral | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|--|--|
| <p>gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023? ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023? ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023?</p> | <p>funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Identificar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Identificar la relación entre la influencia idealizada y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.</p> | <p>individualizada y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Existe relación significativa entre estimulación intelectual y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y gestión municipal de los funcionarios de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2023.</p> | Variable 2: Gestión municipal | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
| | | | Planeación | - Planificación - Promoción - Políticas públicas | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | Organización | - Normas - Organización interna | |
| | | | Dirección | - Ejecución de planes - Generación de ingresos | |
| Control | - Fiscalización - Supervisión | | | | |
| Nivel y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadísticos utilizados | |
| Tipo: Básica | Población: 199 colaboradores de la | Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios | | Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas | |

| | | | |
|--------------------------------|---|--|---|
| Nivel: Correlacional | Municipalidad de Villa El Salvador | | Gráficos estadísticos |
| Diseño: No experimental | Tamaño de muestra: 132 colaboradores de la Municipalidad de Villa El Salvador | | Inferenciales Rho de Spearman |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unos enunciados relativamente cortos, que te permitirán hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional en la Municipalidad de Villa El Salvador. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se muestran a continuación, de acuerdo como lo consideres y percibas. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| | | Puntajes | | | | |
|--------------------------------------|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estimulación intelectual | | | | | | |
| 1 | Considera que tiene la capacidad y habilidades para resolver problemas y formular soluciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Sostiene que utiliza sus conocimientos para abordar de manera efectiva los problemas del mundo real contribuyendo en la solución de estos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Considera que su trabajo en equipo se fortalece mediante la colaboración interdisciplinaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Su aporte para el trabajo en equipo incluye empatía con comunicación efectiva fomentando el intercambio de ideas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Considera que Ud., crea espacios que inspiran la imaginación estimulando la creatividad para generar ideas innovadoras. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Se esfuerza por promover la participación de ideas diversas para generar soluciones originales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Consideración individualizada | | | | | | |
| 7 | Considera que tiene la capacidad para comprender las necesidades de sus colaboradores, brindando un buen trato que refleja sensibilidad y comprensión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Percibe que es capaz de reconocer las diferencias en la forma de aprender, trabajar o de relacionarse con sus colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Propone programas de capacitaciones que se adaptan a las necesidades específicas de su organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Se siente motivado para alcanzar su máximo potencial durante el proceso de capacitación en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Brinda asesoramiento personalizado para abordar las necesidades individuales de sus colaboradores de manera efectiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Considera que realiza una evaluación personalizada de metas y desafíos individuales de sus colaboradores orientándolos de manera relevante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación inspiracional | | | | | | |
| 13 | Percibe que es capaz de identificar y atender las necesidades individuales de manera proactiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Participa en programas que fomentan el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Considera que tiene capacidad para comunicar un propósito común que inspire el compromiso de sus colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Es capaz de fomentar un ambiente de trabajo positivo para que sus colaboradores se sientan comprometidos en la consecución de metas compartidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Reconoce que se establecen metas alcanzables e inspiradoras en base a objetivos realistas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Está pendiente de cada servidor identificando sus fortalezas, debilidades y preferencias desarrollando sus posibilidades de éxito para el logro de las metas institucionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Influencia idealizada | | | | | | |
| 19 | Considera que tiene influencia inspiradora como para ser modelo por seguir basado en la confianza y la conexión emocional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Demuestra compromiso genuino con sus valores siendo ejemplo de integridad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Considera que demuestra autoridad basada en sus competencias y conocimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Percibe que utiliza su autoridad para motivar y apoyar el crecimiento de los servidores para su desarrollo personal y profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | La entidad se destaca por su conducta ética, tomando decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | alineadas con sus valores morales. | | | | | |
| 24 | La entidad mantiene una conducta de ética y moral que se refleja en la transparencia y honestidad en todas las interacciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unos enunciados relativamente cortos, que te permitirán hacer una descripción de cómo percibes la gestión municipal en la Municipalidad de Villa El Salvador. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se muestra a continuación, de acuerdo como sea tu concepto y labor. Tu colaboración será muy considerada y contribuirá una mejor gestión de la entidad.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| | | Puntajes | | | | |
|---------------------|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Planeación | | | | | | |
| 1 | La alta dirección demuestra capacidad para desarrollar planes estratégicos integrados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | La entidad facilita mecanismos para la participación de ciudadanos en el proceso de planificación que luego se reflejan en los planes estratégicos municipales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | La entidad implementa estrategias de promoción que impulsen el desarrollo sostenible. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | La entidad implementa iniciativas que fomentan la participación de los ciudadanos en el proceso de planificación para la ejecución de planes municipales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | La alta dirección demuestra capacidad para desarrollar y actualizar políticas públicas integradas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | La entidad garantiza políticas inclusivas considerando a todos sus ciudadanos a través de medidas planificadas y específicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Organización | | | | | | |
| 7 | La alta dirección establece un marco normativo claro que contribuya a un ambiente coherente y eficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | La alta dirección establece mecánicas para asegurar el cumplimiento de las normas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | La entidad mantiene una estructura organizativa clara y funcional en su organización interna que refleja eficazmente las diferentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|
| | actividades. | | | | | |
| 10 | La entidad revisa y mejora constantemente sus procedimientos operativos para garantizar la eficiencia en la ejecución de tareas y la prestación de servicios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dirección | | | | | | |
| 11 | La entidad demuestra una ejecución efectiva y oportuna de sus proyectos establecidos en beneficio de la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La entidad se encuentra preparada para revisar y adaptar estrategias que responda a las necesidades cambiantes de la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | La entidad promueve la diversificación de fuentes de ingresos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | La entidad es transparente en la recaudación y gestión de ingresos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Control | | | | | | |
| 15 | La entidad implementa mecanismos rigurosos de auditoría, fiscalizando las finanzas y operaciones municipales de manera eficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | La entidad se asegura de que sus operaciones estén en línea con las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | La entidad establece mecanismos efectivos de sistematización que permiten la supervisión regular y detallada de las operaciones municipales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | La entidad establece procesos sistemáticos para evaluar el desempeño de los programas y servicios a fin de alcanzar los objetivos municipales de manera eficiente y efectiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento: Liderazgo Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Dr. CRISOSTOMO OLIVARES, Jorge Antonio

DNI: 09288593

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento: Gestión Municipal

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Dr. CRISOSTOMO OLIVARES, Jorge Antonio

DNI: 09288593

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pajuelo Rodríguez James Arístides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Validación del instrumento: GESTIÓN MUNICIPAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pajuelo Rodríguez James Arístides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN MUNICIPAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

LILIANA REYES UBANDO YENNI LISBETH VILLAN... TESIS PARA ... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [🕒 Detalles de la entrega](#)

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS
LILIANA REYES UBANDO
ORCID: 0000-0002-8124-4191
YENNI LISBETH VILLANUEVA GUERRERO
ORCID: 0000-0002-7094-3587

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISEP

Fuentes principales Todas las fuentes 

86 Exclusiones por similitud

15%
Similitud general

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET | 9% |
| 2 | hdl.handle.net INTERNET | 3% |
| 3 | repositorio.unamba.edu.pe INTERNET | <1% |
| 4 | Universidad de Lima el 2017-09-19 TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 5 | repositorio.untumbes.edu.pe INTERNET | <1% |

Compartir  

Página 1 de 100

Marcas de alerta **0**

15%
Similitud general

 Detalles del documento

--
AI

Anexo 5. Documento de consentimiento informado



Villa El Salvador, 28 de noviembre de 2023

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a las estudiantes Liliana Reyes Ubando identificado con DNI 09339989 y Yenni Lisbeth Villanueva Guerreo con DNI 48247178 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR - 2023".

Estas actividades fueron realizadas los días del 13 al 17 de noviembre de 2023, en la Av. Revolución S/N cruce con Av. César Vallejo, Sector 2, Grupo 15, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa Municipalidad de Villa El Salvador.

Las estudiantes Liliana Reyes Ubando y Srta. Yenni Lisbeth Villanueva Guerrero, contaron con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencialidad.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
PROCURADURÍA PÚBLICA
Manuel Juan Ocampo Rodríguez
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL
REG. CAL N° 34175

"Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz"
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia

Anexo 6. Base de datos

| ITEM | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|---------|---------------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---|---|---|
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | | | | | | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | | | | | | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | INFLUENCIA IDEALIZADA | | | | PLANIFICACIÓN | | | | ORGANIZACIÓN | | | | DIRECCIÓN | | | | CONTROL | | | | | | | | | | | | | |
| | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | PRE 019 | PRE 020 | PRE 021 | PRE 022 | PRE 023 | PRE 024 | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | | | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | | |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 20 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | | |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 29 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 42 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ITEM | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|--|--|--|--|
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | | | | | | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | | | | | | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | | INFLUENCIA IDEALIZADA | | | | | | PLANIFICACIÓN | | | | | | ORGANIZACIÓN | | | | | | DIRECCIÓN | | | | | | CONTROL | | | | | |
| | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | PRE 019 | PRE 020 | PRE 021 | PRE 022 | PRE 023 | PRE 024 | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | | | | | | |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | | | | | | |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | | | |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | | | | |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 58 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | | | | | | |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | | | | | |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | | | | | | | |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | | | |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | | | | | |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | | | | | | |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 82 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | | | | | |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 84 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | | |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | | | | | | |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 90 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ITEM | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---|---|---|---|---|---|
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | | | | | | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | | | | | | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | | INFLUENCIA IDEALIZADA | | | | | | PLANIFICACIÓN | | | | | | ORGANIZACIÓN | | | | DIRECCIÓN | | | | CONTROL | | | | | | | | | | |
| | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | PRE 019 | PRE 020 | PRE 021 | PRE 022 | PRE 023 | PRE 024 | PRE 001 | PRE 002 | PRE 003 | PRE 004 | PRE 005 | PRE 006 | PRE 007 | PRE 008 | PRE 009 | PRE 010 | PRE 011 | PRE 012 | PRE 013 | PRE 014 | PRE 015 | PRE 016 | PRE 017 | PRE 018 | | | | | | | |
| 95 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | | | | | | |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 99 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | | | | | |
| 100 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 102 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | | | |
| 103 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | | | |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 107 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 108 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | |
| 109 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 111 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | | |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 113 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 115 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | | | |
| 116 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 118 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| 119 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 122 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 124 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 128 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 129 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 130 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 131 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 132 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |